

La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique

Lucie Davoine* et Christine Erhel**

Depuis la stratégie de Lisbonne, la qualité de l'emploi fait partie des objectifs de la Stratégie européenne pour l'emploi. À ce titre, elle a fait l'objet d'une coordination entre États membres autour de la définition d'indicateurs au sommet de Laeken en 2001. Cependant, ces indicateurs sont rarement utilisés, tant du fait de leurs limites intrinsèques, que du fait de l'affaiblissement de la référence à la qualité de l'emploi dans les politiques européennes.

Pourtant, une vision comparative des marchés du travail en Europe envisagés sous l'angle de la qualité de l'emploi apporte des résultats intéressants. Sur la base des indicateurs de Laeken, on obtient une typologie des pays européens en trois groupes, pays nordiques (y compris le Royaume-Uni), pays continentaux et pays du Sud.

Une analyse plus fine des dimensions de la qualité, sécurité de l'emploi et des revenus, formation, conditions de travail, genre et conciliation, confirme la position globalement défavorable des pays du Sud, tout en nuancant certaines bonnes performances. Le Royaume-Uni et les pays du Nord connaissent par exemple une forte intensité du travail et la participation forte des femmes au marché du travail peut être corrélée avec un certain degré de ségrégation professionnelle. Du point de vue de la Stratégie européenne pour l'emploi, l'introduction d'indicateurs complémentaires, notamment sur les revenus, la qualité de la formation et les conditions de travail, conduit ainsi à nuancer l'analyse par rapport aux seuls indicateurs de Laeken.

Enfin, sur la période 1995-2004, les indicateurs disponibles montrent une tendance à l'amélioration de la qualité de l'emploi, en dépit d'écarts persistants entre groupes de pays.

* Au moment de la rédaction de l'article, Lucie Davoine était chargée de mission au Centre d'études de l'emploi et membre associée de Paris School of Economics, Centre d'économie de la Sorbonne.

** Université Paris I, Paris School of Economics (Centre d'économie de la Sorbonne) et Centre d'études de l'emploi.

Les auteurs remercient Pierre Courtioux et Corinne Perraudin pour l'aide technique qu'ils leur ont apportée. L'article a également bénéficié des remarques de François Gardes, Bernard Gazier et Monique Le Guen.

Le thème de la qualité de l'emploi fait l'objet d'un intérêt grandissant depuis la fin des années 1990, tant dans le champ académique que dans les débats de politique économique.

Dans les pays anglo-saxons et, en particulier, au Royaume-Uni, le dynamisme des créations d'emplois dans le courant des années 1990 et début 2000 a conduit à un déplacement des débats en matière d'emploi de la question du plein emploi envisagée sous l'angle de taux d'emploi élevés à celle de la « qualité de l'emploi » (1). Dans un contexte d'affaiblissement du pouvoir syndical, le débat académique a souligné en particulier des tendances au développement de formes d'emploi non standard et à l'intensification du travail (Green, 2006), ce qui conduit à évoquer le risque d'un arbitrage entre quantité et qualité de l'emploi. Ce débat se retrouve également aux États-Unis et au Canada autour de travaux qualitatifs et quantitatifs portant sur les « *bad jobs* » (Kalleberg *et al.*, 2000 ; Appelbaum *et al.*, 2003) et a donné lieu au développement d'indicateurs spécifiques de qualité de l'emploi (Tal, 2006).

Plus largement, l'intérêt porté aux données déclaratives et « subjectives » dans le cadre de l'« économie du bonheur » (Layard, 2005) s'est accompagné de la reconnaissance de l'importance du jugement porté par les travailleurs sur leurs emplois. L'analyse de la qualité de l'emploi a ainsi été renouvelée par la prise en compte de la satisfaction au travail, qui est supposée avoir des effets, au-delà du marché du travail, sur le bien-être mais aussi sur la productivité.

Toutefois, ce sont les institutions internationales intervenant dans la régulation du marché du travail qui ont le plus clairement affiché cette préoccupation pour la dimension qualitative de l'emploi. Depuis 1999, le Bureau international du travail affiche un objectif de « travail décent » (ILO, 1999). La définition officielle retient initialement quatre composantes (emploi, protection, sociale, droits des travailleurs et dialogue social) (Ghai, 2003), mais des dimensions complémentaires telles que la rémunération ou la durée excessive du travail font l'objet d'une première analyse dans le numéro spécial de la *Revue Internationale du travail*, dédié à la mesure du travail décent (Anker *et al.*, 2003 ; Bescond *et al.*, 2003 ; Bonnet *et al.*, 2003). De plus, depuis 2000, à la suite des sommets européens de Nice et de Lisbonne, la « qualité de l'emploi » est devenue un objectif explicite de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE), maintenu en 2003 et en 2005 (2), même si la

formulation est modifiée. Dans la lignée de la « méthode ouverte de coordination », qui fait reposer la coordination sur des outils de comparaison entre les États membres, le sommet de Laeken (décembre 2001) a conduit à l'adoption d'une liste d'indicateurs de « qualité de l'emploi » (Commission Européenne, 2001). Ces indicateurs ont été utilisés dans des chapitres spécifiques de l'*Emploi en Europe* entre 2001 et 2003 et font l'objet d'un suivi par Eurostat et la Direction générale emploi, affaires sociales et égalité des chances, de la Commission européenne (3). L'Union Européenne dispose ainsi d'une base conceptuelle et empirique permettant de situer les pays en matière de qualité de l'emploi.

Cependant, en dépit du maintien de la « qualité de l'emploi » comme objectif commun aux pays européens, cet outil apparaît sous-utilisé depuis 2004. L'*Emploi en Europe* ne consacre plus de chapitre à ce thème et les analyses empiriques utilisant les indicateurs de Laeken sont quasi inexistantes (4). La notion de qualité est de plus en plus tirée du côté de la productivité et de l'attractivité financière des emplois sans référence au point de vue des travailleurs. Plusieurs raisons peuvent être invoquées pour cet affaiblissement : un effet conjoncturel tout d'abord, la dégradation de la conjoncture dans plusieurs pays européens ayant conduit à rétablir une priorité d'augmentation quantitative de l'emploi, mais également la disparition du consensus politique ayant conduit à mettre en avant un objectif de qualité (Barbier et Sylla, 2004), au profit notamment des thématiques de « flexisécurité ».

Néanmoins, à condition d'adopter une position critique à leur égard, ces indicateurs constituent une base pour comparer les pays européens entre eux. Si les comparaisons européennes en matière de performances du marché du travail sont nombreuses (Cadiou *et al.*, 2000 ; L'Hority et Rugani, 2000 ; Morin, 2002 ; OCDE, 2006), elles n'intègrent pas (ou de manière partielle) une réflexion en termes de qualité. Ces travaux comparatifs

1. L'objectif affiché par le gouvernement étant d'atteindre « a full and fulfilling employment » (Brown *et al.*, 2006).

2. Voir la décision du Conseil du 12 juillet 2005, fixant les trois objectifs de la Stratégie Européenne pour l'Emploi pour la période 2005-2008, définis comme suit : « plein emploi », « qualité de l'emploi et productivité », « inclusion sociale et cohésion sociale » (Conseil de l'Union européenne, 2005).

3. Voir Commission européenne (2006), « Indicators for monitoring the Employment Guidelines. 2006 Compendium », disponible sur le site de la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/indicatorsendnov_en.pdf

4. Le travail de François Brunet (2002), sur le cas français, constitue une exception.

conduisent tout d'abord à souligner l'hétérogénéité des caractéristiques institutionnelles et du fonctionnement des marchés du travail européens, ainsi que des proximités au sein de groupes de pays relativement homogènes. Ainsi, les structures familiales et sociales des pays du Sud de l'Europe s'opposent à celles des pays scandinaves (Barrère-Maurisson et Marchand, 1990) tandis que les relations professionnelles différencient ces derniers du Royaume-Uni, ou encore la législation de protection de l'emploi les pays du Sud par rapport au Royaume-Uni (L'Horty et Rugani, 2000). Des travaux comparatifs plus généraux, portant non seulement sur le marché du travail, mais aussi sur les systèmes de formation, de protection sociale, de concurrence sur le marché des produits et de financement de l'économie, rejoignent ces résultats en proposant une typologie des modèles de capitalisme en Europe : le modèle « libéral », le modèle « social-démocrate », le modèle « continental » et le modèle « méditerranéen » (Amable, 2005). Mais ces travaux montrent également que les disparités institutionnelles et sociales ne recourent pas la diversité des performances macroéconomiques (L'Horty et Rugani, 2000) et que deux configurations institutionnelles différentes peuvent aboutir à des performances voisines en termes d'emploi. Le rapport *Perspectives de l'Emploi* de l'OCDE pour 2006 souligne que les pays anglo-saxons et les pays scandinaves, fortement différenciés du point de vue institutionnel, se caractérisent tous par des taux d'emploi élevés, alors que les pays continentaux et les pays du Sud de l'Europe ont de moins bons résultats (OCDE, 2006).

La qualité de l'emploi : un concept multi-dimensionnel

Si la qualité de l'emploi est un concept large et multi-dimensionnel, les dimensions effectivement considérées varient fortement selon les études. L'analyse de Green (2006) inclut le niveau de qualification, l'effort et l'intensité du travail, l'autonomie, les salaires, le risque, le niveau de sécurité de l'emploi, et le bien-être des travailleurs. Le travail de Brown *et al.* (2006) retient des dimensions proches de celles de Green, satisfaction au travail, effort et stress, sécurité de l'emploi, relations de travail au sein de l'entreprise, et enfin salaires et inégalités salariales. En revanche, l'index canadien de qualité de l'emploi (Tal, 2006) repose sur une approche différente, de nature macroéconomique et sectorielle : il est construit à partir du ratio temps plein/temps partiel, du ratio de l'emploi salarié à l'emploi indépendant, du ratio

de l'emploi dans les secteurs à hauts salaires à l'emploi dans les secteurs à bas salaires et d'un indicateur de stabilité de l'emploi.

Ces différences d'approche renvoient partiellement à une distinction entre la qualité du travail (*job quality, work quality*) – centrée sur le contenu du travail et les conditions de travail (au sens large, incluant le salaire) – et la qualité de l'emploi (*employment quality*) qui élargit cette perspective, pour y intégrer les performances du marché du travail, de la protection sociale ou du système de formation (probabilité de retour à l'emploi en cas de chômage, possibilité de formation, sécurité de revenu assurée par l'indemnisation du chômage).

Dans un modèle standard, le salaire, variable privilégiée de l'analyse économique, est la source essentielle d'utilité de l'emploi. Dans le cadre de la théorie des différences compensatrices, la fonction d'utilité est amendée pour tenir compte de la stabilité de l'emploi (risques de perte de chômage, par exemple) et des conditions de travail (Rosen, 1986). Les tentatives de validation empirique laissent toutefois penser que les primes salariales ne compensent pas entièrement les désagréments et risques encourus par le travailleur. En d'autres termes, le salaire ne peut résumer à lui seul la qualité de l'emploi. La théorie du capital humain rappelle en outre que la formation est un des meilleurs moyens d'obtenir un emploi de qualité avec un salaire et des conditions de travail satisfaisantes (Simonnet, 2003). Dans le cadre de l'« économie du bonheur » (Layard, 2005) et du développement du recours aux données subjectives en économie, le degré de satisfaction des travailleurs et leur opinion sur ce qu'est un bon emploi sont également intégrés et servent à confirmer ou à compléter la définition de la qualité de l'emploi. Une enquête internationale auprès des travailleurs, l'*International Social Survey Program*, révèle ainsi que la sécurité de l'emploi et l'intérêt du travail sont parmi les caractéristiques les plus importantes d'un emploi et que l'intensité du travail est une des causes d'insatisfaction (Clark, 2005). D'après une exploitation du *Panel européen des ménages*, le salaire, la stabilité de l'emploi et la mobilité salariale sont des facteurs de satisfaction au travail dans beaucoup de pays (Davoine, 2006). Par ailleurs, l'articulation entre le travail et la vie familiale est également une préoccupation des actifs : en France, selon l'enquête *Histoire de vie–Construction des identités* de l'Insee, quatre actifs sur dix déclarent que leur travail (horaires, lieu, organisation) rend difficile l'organisation de leur vie de famille (Garner *et*

al., 2006). En Europe également, les possibilités de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle arrivent en deuxième position parmi les critères de choix d'un emploi proposés par le *European Social Survey* en 2002 (Davoine, 2007). Les résultats d'enquêtes auprès des travailleurs incitent en définitive à adopter une définition large de la qualité de l'emploi, qui inclut non seulement les aspects extrinsèques (salaire, sécurité de l'emploi, possibilité de carrière, condition de travail) mais également les aspects intrinsèques (les possibilités d'épanouissement personnel, par exemple) et l'impact de l'emploi sur les autres sphères de la vie.

Au-delà de la question de la définition et des composantes de la qualité de l'emploi, la théorie économique amène à poser l'hypothèse d'un lien positif entre qualité de l'emploi et quantité de l'emploi. Ce lien transite par exemple par l'impact favorable sur la croissance de l'amélioration du niveau de formation et d'éducation (voire de santé) des travailleurs, tel que l'analysent les modèles de croissance endogène (Lucas, 1988). Dans l'autre sens, les nouvelles théories du marché du travail suggèrent qu'un marché du travail dynamique, où les créations d'emplois sont nombreuses, accroît le pouvoir de négociation des travailleurs et donc leur salaire, ou plus généralement les conditions qualitatives de l'emploi. Selon ces approches, il n'y aurait pas d'arbitrage entre créations d'emplois et qualité de l'emploi, mais au contraire une synergie.

La définition retenue à Laeken se conforme à l'idée que la qualité de l'emploi a une nature multidimensionnelle et identifie dix dimensions pour lesquelles des indicateurs susceptibles d'être obtenus pour tous les pays européens à partir des enquêtes existantes ont été définis avec une distinction entre « indicateurs clé » et « indicateurs de contexte » (5).

Cette définition reprend certaines ambiguïtés présentes dans l'ensemble des travaux existants sur la qualité de l'emploi. En particulier, elle juxtapose une approche par la qualité du travail et de son contenu (qualité intrinsèque de l'emploi, éducation, santé et sécurité voire flexibilité et sécurité), et une approche plus globale ouvrant sur le fonctionnement du marché du travail dans son ensemble (égalité par genre, flexibilité et sécurité, insertion et accès au marché du travail, organisation du travail et conciliation vie familiale-vie professionnelle, dialogue social et participation des travailleurs, diversité et non discrimination), voire des caractéristiques macroéconomiques (productivité ou performan-

ces globales du travail). Toutefois, cet ensemble d'indicateurs définit plutôt une approche centrée sur la qualité de l'emploi appréhendée au niveau du marché du travail. Par exemple, le taux d'emploi global ou le taux de chômage de longue durée figurent dans les indicateurs de contexte, alors qu'ils sont des indicateurs traditionnels des performances quantitatives du marché du travail. Il s'agit donc d'une acception particulièrement large de la notion de qualité de l'emploi.

Cependant, cette définition européenne de la qualité de l'emploi comporte des manques importants. Comparativement à la littérature existante sur le sujet, elle ne traite que partiellement des salaires (seule une variable de mobilité salariale est incluse), alors même que ceux-ci constituent au regard de l'analyse économique une variable clé de la qualité du travail. De même, les conditions de travail sont mal représentées dans les indicateurs de Laeken. Seuls les accidents du travail sont introduits en ne considérant que leur taux de croissance ce qui conduit à négliger les écarts importants existant entre les pays en termes de niveau de risque ; de plus, des indicateurs importants pour analyser la pénibilité, l'exposition à des risques, l'intensité du travail ne sont pas mentionnés, alors même qu'il existe des enquêtes européennes permettant de les calculer (notamment, les *Enquêtes européennes sur les conditions de travail* de la Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, basée à Dublin). Enfin, le dialogue social n'est pas défini, faute d'accord entre les pays membres. Les indicateurs de Laeken sont donc le fruit d'un compromis politique, et à ce titre ne reprennent pas l'ensemble des indicateurs pertinents pour analyser la qualité de l'emploi.

Une autre difficulté concerne l'interprétation de certains indicateurs et de leur contribution à la qualité, par exemple dans le cas du taux de temps partiel et du taux de CDD (dimension flexibilité et sécurité), dont on peut considérer qu'ils augmentent ou diminuent la qualité de l'emploi selon que l'on met l'accent sur la dimension flexibilité (et le point de vue des entreprises) ou sur la sécurité (et le point de vue des travailleurs).

Enfin, une originalité de l'approche européenne apparaît dans l'importance accordée à la dimension du « genre », c'est-à-dire à la fois de l'égalité entre hommes et femmes et des conditions de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Les indicateurs consacrés à ces

5. La liste de ces indicateurs et leur source figurent en annexe 1.

aspects sont nombreux et relativement précis comparativement à d'autres dimensions (des indices de « ségrégation » sectorielle et professionnelle ont été introduits, ainsi qu'une mesure de l'impact de la maternité sur le taux d'emploi). Ceci correspond à une orientation plus générale des politiques européennes, que ce soit *via* le droit (non discrimination) ou *via* la promotion de l'égalité effective entre hommes et femmes sur le marché du travail. De ce point de vue, l'approche européenne propose une ouverture de la notion de qualité de l'emploi par rapport à la plupart des travaux existants (6).

L'article repose sur l'exploitation de deux bases de données complémentaires (7). La première permet une analyse comparative en 2000-2001, années où certaines enquêtes ponctuelles permettant d'obtenir les indicateurs de Laeken (notamment le *Panel européen des ménages* ou *ECHP*) et nos indicateurs complémentaires (*Enquête européenne sur les conditions de travail*) sont disponibles. Il est alors possible d'avoir une analyse globale de la qualité de l'emploi telle qu'elle apparaît au travers des indicateurs de Laeken, mais également d'approfondir des dimensions fondamentales de

la qualité, dont certaines sont absentes ou mal représentées dans les indicateurs européens. La deuxième couvre une période plus longue (1983 à 2004 pour six pays, 1995 à 2004 pour douze pays), mais avec un nombre plus limité de variables. Nous l'avons principalement construite à partir d'une exploitation originale de l'*Enquête européenne sur les forces de travail* (ou *Labour Force Survey, LFS* par la suite) sur la période 1984-2004. Cette enquête permet en effet de calculer la plupart des indicateurs de Laeken (cf. annexe 1). Par contre, les séries sur les accidents du travail ont été obtenues directement auprès des organismes nationaux.

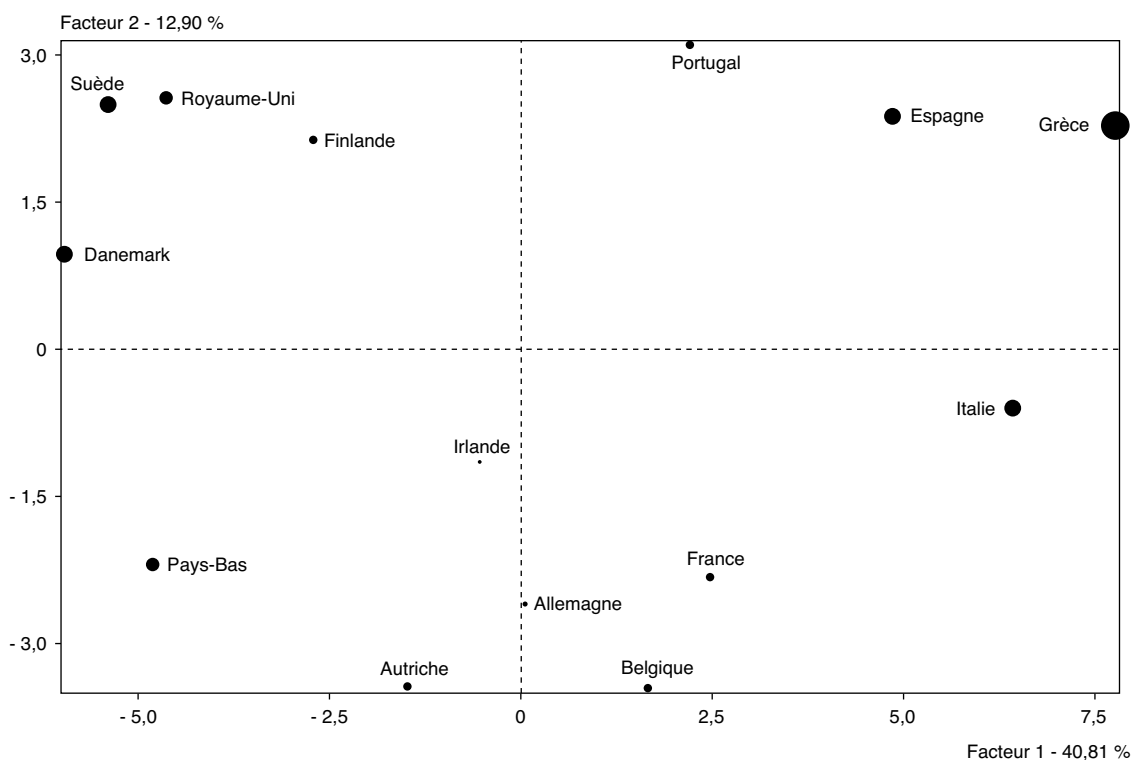
Trois modèles de qualité de l'emploi en Europe en 2000-2001 selon les indicateurs de la Stratégie européenne pour l'emploi

Les résultats de l'analyse en composantes principales menée sur l'ensemble des indicateurs de

6. À l'exception de quelques études centrées sur le genre, comme O'Reilly (2005).

7. Une liste de variables est fournie en annexe 1. Les bases de données sont disponibles sur demande.

Graphique I
Une carte de la qualité de l'emploi selon les indicateurs de Laeken



Lecture : ce graphique représente les pays dans le plan constitué par les deux premiers axes factoriels. La proximité des pays correspond à des similitudes. La taille du point représentant les pays est proportionnelle à sa contribution à l'axe.
Sources : ECHP, LFS, ESAW (European Statistics on Accidents at Work), Eurobaromètre, Eurostat, Commission européenne (2006) - calcul des auteurs.

Laeken disponibles en 2000-2001 pour 14 pays font apparaître une différenciation entre des groupes de pays (8). Les pays du Nord (Suède, Finlande, Danemark) et le Royaume-Uni s'opposent aux pays du Sud (Portugal, Espagne, Grèce et Italie), tandis que les pays « continentaux » (France, Allemagne, Autriche, Belgique) et l'Irlande se situent dans une position intermédiaire (cf. graphique I). La description des facteurs (9) permet d'interpréter le premier axe en termes de performances : cet axe oppose les pays en termes de taux d'emploi, de participation à l'éducation et à la formation, et en termes de chômage de longue durée et d'écart hommes femmes. Les facteurs contribuant principalement au deuxième axe sont la productivité du travail et la participation des seniors au marché du travail, qui conduisent à différencier les pays continentaux des autres.

La classification hiérarchique confirme ces proximités et fait apparaître trois classes (cf. graphique II). Ces classes sont relativement proches des typologies habituellement obtenues pour les pays européens (Barrère-Maurisson et Marchand, 1990 ; L'Horty et Rugani, 2000), mais elles ne les recourent que partiellement.

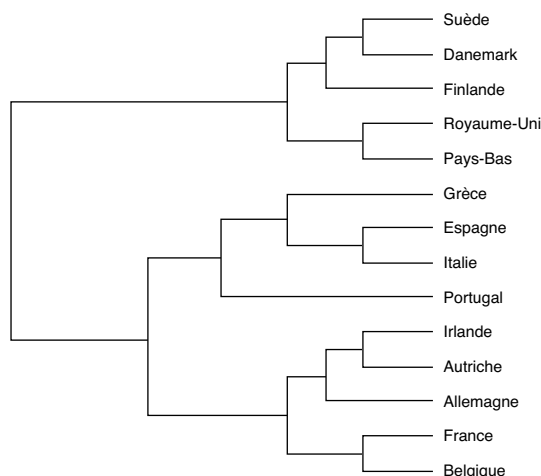
En particulier, le groupe des pays du Nord inclut également les Pays-Bas et le Royaume-Uni, tan-

dis que celui des pays continentaux comprend l'Irlande et l'Autriche, outre l'Allemagne, la Belgique et la France. Les pays dits « libéraux » (Royaume-Uni, Irlande) n'apparaissent donc pas ici comme une classe spécifique.

Le temps partiel concerne près de 22 % des travailleurs dans les pays du Nord contre 8 % dans les pays du Sud, les pays continentaux se trouvant dans une situation intermédiaire sur la base des moyennes par classe pour chacun des indicateurs (cf. graphiques III et IV). Le travail temporaire touche en revanche 14 % des travailleurs dans les pays du Sud, contre près de 7 % dans les autres classes. Au Nord, les chances d'accéder à un emploi stable sont un peu plus élevées et ces pays se caractérisent par des niveaux de formation plus importants : 18 % de la population active a participé à des mesures de formation dans les quatre semaines qui précèdent l'enquête (contre 5 % ou moins dans les deux autres classes). Dans ces pays, la participation des femmes au marché du travail est plus forte : l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes ne dépasse pas 10 points alors qu'il atteint 25 points dans les pays du Sud. La contrepartie de cette participation élevée est un taux de ségrégation (sectorielle ou professionnelle) et un écart de salaire plus important. Pour tous ces indicateurs de formation et d'égalité entre hommes et femmes, les pays continentaux se trouvent en position intermédiaire. Il en va de même pour les taux d'accidents du travail (mesuré par le nombre d'accidents sérieux pour 1 000 travailleurs), plus élevés dans le Sud de l'Europe que dans le Nord. En revanche, pour ce qui est de la satisfaction au travail, les différences sont faibles entre les trois groupes de pays. Les pays continentaux ont de moins bonnes performances en ce qui concerne le taux d'emploi des seniors et la mobilité salariale (mesurée ici par le pourcentage de personnes dans le 1^{er} décile en 2000 qui se retrouvent dans les déciles supérieurs en 2001).

Au total, ces analyses présentent une Europe contrastée en matière de qualité de l'emploi, avec de bonnes performances au Nord (y compris le Royaume-Uni), et une situation médiocre au Sud. Les indicateurs de Laeken offrent donc une vision des marchés du travail en Europe qui coïncide largement avec d'autres travaux. On peut faire l'hypothèse que cette coïncidence s'explique en partie par l'existence de synergies

Graphique II
Une classification des pays en fonction des indicateurs de Laeken



Lecture : le graphique représente la classification hiérarchique ascendante sous forme d'un arbre ou « dendrogramme ». À droite du graphique, les nœuds ou regroupements s'effectuent entre pays possédant des caractéristiques similaires. Les derniers regroupements, ceux qui correspondent à des nœuds à gauche, s'effectuent au contraire entre groupes de pays plus hétérogènes. La distance entre deux nœuds correspond à un saut significatif des niveaux d'agrégation.

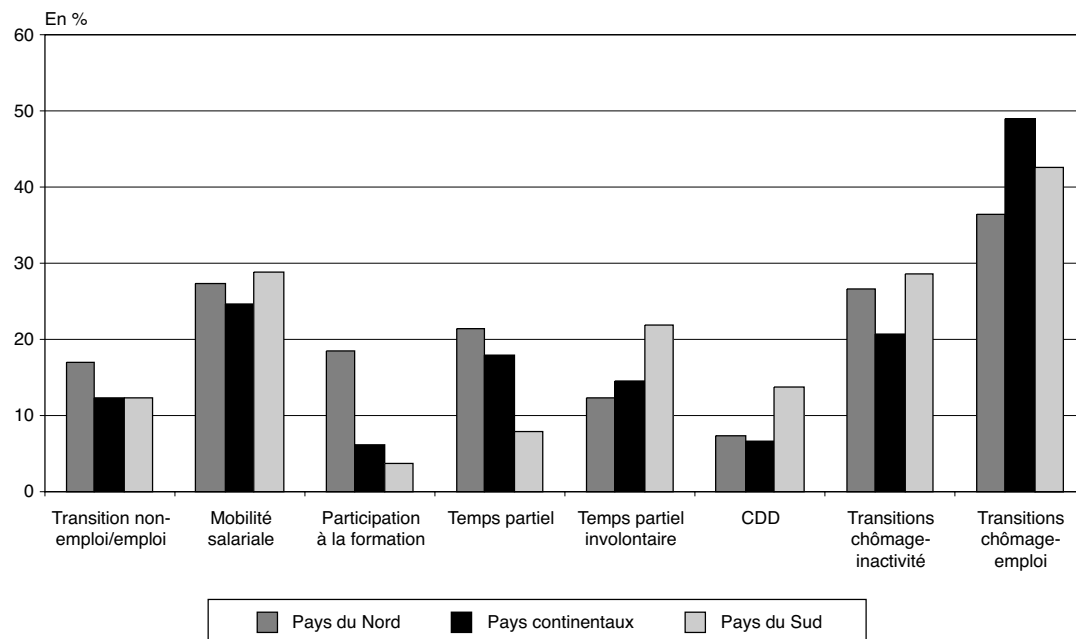
Sources : ECHP, LFS, ESAW (European Statistics on Accidents at Work), Eurobaromètre, Eurostat, Commission européenne (2006) - calcul des auteurs.

8. Les résultats obtenus sont satisfaisants, puisque le premier axe explique 40,8 % de la variance, et le second 12,9 %.

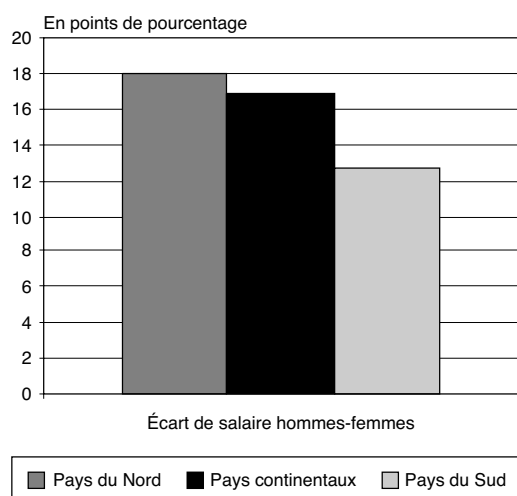
9. Description disponible auprès des auteurs.

Graphique III
Indicateurs clés de Laeken en 2000-2001

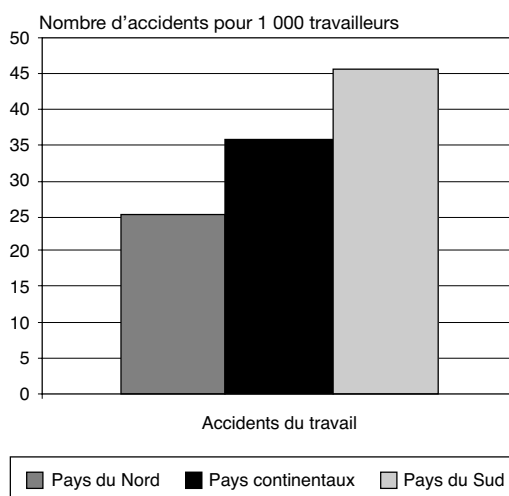
A.



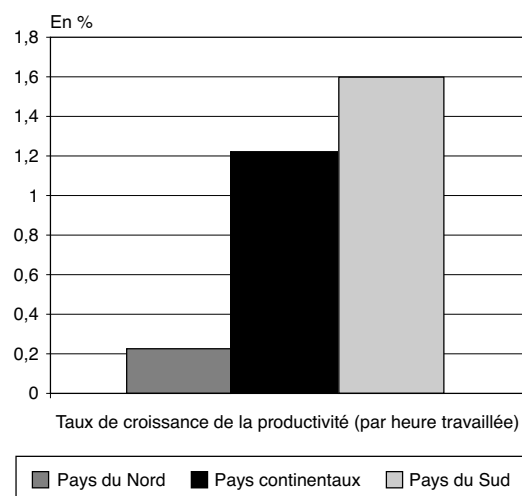
B.



C.



D.



entre les performances quantitatives du marché du travail et la qualité de l'emploi. Taux d'emploi élevés, taux de chômage faibles sont corrélés avec de forts niveaux de formation, une meilleure égalité hommes-femmes et des taux d'accidents du travail plus faibles. Mais on peut également se demander si cette coïncidence ne provient pas du fait que les indicateurs de Laeken ne mesurent que partiellement la qualité de l'emploi et en excluent des variables importantes.

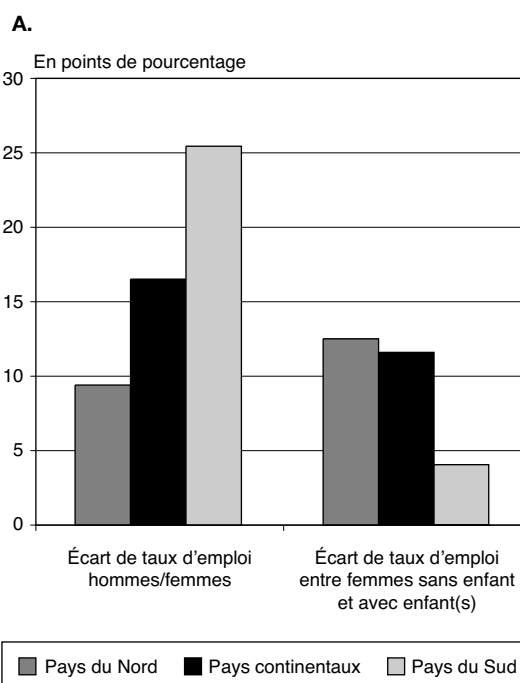
Sécurité de revenu et d'emploi : les pays du Sud en position défavorable

À cet effet, nous avons choisi d'approfondir quatre composantes de la qualité de l'emploi : la sécurité socio-professionnelle, qui comprend les salaires mais aussi la sécurité de l'emploi, la formation, les conditions de travail et enfin, l'égalité hommes femmes et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Ces quatre composantes sont présentes dans les indicateurs de Laeken, mais ont des statuts très différents. S'il n'est pas apparu nécessaire d'introduire de variables supplémentaires dans le cas de l'analyse de l'égalité de genre, pour la sécurité économique et les conditions de travail l'analyse se fonde essentiellement sur des indicateurs complémentaires.

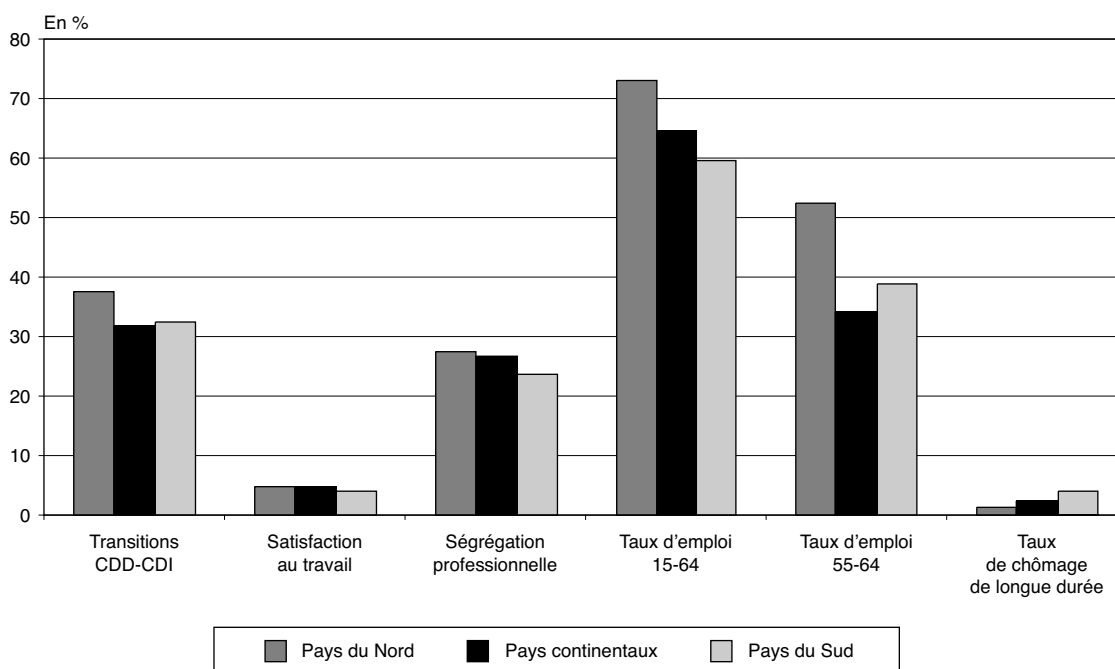
Les analyses sont également effectuées pour 2000-2001, du fait de la disponibilité des bases de données et afin de fournir un éclairage directement complémentaire à ce qui précède.

L'emploi est recherché en partie pour le salaire qu'il offre et, plus généralement, la sécurité socio-économique qu'il apporte et est une dimension fondamentale de l'évaluation de sa

Graphique IV
Quelques indicateurs de contexte de Laeken 2000-2001



B.



qualité selon les enquêtes internationales telles que le *European Social Survey* ou l'*International Social Survey Programme* (Davoine, 2007). Le niveau de salaire médian nous semble ainsi un indicateur nécessaire de qualité de l'emploi. Ce niveau peut néanmoins masquer des inégalités et des situations précaires pour une frange des actifs au contraire du taux de travailleurs pauvres, indicateur qui n'a pas été adopté au Sommet de Laeken, mais en juillet 2003, par le Comité de la protection sociale de l'Union européenne, dans le cadre de ses travaux relatifs au *Processus communautaire d'inclusion sociale* (Lelièvre et al., 2004) (10). Les indicateurs de qualité de l'emploi retenus dans le cadre de la SEE sont surtout attachés à la dynamique de la trajectoire sur le marché du travail : dans cette optique, il est important que les actifs ne restent pas durablement au chômage ou dans un emploi de mauvaise qualité. Le chômage de longue durée, la mobilité salariale et le taux de transition d'un CDD à un CDI sont des éléments à prendre en compte dans cette perspective dynamique sur la qualité de l'emploi, ce que soulignent les indicateurs retenus dans le cadre de la SEE.

Au regard de ces indicateurs, les pays continentaux et certains pays du Nord (Belgique, Danemark, France et Pays-Bas) ont les niveaux de salaire médian (exprimé en parité de pouvoir d'achat) les plus élevés (cf. tableau 1). Ils sont supérieurs à ceux observés au Royaume-Uni, en Finlande, en Autriche, en Italie et en Irlande, tandis que la Grèce, l'Espagne et le Portugal se caractérisent par les niveaux les plus faibles. De plus, les pays du Sud ont également la proportion la plus élevée de travailleurs pauvres, ce qui peut s'expliquer en partie par une plus grande dispersion des salaires puisque cet indicateur mesure la pauvreté relative. D'après l'OCDE (2004), la dispersion des salaires est en effet plus élevée dans les pays avec une faible densité syndicale, comme l'Italie, le Portugal et l'Espagne, mais aussi la France, le Royaume-Uni et la Belgique. Cependant, le faible niveau du salaire minimum et la faible intervention de l'État providence en faveur des bas salaires expliquent également la proportion plus élevée de travailleurs pauvres dans les pays du Sud. Le salaire minimum ne dépasse pas 700 euros par mois dans les pays du Sud, alors qu'il est supérieur à 1 000 euros dans la plupart des autres pays où existe un salaire minimum. On retrouve ainsi les regroupements classiques opposant les pays du Sud aux pays plus riches de l'Europe.

La dynamique des trajectoires apporte un éclairage complémentaire. La mobilité salariale ascendante (mesurée ici par le taux de transition des trois premiers déciles vers les déciles supérieurs) est en effet plus importante dans les pays du Sud (29 % contre 24,8 % dans les pays continentaux par exemple). La transition du chômage à l'emploi semble également plus fréquente dans les pays continentaux et les pays méditerranéens que dans les pays nordiques. Ces résultats viennent nuancer l'image classique selon laquelle la mobilité au sein de l'emploi, ou vers l'emploi, serait l'apanage des pays nordiques. En réalité, les autres pays européens peuvent également encourager de bonnes transitions (Auer et Gazier, 2006). Toutefois, les transitions entre non emploi et emploi d'une part et entre CDD et CDI d'autre part semblent beaucoup mieux assurées dans les pays nordiques, y compris au Royaume-Uni : près 17 % des personnes sans emploi sont en emploi un an plus

10. Ce choix est motivé pour des raisons de disponibilité des données. Il est plus difficile d'obtenir des données sur les inégalités salariales individuelles. Par ailleurs, des raisons plus positives peuvent appuyer ce choix : le taux de travailleurs pauvres tient compte de la redistribution au sein des ménages (entre époux par exemple) et des transferts du système socio-fiscal (notamment avec les crédits d'impôts qui se sont répandus). Ce choix se justifie dans le cadre d'une perspective élargie de la qualité de l'emploi, qui ne fait pas intervenir uniquement le marché du travail, mais également les politiques publiques.

Tableau 1
La sécurité socio-économique

	Salaire mensuel minimum brut (en euros)	Part des travailleurs pauvres parmi les travailleurs (en %)	Salaire médian (1)
Belgique	1158,8	4	106,1
Danemark	-	3	112,8
Allemagne	-	4	-
Grèce	681,8	13	40,3
Espagne	526,6	10	77,7
France	1140,5	8	104,8
Irlande	895,7	7	90,5
Italie	-	10	85,3
Pays-Bas	1196,3	8	114,8
Autriche	-	6	92,6
Portugal	527,2	12	41,0
Finlande	-	6	84,1
Suède	-	3	-
Royaume-Uni	968,4	6	100

1. En parité de pouvoir d'achat (base 100 : Royaume-Uni)

Source : Panel européen des ménages, 2001 Eurostat.

tard, contre 12 % dans les pays continentaux et du méditerranéens (cf. graphique III). De même, 38 % des personnes en CDD sont en CDI un an plus tard dans les pays nordiques, contre 32 % dans les deux autres groupes (cf. graphique IV). En d'autres termes, le retour sur le marché du travail serait plus facile dans les pays nordiques et la segmentation entre les différents statuts d'emploi moins forte.

Formation et éducation : l'excellence danoise, une vision plus nuancée du cas britannique

La sécurité des trajectoires repose également sur les efforts de formation. Les indicateurs de Laeken se focalisent sur la participation à la formation continue et sur la proportion de la population ayant atteint au moins un niveau secondaire d'éducation. Or, la qualité de l'emploi dépend non seulement de la fréquence de la formation mais aussi de son volume et de l'effort financier qui lui est consacré. Pour en tenir compte, nous avons introduit dans l'analyse le nombre moyen d'heures passées en formation continue ainsi que le coût de la formation continue par participant (disponibles grâce à des modules *ad hoc* du LFS). En outre, l'investissement dans l'éducation se réalise par des canaux complémentaires : il dépend également de l'effort consacré à la formation initiale par exemple.

Ainsi, la part de la population ayant le niveau baccalauréat est plus importante dans les pays nordiques, en Allemagne et en Autriche, suivis par le Royaume-Uni (cf. tableau 2). La participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie serait en revanche nettement plus fréquente au Royaume-Uni et, ce qui est moins étonnant au regard des fondements des modèles nordiques, au Danemark, en Finlande et en Suède. Cette position du Royaume-Uni, cohérente avec ses résultats selon l'ensemble des indicateurs de Laeken, est surprenante au regard des nombreuses critiques adressées dans ce pays aux performances du système de formation (Secretary of State for Education and Skills, 2003 ; Finegold et Soskice, 1988 ; Keep et Mayhew, 1999).

Néanmoins, l'indicateur sur l'éducation et la formation tout au long de la vie est sujet à caution, dans la mesure où il ne distingue pas, par exemple, la participation à un simple séminaire de deux heures d'une formation plus qualifiante sur la durée. L'enquête *Continuing Vocational Training System* (CVTS), qui est un module *ad hoc* du LFS, apporte des informations complémentaires à ce sujet (cf. tableau 2). En réalité, les formations sont courtes au Royaume-Uni. Elles sont en revanche très longues et coûteuses au Danemark. Ces indicateurs isolent ainsi le Danemark, où l'effort de formation continue est particulièrement intense, par rapport aux autres

Tableau 2
Formation et éducation

	Participation à la formation et l'éducation (en % de la population en âge de travailler)	Part de la population des 25-64 ans ayant au moins un niveau d'éducation secondaire supérieur (en %)	Dépenses d'éducation (en % du PIB)	Coût de la formation continue par participant (en euros)	Nombre d'heures de formation continue par participant
Belgique	7,3	59,2	6,1	1 644	31
Danemark	17,8	80,6	8,5	2 141	41
Allemagne	5,2	82,5	4,6	1 593	27
Grèce	1,4	52,2	3,9	1 529	39
Espagne	4,8	40,2	4,4	1 514	42
France	2,7	63,2	5,8	1 625	36
Irlande	7,6	58,8	4,3	1 454	40
Italie	5,1	43,2	5,0	2 177	32
Luxembourg	5,3	59,2	3,8	1 666	39
Pays-Bas	16,3	66,9	5,0	2 132	37
Autriche	8,2	77,3	5,7	1 160	29
Portugal	3,4	20,2	5,9	1 387	38
Finlande	19,3	73,5	6,2	1 393	36
Suède	17,5	80,5	7,3	1 434	31
Royaume-Uni	21,7	64,3	4,7	1 286	26

Source : LFS 2001, CVTS 1999, Eurostat et Compendium.

pays, nordiques et continentaux. Le Danemark est également le pays où les dépenses pour l'éducation initiale sont les plus élevées.

Cette analyse de la formation montre que l'introduction de variables complémentaires permet d'affiner l'analyse. Elle met en avant des différenciations plus précises en matière de qualité de l'emploi, isolant le Danemark comme un pays où la participation et les moyens consacrés à la formation sont plus importants que dans tous les autres pays européens, et montrant les ambiguïtés du cas anglais où la formation est fréquente mais de courte durée et avec des moyens limités.

Conditions de travail : dangereuses au Sud, mais pénibilité dans le Nord et au Royaume-Uni

Pour analyser les conditions de travail, nous avons complété l'indicateur de taux d'accidents du travail, qui est le seul figurant parmi les indicateurs de Laeken, par des données provenant de *l'Enquête européenne sur les conditions de travail*, qui fournit des informations sur les pénibilités et risques physiques, mais également les horaires, les cadences et le dialogue social (cf. tableau 3). Ces données complémentaires issues d'une enquête avec un questionnaire harmonisé sont d'autant plus nécessaires que les données administratives sur les accidents du travail, malgré l'harmonisation réalisée par Eurostat, ne sont pas nécessairement comparables entre les pays, du fait des différences de législation. Dans les pays où les accidents du travail sont pris en charge dans un cadre assurantiel (France, Allemagne par exemple), il existe une incitation à les déclarer, ce qui n'est pas le cas dans les pays où la couverture est universelle et où la déclaration est volontaire. De plus, au-delà de ces problèmes de comparabilité, l'étude des conditions de travail ne peut être résumée au seul risque d'accident : il s'agit en soi d'une notion multidimensionnelle (Gollac et Volkoff, 2000).

Pour cette dimension de la qualité de l'emploi, l'unique indicateur retenu à Laeken semble donc insuffisant pour apprécier la situation des pays européens.

La prise en compte d'autres indicateurs conduit à nuancer le positionnement des pays. Certes, en toute conformité avec l'indicateur de Laeken, les travailleurs des pays du Sud (Espagne, Portugal, Grèce) estiment beaucoup plus souvent que le

travail met en danger leur santé. C'est également en Grèce qu'on trouve la proportion la plus importante de travailleurs devant effectuer des gestes pénibles ou fatigants. Toutefois, l'intensité du travail (stress, cadences élevées, délais courts,...), semble assez élevée en Suède, en Finlande et au Royaume-Uni, beaucoup moins touchés par les risques et pénibilités physiques. D'après cette analyse, la France se situe dans une position plutôt défavorable sur un grand nombre d'indicateurs (délais courts, cadences élevées, mouvements répétitifs). Outre la spécialisation sectorielle, des facteurs organisationnels et institutionnels peuvent expliquer ces résultats. À un niveau microéconomique, les formes d'organisation « apprenantes », privilégiant l'autonomie, se sont davantage développées dans les pays nordiques et aux Pays-Bas (Lorenz et Valeyre, 2006). À l'inverse, les pays du Sud se caractérisent par une surreprésentation des organisations tayloriennes. Les entreprises françaises ont par ailleurs davantage adopté des organisations en flux tendus, par rapport à l'Allemagne par exemple (Lorenz et Valeyre, 2006), ce qui peut expliquer la situation défavorable de la France sur bon nombre d'indicateurs. Par ailleurs, le développement du dialogue social dans les établissements et au niveau national peut contribuer à l'amélioration des conditions de travail. Toutefois, il facilite la prise de conscience des problèmes existants parmi les travailleurs et conduit ainsi à l'expression d'une insatisfaction (Bryson *et al.*, 2005). Les deux mécanismes conjoints rendent délicate l'évaluation de l'impact du dialogue social sur les variables déclaratives qui permettent de rendre compte des conditions de travail. À ce stade, le dialogue social semble plus répandu dans les pays nordiques, où les travailleurs semblent moins inquiets de l'impact du travail sur leur santé. Ainsi, au niveau des établissements, les discussions sur les conditions de travail sont plus fréquentes dans les pays nordiques (cf. tableau 3) même si elles ont également lieu dans une grande majorité des établissements dans les pays méditerranéens (à l'exception du Portugal). Au niveau national, les partenaires sociaux participent davantage à l'élaboration des politiques dans les pays nordiques, alors qu'ils privilégiaient la contestation dans les pays méditerranéens et en France, du moins jusqu'à une époque récente (Crouch, 1993). Ces caractéristiques institutionnelles pourraient se traduire par un mécontentement accru dans les pays méditerranéens et en France. Enfin, les politiques publiques ont également un impact sur les conditions de travail. En France, la mise en place de la réduction

Tableau 3
Les conditions de travail

En %

	Santé mise en danger	Délais courts et stricts	Cadences de travail très élevées	Gestes pénibles ou fatiguant	Mouvements répétitifs	Pas plus de 10 h par jour	Discussions sur les conditions de travail
Belgique	27	31	27	40	49	67	79
Danemark	23	28	28	37	52	65	88
Allemagne	23	38	33	44	49	70	71
Grèce	48	34	40	69	65	59	68
Espagne	41	25	22	47	54	67	69
France	30	36	31	50	70	74	68
Irlande	21	42	25	58	64	69	72
Italie	26	29	31	43	56	61	79
Luxembourg	30	29	29	42	50	72	81
Pays-Bas	23	35	44	32	67	64	90
Autriche	23	43	32	42	50	63	70
Portugal	44	16	29	53	62	75	47
Finlande	24	40	38	53	75	48	86
Suède	5	38	47	53	65	53	84
Royaume-Uni	25	53	30	40	54	63	80

Source : Enquête européenne sur les conditions de travail (2000).

Tableau 4
Genre et conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

	Écart de taux d'emploi (en points) entre ... :		Indice de ségrégation professionnelle	Services à la petite enfance (1)	Différence entre salaire horaire des hommes et des femmes (en % du salaire horaire des hommes)
	hommes et femmes	femmes sans enfant et avec enfants (moins de 6 ans)			
Belgique	17,8	1,7	26,1	29,5	12
Danemark	8,2	3,6	28,1	68,0	15
Allemagne	14,1	21,9	27,0	8,5	21
Grèce	29,9	4,8	21,5		18
Espagne	29,4	9,2	24,9	12,1	17
France	13,7	11,9	26,6	32,0	14
Irlande	21,7	16,5	26,7		17
Italie	27,4	4,9	21,9	7,0	6
Luxembourg	24,1	9,2	26,8	10,0	16
Pays-Bas	17,6	12	25,0	25,0	19
Autriche	15,7	6,8	27,2	8,8	20
Portugal	15,7	-2,4	26,3	21,5	10
Finlande	5,4	12,9	29,6	28,6	17
Suède	3,4		28,0	73,0	18
Royaume-Uni	13,0	21,9	26,0	10,8	21

1. Proportion d'enfants de moins de 3 ans gardés régulièrement plus de 30h par semaine (par des arrangements formels autre que la famille) en proportion du nombre d'enfants du même âge

Source : ECHP, Eurostat et Compendium, 2001.

du temps de travail a pu accroître l'intensité du travail (Askenazy, 2004). La tendance à l'intensification du travail est toutefois également perceptible au Royaume-Uni et dans d'autres pays européens (Green, 2006).

Genre et conciliation entre vie familiale et vie professionnelle : un arbitrage partiel entre ségrégation professionnelle et taux d'emploi

En Italie, en Grèce et en Espagne, l'écart de taux d'emploi et de taux de chômage entre hommes et femmes est élevé et l'indicateur de ségrégation sectorielle faible, à l'inverse de la Finlande, de la Suède et du Danemark (cf. tableau 4). Lorsque les femmes sont bien intégrées sur le marché du travail, elles semblent ainsi également surreprésentées dans certains types de métiers et de secteurs (11). Cette hypothèse est étayée par une analyse plus fine des mutations de l'emploi féminin sur les quinze dernières années en Europe : lorsque les taux d'emploi féminin sont en pleine croissance, la part des femmes parmi les personnels des services et du commerce ou parmi les employés de bureau croît également, mais cette part tend ensuite à se stabiliser (Davoine, 2007).

Il existe une deuxième opposition entre les pays du Nord et le Portugal d'une part, où l'accès à des modes de garde est important et les conséquences de la maternité sur l'emploi des femmes limitées, et des pays comme le Royaume-Uni et l'Allemagne d'autre part (mais aussi les Pays-Bas, l'Irlande, l'Autriche et l'Espagne), où les modes de garde sont peu développés, ce qui se traduit par d'importants retraits du marché du travail à la naissance d'un enfant. Par ailleurs, l'écart de salaire entre hommes et femmes apparaît relativement indépendant des autres indicateurs. Ainsi, les performances relatives de la Suède et de la Finlande ne sont pas très bonnes selon cet indicateur, contrairement à ce qui ressort des commentaires précédents.

Ces analyses désagrégées de certaines dimensions fondamentales de la qualité de l'emploi confirment d'une part l'intérêt d'une analyse plus détaillée, faisant apparaître des corrélations entre les variables plus directement interprétables que dans une analyse trop globale et, d'autre part la nécessité, pour certaines dimensions, de compléter les indicateurs de Laeken qui ne reflètent pas l'intégralité des composantes de la qualité de l'emploi.

Ces analyses complémentaires ne remettent pas en cause la vision d'ensemble obtenue en comparant les indicateurs de Laeken (cf. graphique I), mais contribuent à la nuancer et à la préciser. L'opposition entre les pays Nordiques, qui obtiennent de bons résultats pour l'ensemble des indicateurs, et les pays du Sud, qui sont en position plus défavorable, est confirmée. En revanche, la position du Royaume-Uni apparaît globalement moins favorable dès lors que l'on intègre les niveaux de salaires, l'effort consacré à la formation, ou que l'on procède à une étude plus détaillée des inégalités de genre. De plus, certaines spécificités nationales apparaissent plus clairement, telles que la singularité du Portugal parmi les pays du Sud à l'égard des questions de participation des femmes au marché du travail (12), ou l'importance de l'effort de formation au Danemark.

La dynamique de la qualité de l'emploi en Europe depuis 1995 en amélioration globale

Du point de vue des indicateurs, ce travail retient essentiellement les dimensions et variables définies à Laeken, dont la plupart sont disponibles dans les enquêtes sur les *Forces de travail*. De plus, en conformité avec nos analyses précédentes, nous avons cherché à compléter les indicateurs de Laeken sur certains points fondamentaux, tels que les salaires, l'intensité de la formation ou encore les conditions de travail. Malheureusement, cette extension s'est avérée relativement limitée du fait de problèmes de disponibilité des données. En exploitant pleinement les *LFS*, nous avons donc cherché à calculer le maximum d'indicateurs de Laeken, ainsi que des indicateurs complémentaires. Nous obtenons ainsi une base de données reflétant la plupart des dimensions : transition d'un statut d'emploi à un autre, emplois atypiques, participation à des mesures de formation et d'éducation, niveau d'éducation de la population, indices de ségrégation, différentiel de taux d'emploi entre hommes et femmes, horaires atypiques. Pour rendre compte du caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi, nous avons complété cette base issue de l'exploitation des *LFS* par d'autres données, quand ces dernières étaient disponibles sur une longue période

11. D'autres indices de ségrégation (qui tiennent compte des effets structurels comme celui résultant du taux d'emploi des femmes) aboutissent à un classement des pays similaires (Emerek et al., 2003).

12. Ceci est en cohérence avec la classification hiérarchique obtenue sur la base des indicateurs de Laeken (cf. graphique II).

(différence de salaire entre hommes et femmes, obtenue auprès d'Eurostat, taux d'accident du travail, obtenu auprès d'Eurostat et auprès des organismes nationaux). Certaines dimensions et indicateurs restent absents, faute de disponibilité sur longue période : niveau de salaire, inégalité salariale, mobilité salariale, taux de transition d'un CDD à un CDI, impact de la présence de jeunes enfants sur le taux d'emploi des pères et des mères, durée de la formation (disponible en 2004 seulement dans les *LFS*).

Par ailleurs, compte tenu de problèmes de disponibilité ou de fiabilité sur longue période et afin de faciliter l'interprétation des résultats, nous avons limité nos analyses à un échantillon restreint de variables (cf. annexe 2). En effet, les données ne sont pas disponibles pour tous les pays depuis 1983, année de lancement des *LFS*. La base actuelle des *LFS* ne fournit aucune information sur l'Allemagne et le Royaume-Uni sur longue période (13). Pour d'autres pays, les données sont disponibles à partir de leur adhésion à l'Union européenne (1986 pour l'Espagne, 1995 pour l'Autriche, la Suède et la Finlande). De nombreux problèmes (rupture de série, données manquantes) nous ont en outre conduit à retirer l'Irlande de notre échantillon pour la plupart des analyses. Par ailleurs, certaines variables sont disponibles uniquement à partir du début des années 1990 : horaires atypiques ou classification professionnelle permettant de construire les indicateurs de ségrégation par exemple. Toutes ces contraintes nous conduisent ici à limiter l'analyse à la période 1995-2004 (14).

La mise en œuvre des méthodes « neuronales » d'analyse de données, basées sur l'algorithme de Kohonen, permet de traiter simultanément la dimension temporelle et la dimension comparative (cf. encadré). Les cartes de Kohonen ne nécessitent pas d'hypothèse sur le sens des variables et leur contribution (positive ou négative) à la qualité de l'emploi. Plus fondamentalement, ces cartes sont un moyen de visualiser et d'analyser la position respective des pays au cours du temps. Dans ce cas, chaque année est représentée par une ficelle (de six cases), où les pays figurant dans la même case sont les plus proches en termes de qualité de l'emploi. La proximité entre les cases s'interprète également comme une proximité entre les pays de ces cases. En termes de regroupements des pays, cette représentation confirme la stabilité d'un « modèle nordique », représenté au départ par la Suède et la Finlande, rejoints ensuite par le Danemark (cf. graphique IV).

Ce groupe de pays est caractérisé par de bonnes performances d'ensemble. À l'opposé, les pays du Sud sont également regroupés dans une même case ou des cases voisines. La position intermédiaire des pays continentaux est également confirmée. L'Autriche est souvent proche des pays nordiques, la France également (mais elle se rapproche des pays du Sud entre 1998 et 2001). L'analyse en « super classes » confirme partiellement ces regroupements (cf. encadré et tableau 5). Globalement, les groupes observables se maintiennent au cours du temps, ce qui indique une persistance des écarts. Toutefois, là encore, les regroupements en « super classes » font apparaître des évolutions pour certains pays : jusqu'en 1999, le Danemark se trouve souvent dans le groupe des pays continentaux et l'Autriche est tantôt classée avec les pays du Nord, tantôt avec les pays intermédiaires. La position de la France, classée dans le groupe intermédiaire (sauf en 2000), varie mais tend à s'améliorer en fin de période.

La représentation de l'indice synthétique, méthode complémentaire aux cartes de Kohonen, montre une tendance favorable en matière de qualité de l'emploi depuis 1995 (cf. encadré et graphique V). Elle confirme par ailleurs la persistance d'écarts entre les performances des différents groupes. Ainsi, les pays nordiques occupent la position la plus favorable, font preuve d'une certaine constance, avec une légère progression en fin de période. Globalement, les pays du Sud enregistrent les plus mauvaises performances. La qualité de l'emploi s'améliore en Belgique et en France à partir de 1998. La progression de la France est plus notable en 2003 et 2004. Enfin, la qualité de l'emploi s'améliore sensiblement en Autriche (Auer et Gazier, 2006, pour des pistes d'explication sur la trajectoire favorable de l'Autriche) et en Finlande, deux pays dont les situations se sont rapprochées de celles de la Suède et du Danemark, sans pour autant les rejoindre pour l'instant.

Cette dynamique de la qualité de l'emploi peut être explicitée sur la base de statistiques descriptives pour chacune des variables introduites dans l'indicateur synthétique (cf. tableau 6). Certains indicateurs sont relativement stables, comme l'indice de ségrégation professionnelle ou l'importance des horaires atypiques, qui varient peu au cours du temps.

13. Il est bien sûr possible d'utiliser les sources nationales, mais leur comparabilité n'est pas assurée.

14. Nous avons également mené une analyse sur plus longue période, mais avec un nombre restreint de pays et de variables dans Davoine et Erhel (2007).

La tendance favorable observée sur les dix dernières années résulte de trois facteurs principaux : une baisse tendancielle du taux d'accidents du travail enregistré dans les pays européens, une réduction de l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes (sauf dans les pays où il était déjà très faible, comme la Suède) et une hausse du taux de formation (15).

Toutefois, il existe également des évolutions qui viennent limiter la dynamique d'amélioration de la qualité de l'emploi. C'est le cas du développement des formes d'emplois atypiques (travail temporaire et travail à temps partiel) pour lesquels, au-delà d'une tendance commune, on

met en évidence la trajectoire singulière de deux pays. En Espagne, le travail temporaire se stabilise à un niveau très élevé (respectivement 26 et 27 % de l'emploi total en 1995 et 2004), après la phase de croissance spectaculaire observée entre 1987 à 1992. Aux Pays-Bas, le temps partiel poursuit son développement : il concernait 37 % des travailleurs en 1995 et en concerne plus de 45 % en 2004.

15. Cette dernière peut être liée au changement de l'enquête Emploi : avant la mise en place de l'enquête en continu, l'entretien avait généralement lieu en mars et la question sur la participation portait donc sur quatre semaines du premier semestre. Il se peut que la participation à la formation continue soit plus fréquente lors des semestres suivants.

Encadré

LES CARTES DE KOHONEN ET L'INDICE SYNTHÉTIQUE

Le principe des cartes de Kohonen

La méthode d'analyse de données utilisée pour étudier l'évolution des regroupements repose sur l'algorithme de Kohonen (1995). Comme les ACP, cette méthode a pour objectif de regrouper les observations proches, mais sur la base d'un algorithme stochastique. On fixe une structure de représentation, le plus souvent une grille (un système bidimensionnel) ou une ficelle (système unidimensionnel). À partir d'une distribution initiale aléatoire des observations, l'algorithme regroupe les observations les plus proches dans une même case ou dans des cases voisines, après un certain nombre d'itérations permettant d'obtenir une convergence. Chaque case constitue ainsi une classe, à laquelle est associé un vecteur code qui la caractérise. Au sein de la grille ou de la ficelle, le voisinage a un sens, les individus semblables étant situés dans la même case ou dans des cases voisines, tandis que ceux qui sont très différents sont plus éloignés. Cette technique permet ainsi de visualiser des données multi-dimensionnelles dans un espace de dimensions plus réduites. Par rapport aux méthodes traditionnelles d'analyse de données, l'avantage est que toute l'information disponible est résumée sur un seul plan (il n'est pas nécessaire, comme pour une ACP, de prendre en compte le troisième axe et les suivants) et que la grille autorise une lecture non linéaire (par exemple des voisinages en diagonale).

Les « super classes »

En pratiquant une classification ascendante hiérarchique sur les vecteurs codes représentant chaque classe, on peut regrouper les classes existantes dans des « super classes ».

L'analyse de données spatio-temporelles

Les données spatio-temporelles peuvent être analy-

sées de deux manières, en utilisant une grille ou une « carte contrainte ». Dans la grille, on peut positionner plusieurs observations pour un même pays et observer les différences entre les années. Dans le cas de la carte contrainte développée par des chercheurs du laboratoire SAMOS (Aaron *et al.*, 2003), on représente chaque année par une ficelle et on juxtapose les ficelles dans l'ordre chronologique. Il est alors nécessaire d'imposer une contrainte temporelle sur le classement pour éviter une instabilité des pays dans la ficelle d'une année à l'autre et rendre le graphique plus lisible. Les cases voisines représentent alors des observations proches, pour chaque année, mais également entre les années, permettant ainsi d'observer l'évolution des positions relatives des pays au cours du temps. De plus, la construction de « super classes » à partir de l'ensemble des observations (pour toutes les années et toutes les cases) permet de visualiser les proximités entre pays au-delà d'une année fixée.

L'indice synthétique

L'indice synthétique est construit à partir d'un échantillon restreint de variables (cf. annexe 2) représentant l'ensemble des dimensions de la qualité de l'emploi. Chaque variable est centrée et réduite sur l'ensemble des pays et des années. Nous avons en outre attribué un signe négatif aux variables dont on peut considérer qu'elles contribuent négativement à la qualité de l'emploi (le taux d'accidents du travail, par exemple). Les signes de chaque variable sont précisés en annexe. L'indice synthétique correspond à la moyenne arithmétique des variables centrées réduites pour chaque pays et année. Cette méthode correspond à celle que proposent Fremegacci et L'Horty (2006), tandis que les indicateurs synthétiques américain et canadien reposent sur une moyenne pondérée.

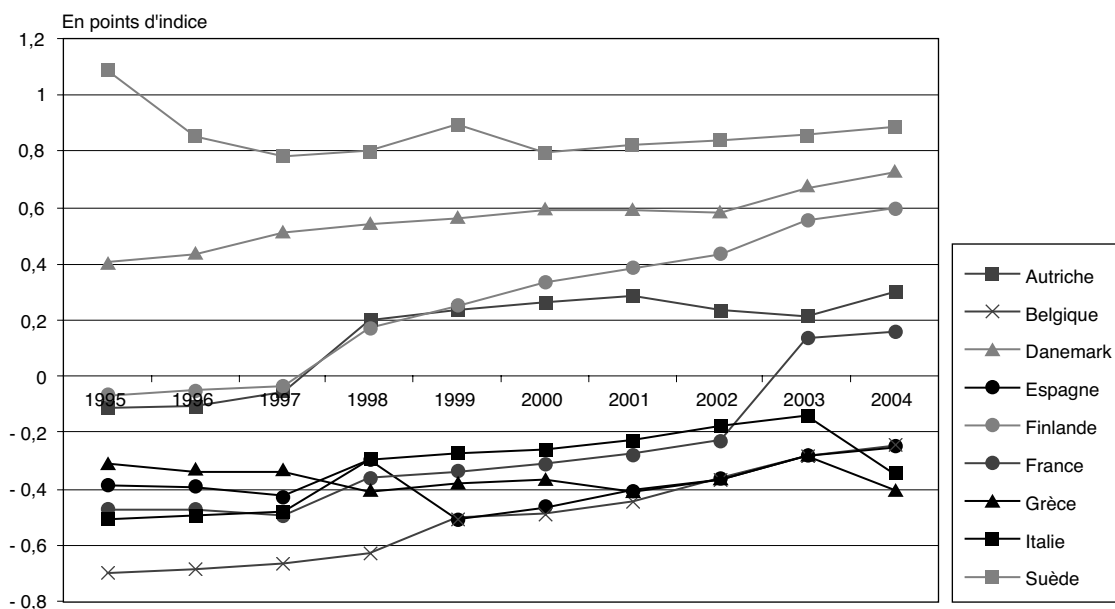
Tableau 5
La dynamique de la qualité de l'emploi depuis 1995

ficelle	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
1 1 1 1 1	Suède	Finlande Suède	Finlande Suède	Finlande Suède	Danemark Finlande Suède	Danemark Finlande Suède	Suède	Danemark Finlande Irlande Suède	Suède	Autriche Finlande Suède
2 2 2 2 2	Finlande	Autriche Danemark	Danemark		Autriche	Autriche	Autriche Danemark Finlande	Allemagne Autriche	Danemark Finlande Irlande	Allemagne Danemark France Irlande
3 3 3 3 3	Autriche Danemark France		Autriche	Autriche Danemark	Belgique France	Belgique France Portugal	Belgique France	Belgique France	Allemagne Autriche Espagne France	Belgique
4 4 4 4	Belgique	Belgique France	Belgique France	France	Espagne Portugal	Espagne	Espagne Portugal		Belgique	
5 5 5	Italie	Grèce Italie		Belgique				Espagne Portugal	Portugal	Espagne Portugal
6 6 6 6 6	Espagne Grèce Portugal	Espagne Portugal	Espagne Grèce Italie Portugal	Espagne Grèce Italie Portugal	Grèce Italie	Grèce Italie	Grèce Italie	Grèce Italie	Grèce Italie	Grèce Italie

Lecture : le graphique représente l'évolution des regroupements en fonction des indicateurs de qualité de l'emploi. Pour chaque année, les pays se regroupent sur une ficelle de 5 cases. Les super classes (super-clusters) regroupent les cases les plus proches, quelle que soit l'année considérée. (cf. encadré). Sur ce graphique, on retrouve en blanc les cases où les performances en termes de qualité de l'emploi sont bonnes. Les cases en gris foncé correspondent à des performances relativement mauvaises. Le gris clair correspond à une situation intermédiaire.

Sources : LFS, données nationales sur les accidents du travail - calcul des auteurs.

Graphique V
Évolution de l'indice synthétique de qualité de l'emploi depuis 1995



Lecture : plus l'indice est élevé, plus la qualité de l'emploi est satisfaisante (cf. encadré et annexe 2).

Sources : LFS, données nationales sur les accidents du travail - calcul des auteurs.

Tableau 6

Les indicateurs de qualité de l'emploi (1) en 1995 et en 2004

	Allemagne		Autriche		Belgique		Danemark		Espagne		Finlande		
	1995	2004	1995	2004	1995	2004	1995	2004	1995	2004	1995	2004	
Taux de transition du non emploi à l'emploi (en %)		9	8	37	3	4	9	36	7	8	9	36	
Taux de chômage de longue durée (en %)		51	27	27	62	49	32	24	55	32	32	24	
Taux de temps partiel (en %)		22	14	20	14	21	12	14	7	9	12	14	
Taux de temps partiel involontaire (en %)		16	7	10	28	17	43	29	21	19	43	29	
Taux d'emploi temporaire (en %)		11	5	8	4	7	14	14	26	27	14	14	
Différentiel de taux d'emploi entre hommes et femmes (point de pourcentage rapporté au taux d'emploi des hommes)		-0,16	-0,23	-0,18	-0,32	-0,22	-0,04	-0,05	-0,48	-0,35	-0,04	-0,05	
Différentiel de taux d'emploi entre seniors et 15-64 ans (point de pourcentage rapporté au taux d'emploi des 15-64 ans)		-0,35	-0,57	-0,57	-0,59	-0,50	-0,42	-0,24	-0,31	-0,32	-0,42	-0,24	
Écart salarial brut entre hommes et femmes (différence de salaire en pourcentage du salaire des hommes)		23,00	22,00	18,00	12,00	6,00		20,00	13,00	15,00		20,00	
Indice de ségrégation professionnelle (indice compris entre 0 et 1)		0,49	0,41	0,48	0,45	0,47	0,50	0,53	0,42	0,48	0,50	0,53	
Taux de formation (en %)		8	8	12	3	9		23	4	5		23	
Population ayant atteint un niveau d'éducation secondaire (en %)		78	69	76	57	62	64	70	40	48	64	70	
Horaires atypiques (en %)			47	58	33	32	60	50	60	49	60	50	
Taux d'accidents du travail pour 100 000 travailleurs	4 800	3 100	5 114	3 599	7 396	6 157	4 569	4 114	6 060	6 136	4 569	4 114	
		France	Irlande	Italie	Pays-Bas	Portugal	Suède	Grèce					
		1995	2004	1995	2004	1995	2004	1995	2004	1995	2004	1995	2004
Taux de transition du non emploi à l'emploi (en %)	6	41	5	46	5	5	7	50	4	5	63	13	3
Taux de chômage de longue durée (en %)	40	40	60	34	54	48	44	34	49	44	20	19	51
Taux de temps partiel (en %)	16	17	12	17	7	13	37	46	7	11	25	24	5
Taux de temps partiel involontaire (en %)	39	29	32	11	35	36	7	4	23	21	28	22	37
Taux d'emploi temporaire (en %)	11	12	8	3	5	9	10	13	7	15	12	14	5
Différentiel de taux d'emploi entre hommes et femmes (point de pourcentage rapporté au taux d'emploi des hommes)	-0,22	-0,17	-0,38	-0,26	-0,46	-0,35	-0,29	-0,18	-0,23	-0,17	-0,02	-0,04	-0,47
Différentiel de taux d'emploi entre seniors et 15-64 ans (point de pourcentage rapporté au taux d'emploi des 15-64 ans)	-0,50	-0,41	-0,27	-0,25	-0,45	-0,47	-0,55	-0,38	-0,27	-0,26	-0,12	-0,04	-0,34
Écart salarial brut entre hommes et femmes (différence de salaire en pourcentage du salaire des hommes)	13,00	12,00	20,00	11,00	8,00	7,00	23,00	19,00	5,00	5,00	15,00	17,00	10,00
Indice de ségrégation professionnelle (indice compris entre 0 et 1)	0,49	0,49	0,48	0,49	0,36	0,39	0,46	0,45	0,39	0,45	0,49	0,46	0,39
Taux de formation (en %)	3	7	4	6	4	6	13	16	3	4		29	1
Population ayant atteint un niveau d'éducation secondaire (en %)	61	64	57	66	42	49		70	33	35	66	83	48
Horaires atypiques (en %)	37	52			55	61			44	44	41	30	62
Taux d'accidents du travail pour 100 000 travailleurs	4 640	3 950			3 271	2 566					2 060	1 960	1 140

1. cf. annexe 1, pour une description plus précise des indicateurs.

Source : LFS – calculs des auteurs sauf l'écart salarial entre hommes et femmes (Eurostat) et les taux d'accidents du travail (données nationales).

En matière de différence de taux d'emploi entre les seniors et le reste de la population en âge de travailler, les pays continentaux (France, Pays-Bas, Belgique, Autriche, Allemagne, Italie et Finlande en 1995) font moins bien que l'Espagne, la Grèce et les pays nordiques, mais l'écart se resserre en France, en Finlande, aux Pays-Bas, en Belgique et en Allemagne, alors qu'il se creuse pour l'Espagne, la Grèce et l'Italie. Si convergence il y a dans ce domaine, elle reste partielle.

L'analyse désagrégée permet ainsi de mieux comprendre les évolutions observées sur les cartes de Kohonen et avec l'indice synthétique. La plus grande proximité entre la France et les pays nordiques en fin de période s'explique ainsi par la hausse de la formation continue, de la part d'emplois à temps partiel et par la diminution des écarts entre le taux d'emploi des hommes et des femmes ainsi qu'entre les seniors et le reste de la population.

* *
*

Une analyse empirique de la qualité de l'emploi montre ainsi, comme pour d'autres aspects du fonctionnement du marché du travail, l'hétérogénéité des performances au sein des pays européens. Au niveau le plus global, sur la base

des indicateurs de Laeken, on retrouve une opposition entre les pays de Nord et les pays du Sud, les pays continentaux se trouvant dans une situation intermédiaire. Cette différenciation apparaît stable depuis le début des années 1980. Toutefois, l'analyse dynamique suggère une amélioration de la situation relative des pays où la qualité était la plus faible. À ce niveau global, il ne semble pas possible d'identifier une quelconque opposition entre qualité de l'emploi et performances quantitatives du marché du travail, que ce soit en dynamique ou en comparaison européenne.

Toutefois, ce travail montre également l'apport d'une analyse plus fine de la qualité de l'emploi, au-delà des seuls indicateurs de Laeken, analyse qui permet d'une part de faire apparaître la singularité de certains pays, comme celle du Danemark (intensité de l'effort de formation) ou du Portugal (intégration des femmes sur le marché du travail) mais également d'éclairer sur certaines contradictions entre qualité du travail et résultats en matière de taux d'emploi (faible investissement en formation comme dans le cas britannique, problèmes des accidents du travail notamment dans les pays à forte croissance de l'emploi en CDD, comme l'Espagne, mais aussi corrélation entre la participation des femmes et le degré de ségrégation professionnelle).

BIBLIOGRAPHIE

Aaron C., Perraudin C. et Rynkiewicz J. (2003), « Curves Based Kohonen Map and Adaptive Classification : An Application to the Convergence of the European Countries », présenté à WSOM 2003 et à l'ACSEG 2003. Téléchargeable sur : <ftp://samos.univ-paris1.fr/pub/SAMOS/pre-prints/samos190.pdf>.

Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F. et Ritter J.-A. (2003), « La mesure du travail décent : un système d'indicateurs statistiques de l'OIT », *Revue internationale du travail*, vol. 142, n° 2, pp. 159-193.

Auer P. et Gazier B. (2006), *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Flammarion, Paris.

Amable B. (2005), *Les cinq capitalismes*, Paris, Seuil, Collection « Économie humaine ».

Appelbaum E., Bernhardt A. et Richard J. (2003), *Low-Wage America: How Employers Are Reshaping Opportunity in the Workplace*, Russel Sage Foundation.

Askenazy P. (2004), *Les désordres du travail : enquête sur le nouveau productivisme*, Seuil, La république des idées.

Barbier J.-C. et Samba Sylla N. (2004), *La stratégie européenne pour l'emploi : genèse, coordination communautaire et diversité nationale*, Rapport de recherche pour la Dares, CEE.

Barrère-Maurisson M.-A. et Marchand O. (1990), « Structures familiales et marchés du travail dans les pays développés. Une nette opposition entre le Nord et le Sud », *Économie et statistique*, n° 235, pp. 19-30.

- Bescond D., Châtaigner A. et Mehran F. (2003)**, « Sept indicateurs pour mesurer le travail décent : une comparaison internationale », *Revue internationale du travail*, vol. 142, n° 2, pp. 195-229.
- Bonnet F., Figueiredo J. B. et Standing G. (2003)**, « Une famille d'indicateurs de travail décent », *Revue internationale du travail*, vol. 142, n° 2, pp. 232-260.
- Brown A., Charlwood A., Forde C. et Spencer D. (2006)**, « Changing Job Quality in Great Britain 1998-2004 », *DTI Employment Relations Research Series*, n° 70. Téléchargeable sur : www.dti.gov.uk/publications.
- Brunet F. (2002)**, « Un enjeu : la "qualité de l'emploi" », *Données sociales*.
- Bryson A., Cappellari L. et Lucifora C. (2005)**, « Why so Unhappy? The Effects of Unionisation on Job Satisfaction », *IZA DP*, n° 1498.
- Cadiou L., Guichard S. et Maurel M. (2000)**, « Disparités institutionnelles et flexibilité des marchés du travail dans l'UE », *Économie et statistique*, n° 332-333, pp. 49-63.
- Clark, A. E. (2005)**, « Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries », *British Journal of Industrial Relations*, n° 43, pp. 377-400.
- Commission européenne (2001)**, *Employment and Social Policies: a Framework for Investing in Quality*, Communication de la Commission du conseil, Bruxelles.
- Commission Européenne (2001, 2003)**, *L'Emploi en Europe*, Office de Publication des Communautés Européennes, Luxembourg.
- Commission Européenne (2006)**, *Indicators for monitoring the employment guidelines, 2006 Compendium*. Téléchargeable sur : http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/novmonitoringonly2006_en.pdf
- Conseil de l'Union européenne (2005)**, *Décision 2005/600/CE du Conseil du 12 Juillet 2005 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres*, Journal Officiel de l'Union Européenne, n° L 205/21.
- Crouch C. (1993)**, *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford Clarendon Press.
- Davoine L. et Erhel C. (2007)**, « La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », *Document de travail CEE*, n° 86.
- Davoine L. (2006)**, « Les déterminants de la satisfaction au travail en Europe : l'importance du contexte », *Document de travail*, n° 76, Centre d'études de l'emploi, Noisy-le-Grand.
- Davoine L. (2007)**, *La qualité de l'emploi : une perspective européenne*, thèse, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, novembre.
- Emerek R., Figueiredo H., González P., Gonas L. et Rubery J. (2003)**, *Indicators on Gender Segregation*, Rapport, CETE, Faculté d'économie, Université de Porto.
- Finegold D. et Soskice D. (1988)**, « The Failure of Training in Britain: Analysis and Prescription », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 4, n° 3, pp. 21-53.
- Fremigacci F. et L'Horty Y. (2006)**, « Vingt ans d'évolution de la qualité des emplois en France », in *CEE. La qualité de l'emploi*, La Découverte, pp. 27-41.
- Garner H, Méda D. et Senik C. (2006)**, « La place du travail dans l'identité », *Économie et statistique*, n° 393-394, pp. 21-41.
- Gollac M. et Volkoff S. (2000)**, *Les conditions de travail*, La Découverte.
- Green F. (2006)**, *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton and Oxford, Princeton University Press.
- Ghai D. (2003)**, « Travail décent : concept et indicateurs », *Revue internationale du travail*, numéro spécial « La mesure du travail décent », vol. 142, n° 2, pp. 121-158.
- ILO (1999)**, *Decent Work*. Geneva.
- Kalleberg A., Reskin B. et Hudson K. (2000)**, « Bad jobs in America: Standard and non Standard Employment Relations and Job Quality in the United States », *American Sociological Review*, vol. 62, n° 2.
- Keep E. et Mayhew K. (1999)**, « The Assessment: Knowledge, Skills and Competitiveness », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 15, n° 1, pp. 1-15.
- Kohonen T. (1995)**, *Self-Organizing Maps*, Springer Series in Information Sciences, vol. 30, Springer, Berlin, Heidelberg, New York.
- Lelièvre M., Marlier E. et Pétour P. (2004)**, « Un nouvel indicateur européen : les travailleurs pauvres », in *Les indicateurs sociaux dans l'Union européenne : avancement et perspectives*, Dossier Solidarité et Santé, n° 2, pp. 115-170.

- Layard, R. (2005)**, *Happiness. Lessons from a New Science*. Allen Lane.
- L'Horty Y. et Rugani C. (2000)**, « Performances macro-économiques et structures sociales », *Économie et statistique*, n° 332-333, pp. 39-47.
- Lorenz E. et Valeyre A. (2005)**, « Organisational Innovation, Human Resource Management and Labour Market Structure: A Comparison of the EU-15 », *The Journal of Industrial Relations*, n° 47, pp. 424-442.
- Lucas R. (1988)**, « On the Mechanics of Economic Development », *Journal of Monetary Economics*, vol. 22, n° 1, pp. 3-42.
- Morin P. (2002)**, « Comparer les marchés du travail », *Revue économique*, vol. 53, n° 3, pp. 345-390.
- OCDE (2006)**, *Perspectives de l'emploi*, Paris.
- O'Reilly J. (2005)**, « Comparing the Quality of Work and Welfare for Men and Women across Societies », in Barbier J.-C. and Letablier M.-C. (2005), *Social Policies: Epistemological and Methodological Issues In Cross-National Comparisons*, pp. 147-168, Bruxelles, Peter Lang.
- Rosen S. (1986)**, « The Theory of Equalizing Difference », in Ashenfelter O. and Card D., *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, pp. 641-692, Amsterdam, Elsevier.
- Secretary of State for Education and Skills (2003)**, *21st Century Skills. Realising Our Potential*.
- Simonnet V. (2003)**, « Le Capital humain », in Allouche J. (éd.), *Encyclopédie des ressources humaines*, pp. 133-144, Vuibert, Paris.
- Tal B. (2006)**, *On the Quality of Employment in Canada*, CIBC World Markets Research, Special Report, www.cibcwm.com/research.

BASE DE DONNÉES COMPARATIVE POUR 2000-2001 DES INDICATEURS DE LAEKEN

	Année	Source
Indicateurs clés		
Taux de transition du non emploi (en 2000) à l'emploi (en 2001), en % du non emploi		ECHP (1)
Différence entre le salaire horaire des hommes et des femmes en pourcentage du salaire horaire des hommes	2001	ECHP (1)
Taux de transition du chômage (2000) à l'inactivité (2001), en % du chômage		ECHP(1)
Taux de transition de l'inactivité (2000) à l'emploi (2001)		
Taux de transition du chômage (2000) à l'emploi (2001)		
Mobilité salariale (2)		
Pourcentage de la population en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation	2001	LFS (1)
Évolution du taux d'accident du travail défini comme le nombre d'accident sérieux pour 100 000 personnes en emploi	2001	ESAW (1)
Emploi à temps partiel en % de l'emploi total	2001	site Eurostat
Emploi temporaire en % de l'emploi total	2001	
Taux de croissance de la productivité du travail (PIB par heure travaillée)	2001	Eurostat (1)
Taux de croissance de la productivité du travail (PIB par personne employée)		
Indicateurs de contexte		
Taux de transition du travail temporaire (en 2000) vers un contrat permanent (en 2001)		ECHP (1)
Satisfaction moyenne au travail	2001	
Taux de transition du chômage (2000) à l'emploi (2001)		ECHP(1)
Taux de transition du non emploi (2000) à la formation (2001)		
Pourcentage des femmes en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation	2001	LFS (1)
Pourcentage des hommes en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation	2001	
Participation à des mesures d'éducation et de formation (25-34 ans)	2001	
Participation à des mesures d'éducation et de formation (35-44 ans)	2001	
Participation à des mesures d'éducation et de formation (45-54 ans)	2001	
Participation à des mesures d'éducation et de formation (55-64 ans)	2001	
Indicateur de ségrégation professionnelle	2001	
Indicateur de ségrégation sectorielle	2001	LFS (1)
Jeunes chômeurs en % de la population totale de jeunes (15-24 ans)	2001	
Impact de la paternité sur l'emploi : différence en point de pourcentage de taux d'emploi des hommes sans enfant et avec enfants(s) de moins de 6 ans	2001	LFS (1)
Impact de la maternité sur l'emploi : différence en point de pourcentage de taux d'emploi des femmes sans enfant et avec enfants(s) de moins de 6 ans	2001	
Part de la population qui a atteint le niveau bac	2001	
Part des hommes qui ont atteint le niveau bac		
Part des femmes qui ont atteint le niveau bac		
Part des travailleurs utilisant un ordinateur sur leur lieu de travail et/ou pour motif professionnel	2000	Eurobarometer survey on ICT and employment (1)
Écart de taux d'emploi entre hommes et femmes	2001	LFS (site Eurostat)
Écart de taux de chômage entre hommes et femmes	2001	
Taux d'emploi des 15-64 ans	2001	LFS (site Eurostat)
Taux d'emploi des 15-24 ans	2001	
Taux d'emploi des 25-54 ans	2001	
Taux d'emploi des 55-64 ans	2001	
Taux de chômage de long terme	2001	
Taux de chômage de long terme des femmes	2001	
Taux de chômage de long terme des hommes	2001	
Différence de taux d'emploi entre les seniors (55-64 ans) et l'ensemble de la population active (15-64 ans)	2001	
Taux d'accident du travail (défini comme le nombre d'accidents du travail sérieux pour 100 000 travailleurs)	2001	ESAW (Eurostat website)
Emploi à temps partiel involontaire des femmes, en % de l'emploi à temps partiel des femmes		site Eurostat
Emploi à temps partiel involontaire des hommes, en % de l'emploi à temps partiel masculin		

	Année	Source
Services à la petite enfance : proportion d'enfants gardés régulièrement plus de 30 heures par semaine (par des arrangements formels autre que la famille) en proportion du nombre d'enfants de même âge	2002	national sources (1)
Productivité (PIB par heure travaillée)		Eurostat (1)
Productivité (PIB par travailleur)		
Indicateurs complémentaires		
Salaire médian (en parité de pouvoir d'achat)		ECHP
Taux de travailleurs pauvres		site Eurostat
Dépenses de politiques de l'emploi consacrées à la formation, en % du Pib	2001	
Total des dépenses publiques pour l'éducation, en % du Pib		
Variables de conditions de travail (3)	2000	Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (4)
Coût de la formation continue par participant	1999	CVTS
Nombre d'heures de formation continue par participant	1999	
Formation ou apprentissage informels	2003	Education – Life Long Learning Base - LFS (module ad hoc)
Les horaires de travail permettent de concilier vie familiale et professionnelle	2002	European Social Survey
<p>1. Les indicateurs ont été obtenus <i>via</i> le « Com</p> <p>2. L'indicateur retenu est en fait une matrice des transitions des premiers déciles en 2000 vers les déciles supérieurs en 2001. Nous avons choisi le taux de personnes dans le premier décile en 2000 qui accèdent aux déciles supérieurs en 2001</p> <p>3. Exposition à des nuisances sonores, exposition à des radiations, exposition à des températures basses, exposition à des températures élevées, exposition à des substances dangereuses, port de charges lourdes, position de travail pénible ou fatigante, mouvements répétitifs, pas de travail le samedi, pas de travail le dimanche, pas de travail de nuit, possibilité d'influer les horaires de travail, ma santé est en danger à cause de mon travail, des cadences de travail élevées, des délais courts et stricts, discussion sur les conditions de travail, discussion débouchant sur une amélioration des conditions de travail.</p> <p>4. Site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail</p>		

ÉCHANTILLON RESTREINT UTILISÉ POUR LES CARTES DE KOHONEN ET L'INDICE SYNTHÉTIQUE À PARTIR DE 1995

Ces indicateurs (cf. tableaux A et B) contribuent tous à la qualité de l'emploi, mais certains positivement et d'autres négativement, bien que ce signe soit discutable dans le cas des emplois atypiques (le temps partiel par exemple peut également être considéré comme un outil de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle). Afin de pouvoir interpréter l'indice synthétique, nous avons changé le signe des indicateurs dont la contribution peut être considérée comme négative. Les variables sont issues de l'enquête européenne sur les *Forces de Travail*, sauf indication contraire.

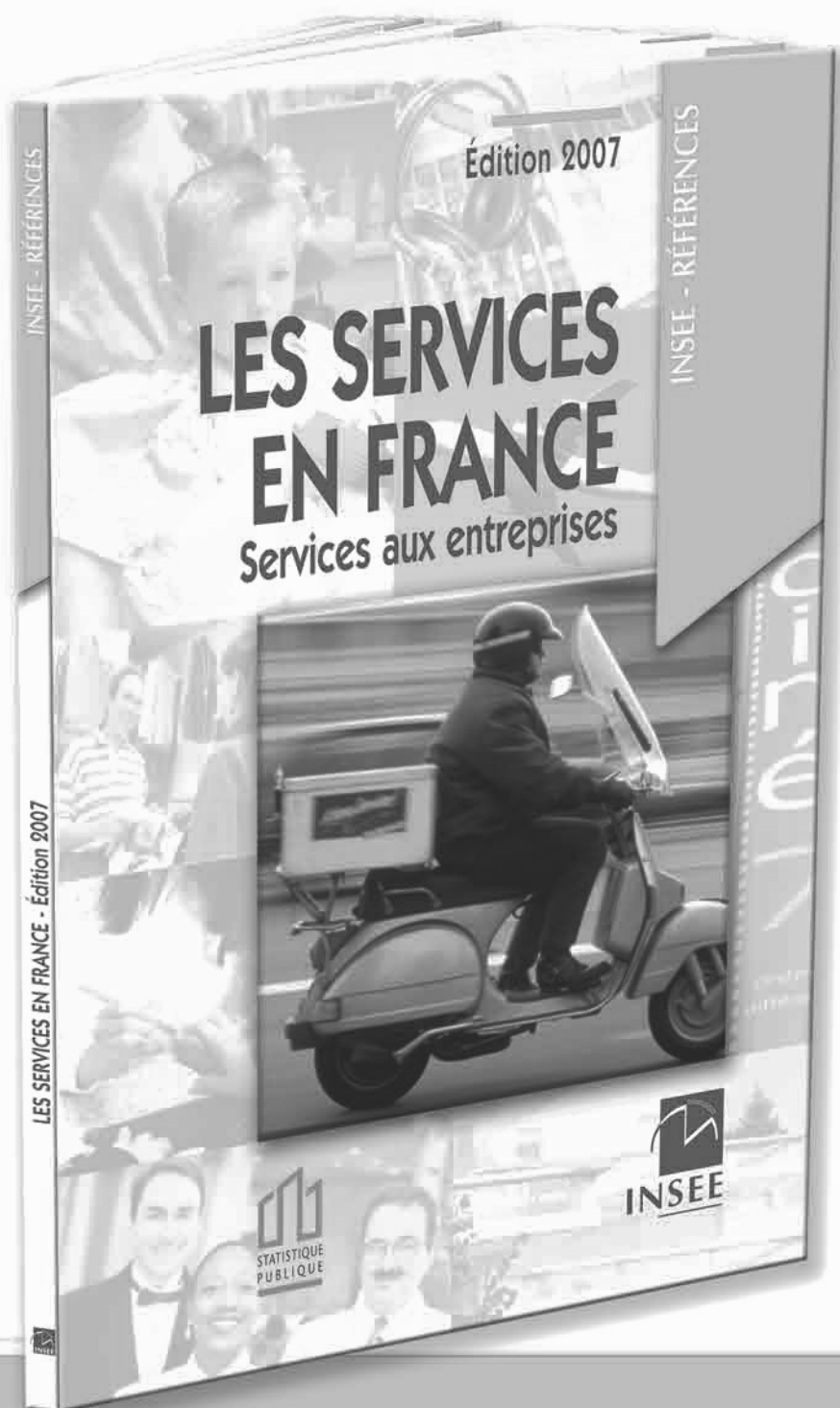
Tableau A
Les indicateurs utilisés

Indicateur	Contribution
Taux de transition du non emploi – année précédente – à l'emploi – année en cours (en % du non emploi)	+
Taux de chômage de longue durée	-
Emploi à temps partiel (en % de l'emploi total)	-
Emploi temporaire (en % de l'emploi total)	-
Temps partiel involontaire (en % de l'emploi à temps partiel)	-
Différentiel de taux d'emploi entre seniors (55-64 ans) et 15-64 ans	-
Différentiel de taux d'emploi entre hommes et femmes	-
Écart salarial brut entre hommes et femmes (source : Eurostat, à partir de l'ECHP, de EU-Silc et de sources nationales)	-
Indicateur de ségrégation professionnelle (calculé sur Isco2D) (1)	-
Pourcentage de la population en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation (dans les 4 semaines qui précèdent l'enquête)	+
Population ayant atteint un niveau d'éducation secondaire (Isced 3)	+
Horaires atypiques (2)	-
Taux d'accidents du travail (source : données nationales et Eurostat)	-
<p>1. L'indice utilisé se calcule comme suit : $I = \frac{1}{2} \sum_i \left \frac{M_i}{M} - \frac{F_i}{F} \right$ où M représente le nombre total d'hommes en emploi, M_i le nombre d'hommes dans la profession i, F le nombre total de femmes en emploi, F_i le nombre total de femmes dans la profession i (Emerek <i>et al.</i>, 2003).</p>	
<p>2. Nombre de personnes déclarant travailler le samedi (en % de l'emploi total) + nombre de personnes déclarant travailler le dimanche (en % de l'emploi total) + nombre de personnes déclarant travailler la nuit (en % de l'emploi total).</p>	

Tableau B
Disponibilité des données de l'Enquête sur les Forces de Travail pour les différents pays et années

Pays	Année de début	Début des données trimestrielles
Allemagne	2002	
Autriche	1995	1999
Belgique	1983	1999
Danemark	1983	1999
Espagne	1987	1998
Finlande	1995	1998
France	1983	2003
Grèce	1983	1998
Irlande	1983	1999
Italie	1983	1998
Pays-Bas	1985	2000
Portugal	1986	1998
Suède	1995	2001

La synthèse des services aux entreprises...



- > Des dossiers thématiques : les groupes de services et leur diversification, les achats publics, la présence des TIC, l'innovation dans les services.
- > Une analyse détaillée des services aux entreprises par secteur d'activité : poste et télécommunications, activités de conseil et assistance...

En vente en librairie,
à l'Insee et sur www.insee.fr

15 € - Collection Insee-Références


INSEE