# Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes

**Mathilde Guergoat-Larivière* et Olivier Marchand****

Les notions multidimensionnelles de « qualité de l'emploi », prônée par la Commission européenne, ou de « travail décent », promue par le Bureau international du travail (BIT), ne se laissent pas facilement approcher. Les travaux s'intéressant à ces sujets ne sont pourtant pas nouveaux mais ils se sont considérablement multipliés et élargis depuis une douzaine d'années. À partir d'une revue de ces travaux, en particulier des analyses comparatives menées au niveau européen, l'article se propose de montrer les difficultés qu'il y a à définir les différentes dimensions du concept de qualité de l'emploi et du travail, puis à les mesurer à l'aide d'indicateurs. Il montre enfin comment ces choix de définition et de mesure peuvent conduire à des analyses aux conclusions différentes mais parfois complémentaires.

Cet article pose notamment la question délicate de savoir s'il est légitime de vouloir calculer un indicateur synthétique (ou composite) de la qualité de l'emploi, censé résumer toute l'information et faciliter ainsi son interprétation. Après en avoir examiné en détail les avantages et les inconvénients, les auteurs sont plutôt réservés par rapport à l'utilisation exclusive d'un tel indice. Les travaux adoptant une approche large et multidimensionnelle de la qualité de l'emploi et du travail en l'articulant avec la littérature institutionnaliste sur les régimes de capitalisme ou les régimes d'emploi et les approches combinant les apports de différentes disciplines semblent les plus à même d'amener à une bonne appréhension de la qualité de l'emploi.

**Centre d'Etudes de l'Emploi et Centre d'Economie de la Sorbonne (Université Paris 1).*
***Direction des Statistiques Démographiques et Sociales, Insee.*

La thématique de la qualité de l'emploi et du travail fait l'objet d'un regain d'intérêt depuis la fin des années 1990 notamment à travers les efforts faits par certaines institutions internationales pour mieux promouvoir, parallèlement à la « quantité », la qualité des emplois. Les travaux du Bureau international du travail (BIT) sur le travail décent ou ceux de la Commission européenne sur la qualité de l'emploi ont par exemple contribué à déplacer l'angle d'analyse de l'emploi et du travail vers des éléments plus qualitatifs. Les travaux s'intéressant à ce sujet ne sont pourtant pas nouveaux (Guillén et Dahl, 2009) mais l'étude de la qualité de l'emploi a longtemps été limitée à l'analyse des conditions de travail, en particulier par d'autres disciplines que l'économie (sociologie, psychologie, ergonomie, gestion, etc.). L'élargissement du concept a contribué au développement de réflexions interdisciplinaires sur ce sujet mais il a également conduit, dans une certaine mesure, à rendre le concept plus vague et difficile à nommer.

Les difficultés sémantiques associées à la mobilisation d'un concept par des acteurs variés et dans une perspective comparative internationale ont déjà été relevées pour d'autres concepts - d'ailleurs non sans lien avec la qualité de l'emploi - tels que la précarité (Barbier, 2005). De la même manière, plusieurs expressions se côtoient dans le champ qui nous intéresse. L'expression « qualité de l'emploi » côtoie ainsi celle de « qualité du travail » ou de « qualité de la vie au travail ». L'étude de cette thématique à des niveaux supranationaux (européens, internationaux) soulève encore davantage de questions quant à la traduction des différents termes utilisés. On repère par exemple en anglais l'utilisation des termes « *quality of employment* », « *quality in work* », « *quality of work* », « *quality at work* », « *job quality* », « *work quality* », etc. Ces différentes terminologies ne recouvrent pas toujours le même objet. Si l'on se limite aux expressions françaises, la mobilisation du terme « travail » (« qualité du travail » ou « qualité de la vie au travail ») plutôt qu' « emploi » (« qualité de l'emploi ») renvoie ainsi en général à une acception plus restreinte du concept, davantage centrée sur les conditions de travail et le poste de travail. Nous choisissons ici d'utiliser le vocable « qualité de l'emploi et du travail », que nous réduirons parfois à « qualité de l'emploi », dans le seul but d'éviter d'alourdir le texte. Le choix de ce vocable ne restreint pas pour autant notre analyse aux seules études utilisant cette terminologie. L'objectif est au contraire de passer en revue les différentes approches existantes en les distinguant selon leur définition, leur méthode et leur niveau d'analyse.

L'objectif de cette contribution est ainsi de rappeler les difficultés inhérentes à l'étude de la qualité de l'emploi, en particulier en termes de définition et de mesure, et d'illustrer ces difficultés en analysant les études réalisées en comparaison européenne sur ce thème. Dans une première partie seront donc rappelées les différentes *définitions* possibles de la qualité de l'emploi et les principales dimensions constitutives de ce concept dans les approches comparatives. La seconde partie montrera comment, sur la base de ces dimensions, peuvent être proposées, dans une perspective quantitative, différentes *mesures* de la qualité de l'emploi. Enfin, la dernière partie illustrera, à partir du cas comparatif européen, la manière dont la qualité de l'emploi peut être *analysée* et la manière dont la définition et la mesure choisies préalablement peuvent modifier l'analyse qui en est faite.

## Définir la qualité de l'emploi et du travail

La grande majorité des travaux s'intéressant à la qualité de l'emploi retiennent une approche multidimensionnelle. Ils considèrent donc que, pour bien l'appréhender, plusieurs critères doivent être analysés. Ce choix d'une approche multidimensionnelle résulte d'un certain pragmatisme face à un phénomène complexe et multiforme.

### Un concept multidimensionnel

Les dimensions retenues pour définir la qualité de l'emploi varient d'une définition à l'autre. Cependant, l'analyse des études sur le sujet montre qu'il existe quelques dimensions centrales que l'on retrouve, parfois sous des formes légèrement différentes, dans la majorité des définitions. Ce « tronc commun » peut être présenté sous la forme de six grandes dimensions sur lesquelles nous nous pencherons plus en détail par la suite :

- la santé, la sécurité au travail et les conditions de travail,

- les rémunérations,

- le temps de travail et la conciliation vie professionnelle/vie familiale,

- la sécurité de l'emploi et la protection sociale,

- le dialogue social et la représentation collective,

- la formation tout au long de la vie.

Il existe cependant des travaux adoptant des approches unidimensionnelles de la qualité de l'emploi. Ces travaux considèrent que ce concept peut être défini par un seul critère et choisissent en général de se focaliser soit sur le salaire (Fernández-Macías et Hurley, 2008), soit, pour certaines études plus récentes, sur la satisfaction déclarée vis-à-vis de l'emploi exercé (Clark, 2005 ; Clark, 2010 ; Davoine, 2007). Si les approches unidimensionnelles se révèlent pratiques du point de vue de l'analyse empirique puisqu'elles supposent de ne s'intéresser qu'à une seule variable, elles comportent néanmoins des limites importantes. Ainsi, mobiliser le salaire comme indicateur de qualité de l'emploi repose sur une hypothèse contraire à la théorie des différences compensatrices selon laquelle le salaire doit être plus élevé lorsque les autres caractéristiques (qualitatives) de l'emploi sont mauvaises. Si ce choix peut s'appuyer sur le fait qu'empiriquement, le salaire est souvent corrélé à d'autres caractéristiques positives de l'emploi, il est en réalité davantage guidé par des contraintes de disponibilité et de comparabilité des données sur lesquelles nous reviendrons. Les approches unidimensionnelles en termes de satisfaction se fondent quant à elles sur le renouveau du courant de l'« économie du bonheur » pour justifier l'utilisation de la satisfaction vis-à-vis de l'emploi comme indicateur de qualité de l'emploi. Mais l'utilisation d'un critère subjectif rend leur usage en comparaison internationale et leur mobilisation à des fins de politiques publiques, très délicats.

Si les travaux adoptant une approche multidimensionnelle se sont donc imposés dans les études sur la qualité de l'emploi, ils n'ont pas pour autant résolu la question des fondements théoriques du concept. Il n'existe pas de cadre théorique unifié pour étudier la qualité de l'emploi dans une perspective multidimensionnelle. La multidimensionnalité suppose au contraire de faire appel à diverses théories issues de disciplines variées telles que l'économie, la sociologie mais aussi l'ergonomie, la psychologie[1], etc. L'approche assez large de la qualité de l'emploi et du travail adoptée par les travaux récents sur le sujet suppose en effet de dépasser l'approche sociologique traditionnelle mettant essentiellement en avant les conditions de travail, les compétences, l'autonomie et le contenu du travail. À titre d'exemple, la prise en compte d'une dimension « conciliation entre vie familiale et vie professionnelle » suppose de s'appuyer sur les travaux développés en économie du genre ou en sociologie sur le partage des tâches au sein du couple. De même, la mobilisation d'indicateurs détaillés sur les conditions de travail fait écho à la littérature sur la santé et la sécurité au travail. L'intégration dans la définition de la qualité de l'emploi d'indicateurs sur l'éducation et la formation s'appuie également sur la mobilisation de corpus théoriques variés allant de la théorie du capital humain à la littérature en relations industrielles qui décrit les processus de formation en lien avec la relation d'emploi et l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

## Privilégier le point de vue du travailleur, aux trois niveaux : micro-méso-macro

La qualité de l'emploi apparaît donc comme un concept à la fois flou et difficile à réduire à une seule dimension. Pour en démêler et préciser les différents aspects, il peut être utile, comme divers auteurs l'ont proposé (Bonnet *et al.*, 2003 ; Cloutier, 2008 ; Lefebvre, 2010), de recourir à deux grilles d'analyse qui ne se recoupent que partiellement : la première se réfère au point de vue adopté (travailleurs, employeurs, pouvoirs publics), la seconde concerne le niveau d'analyse choisi (niveau micro, méso ou macro).

La majorité des travaux produits sur la qualité de l'emploi adoptent logiquement le point de vue des travailleurs, c'est à dire qu'ils s'intéressent particulièrement aux conditions de travail, à l'environnement du poste de travail ainsi qu'aux avantages financiers ou non financiers que ce travail procure. C'est ce point de vue que nous retiendrons dans la suite de l'article. Cependant, le fait que le concept de qualité de l'emploi ait été débattu dans des sphères supranationales, parfois tripartites, a conduit à la mise en avant d'autres points de vue tel que celui des employeurs ou celui des pouvoirs publics. Du point de vue de l'employeur, la qualité du travail accompli par les salariés pourrait ainsi se comprendre en termes d'efficacité et de productivité, facteurs qui conditionnent la performance économique de l'entreprise. Ce point de vue peut parfois rejoindre

*1. Les apports théoriques alimentant la construction du concept de qualité de l'emploi sont présentés de manière synthétique et pertinente par Muñoz de Bustillo* et al. *(2011).*

celui du travailleur, par exemple en matière de sécurité au travail compte tenu des sanctions encourues, ou encore en matière de formation si l'employeur a pour stratégie de s'appuyer sur une main-d'œuvre « de qualité » disposant d'un haut niveau de capital humain (Marchand et Thélot, 1997). Sur la plupart des critères de qualité de l'emploi cependant, les deux points de vue sont parfaitement orthogonaux, comme ont pu l'illustrer les difficultés des discussions sur la « flexicurité », concept qui tentait une forme de réconciliation de ces deux points de vue (Charpail et Marchand, 2008). Les pouvoirs publics, dans une optique plus macroéconomique, peuvent également envisager la promotion de la qualité de l'emploi comme la promotion de toutes les politiques visant à favoriser le bon fonctionnement du marché du travail, de façon à réduire le plus possible les phénomènes de sous-utilisation de la main-d'œuvre (chômage, sous-emploi) et d'inégalités en termes de rémunérations ou de conditions de travail.

Une autre façon d'approcher la notion de qualité de l'emploi, certes liée à la précédente mais néanmoins distincte, est de déterminer le niveau d'analyse que l'on veut privilégier. Au niveau *micro*, celui de l'individu et de son poste de travail, c'est le contenu du travail et son environnement que l'on souhaitera caractériser autour de thèmes comme l'autonomie dans le travail et la participation aux décisions, la reconnaissance professionnelle, le développement des compétences et les perspectives de carrière. Sera également prise en considération l'adéquation entre les caractéristiques du poste de travail et celles de la personne qui l'occupe. Au niveau *méso*, en gros celui de l'entreprise ou de l'établissement, le projecteur sera notamment dirigé vers les politiques menées en matière de rémunérations, de recrutements ou de suppressions d'emplois, de fixation et d'aménagement des horaires de travail, de conditions de travail et de formation professionnelle. Au niveau *macro* enfin, c'est-à-dire celui d'un pays, les thèmes-clés seront le sous-emploi, la distribution des salaires, l'équité dans l'emploi, les normes du travail qui prévalent en termes de lois, de réglementations et d'institutions, le dialogue social et les dispositifs de protection sociale, etc. Mais, de fait, c'est à ces trois niveaux à la fois que l'on travaille, certaines dimensions pouvant apparaître à plusieurs niveaux en même temps, mais avec un contenu à chaque fois différent : par exemple, l'équilibre vie au travail - vie hors travail renvoie au niveau macro aux politiques publiques mises en œuvre pour faciliter la conciliation, au niveau méso, aux dispositifs d'entreprise ayant le même objectif, et au niveau micro, aux aménagements individuels dans les horaires de travail.

La démarche adoptée par la plupart des organismes ou des chercheurs s'intéressant à la qualité de l'emploi consiste tout d'abord à définir plusieurs grandes dimensions pouvant être hiérarchisées entre elles, mais de fait considérées le plus souvent comme d'importance équivalente, puis à proposer pour chacune d'elles des indicateurs permettant d'en mesurer les différentes composantes.

## Six dimensions principales de la qualité de l'emploi

L'examen comparé des dimensions retenues dans les différentes approches internationales (cf. encadré 1) montre que ressort un tronc commun de six grandes dimensions que l'on retrouve pratiquement dans chaque cas (voir le tableau qui vise à éclairer les liens existant entre les dimensions retenues par chacun des grands organismes). Toutefois chacune de ces six dimensions peut avoir un contenu et une importance relative qui diffèrent selon les approches (Marchand, 2008).

Encadré 1

### LA QUALITÉ DE L'EMPLOI VUE PAR LES GRANDES INSTITUTIONS INTERNATIONALES

Le retour sur le devant de la scène de la thématique de la qualité de l'emploi est lié en partie à l'intérêt qu'y ont porté un certain nombre de grandes organisations internationales depuis la fin des années 1990. Ces institutions ont donc fortement contribué à structurer le débat autour de la définition des cadres conceptuels de la qualité de l'emploi. Si les définitions qu'elles ont finalement choisies ne sont pas les mêmes, la démarche adoptée pour y parvenir est proche dans la mesure où ces organisations ont un objectif partagé d' « opérationnalisation » du concept. La mise en place de définitions et de mesures de la qualité de l'emploi soulève en effet un certain nombre de problèmes, liés à la fois à la difficulté de faire s'entendre des pays nombreux et différents sur un concept commun et au manque de données harmonisées nécessaires pour parvenir à le mesurer de façon comparable. Nous revenons ici sur les principales approches proposées par ces institutions. →

La première, celle de *la santé-sécurité au travail et des conditions de travail* est une dimension essentielle du fait qu'elle recouvre notamment les notions de dignité et de « traitement équitable » dans l'emploi occupé. Outre les thèmes du travail forcé et du travail des enfants, qui ne concernent malheureusement pas uniquement les pays les moins développés, on y retrouve la question des différentes discriminations dans l'emploi, selon le sexe, la nationalité ou l'origine ethnique, l'âge, le handicap éventuel. Le point commun à toutes ces sous-dimensions est qu'il est difficile de les mesurer précisément, en particulier lorsqu'elles correspondent à des pratiques illégales. La dimension inclut aussi la question des conditions de travail (pénibilités physiques ou charge mentale, problèmes de harcèlement) et celle de la santé au travail (accidents du travail, maladies professionnelles), questions qui, comme nous l'avons vu, sont traditionnellement mobilisées en sociologie pour analyser la qualité du travail.

*La rémunération attachée à l'emploi* est parfois considérée comme la dimension principale, voire unique, de la qualité de l'emploi. De fait, elle est étroitement liée à la satisfaction des personnes au travail et elle apparaît donc dans de nombreuses analyses comme un des éléments déterminants de la qualité de l'emploi. Mais retenir

Encadré 1 (suite)

**Les différentes approches proposées**

La problématique du « travail décent » (traduction littérale de l'expression « *decent work* ») prônée par le Bureau international du travail (BIT) est la plus englobante puisqu'elle est censée s'appliquer à tous les pays du monde, et pas seulement aux pays développés. De fait, « l'agenda du travail décent » adopté par le BIT en 1999 s'appuie sur les quatre (vastes) composantes que sont l'emploi, la protection sociale, les droits des travailleurs et le dialogue social. Onze dimensions du travail décent avec leur cortège d'indicateurs ont été fixées lors de la dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) de 2008. Le point de vue retenu est clairement celui des travailleurs. La première version d'un manuel explicitant les concepts et définitions des indicateurs du travail décent vient d'être publié (ILO, 2012). L'ensemble sera réexaminé lors de la prochaine CIST prévue pour octobre 2013.

En ce qui concerne la Commission européenne, un premier cadre conceptuel de la « qualité de l'emploi », datant du tournant des années 2000, a été finalisé au Sommet de Laeken de décembre 2001 à l'issue de débats politiques passionnés. Les dix dimensions de Laeken avec leurs indicateurs-clés et leurs indicateurs de contexte étaient censés permettre de mesurer et de suivre au niveau des différents États-membres de l'Union européenne les progrès opérés en matière de qualité de l'emploi dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne. Les dimensions retenues reflètent tantôt le point de vue des gouvernements, tantôt celui des entreprises, tantôt celui des salariés, signe des compromis qui ont été opérés pour parvenir à un accord. Ce cadre, dit de Laeken, a fait l'objet de nombreuses critiques du fait de sa complexité et il n'a guère permis de vérifier qu'a été atteint au cours de la décennie 2000 l'objectif de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité (« *more and better jobs for all* »). Mais il est vrai que d'une part, le retournement de conjoncture du début des années 2000 a poussé certains pays à privilégier au niveau de leurs politiques d'emploi la quantité au détriment de la qualité ; et que d'autre part, à partir du milieu de ces mêmes années 2000, l'objectif de la qualité de l'emploi a peu à peu cédé la place en tant qu'axe principal de la stratégie prônée par la Commission à des politiques dites de flexicurité (Charpail et Marchand, 2008). Une nouvelle stratégie européenne, tournée maintenant vers l'horizon 2020, s'est construite durant les années de crise 2009 à 2011. Elle réaffirme l'importance de la qualité de l'emploi mais s'appuie sur des lignes directrices moins nombreuses et plus intégrées. Les réflexions en cours à Bruxelles se sont ainsi orientées vers une focalisation de la « qualité du travail » vers ses dimensions les plus importantes de façon à rendre le concept plus opérationnel. Ces réflexions, qui se réfèrent au cadre utilisé dans le Rapport sur l'emploi en Europe de 2008, reposent notamment la question du lien entre qualité de l'emploi et flexicurité.

La Fondation de Dublin, organe tripartite de l'Union européenne institué en 1975, a pour mission bien particulière de « contribuer à la conception et à l'établissement de meilleures conditions de vie et de travail par une action visant à développer et à diffuser les connaissances permettant de faciliter cette amélioration ». Il est donc logique que son approche de la qualité de l'emploi soit assez comparable à celle adoptée par le BIT. Ainsi, pour cette Fondation, promouvoir « la qualité du travail et de l'emploi », c'est tout à la fois « assurer la sécurité de l'emploi et des parcours professionnels, maintenir et promouvoir la santé et le bien-être des travailleurs, développer les compétences et enfin permettre de concilier la vie de travail et la vie hors travail ». Ses recommandations, qui s'appuient sur les résultats de la grande enquête qu'elle mène tous les cinq ans sur les conditions de travail (*EWCS*), s'adressent à la fois aux États-membres et à leurs entreprises.

Enfin, on soulignera l'approche originale menée entre 2007 et 2010 sous la houlette de la Commission économique des Nations-Unies pour l'Europe et ayant abouti à un cadre conceptuel destiné principalement à permettre aux pays volontaires de suivre les progrès de la qualité de l'emploi à leur niveau, le point de vue privilégié étant là encore celui du travailleur. Ces travaux, qui ont donné lieu à un rapport publié en 2010 (UNECE, 2010), servent aujourd'hui de référence dans nombre de pays.

un tel critère suppose à la fois de pouvoir déterminer un salaire minimum jugé décent et de savoir apprécier l'adéquation entre rémunération versée et compétences professionnelles mises en œuvre dans le poste occupé. En outre, le concept va au-delà des seuls avantages financiers liés à l'emploi puisqu'il englobe d'autres avantages tels que les droits à congés payés, congés annuels, congés de maladie, etc.

Un troisième volet de la qualité de l'emploi a trait aux *horaires de travail*, ou plus généralement à *l'organisation des temps de travail et aux possibilités de conciliation qu'elle permet avec les autres temps de vie*, en particulier le temps parental. Les durées travaillées peuvent être, en elles-mêmes, abusives par exemple lorsqu'elles sont trop longues, mais elles peuvent aussi être inférieures ou supérieures à la durée que souhaitent travailler les salariés : on retrouve alors les situations de sous-emploi mais aussi de suremploi. S'agissant de l'organisation des temps de travail, se posent les mêmes types de problèmes lorsqu'on impose aux travailleurs des horaires trop irréguliers ou décalés (travail de nuit ou de week-end), surtout lorsque la prévisibilité en est insuffisante. Très liée, la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pose souvent, au-delà des politiques publiques menées, notamment en matière de modes de garde des enfants, celle des politiques mises en œuvre par les entreprises ou les administrations pour donner à leurs salariés et à leurs salariées plus de possibilités de conciliation. C'est aussi toute l'organisation du temps de travail et des temps sociaux qui est en jeu, et pas seulement sur la journée ou sur la semaine mais sur l'ensemble de la vie active.

Depuis une trentaine d'années une double revendication se développe quant à *la sécurité de l'emploi et à la protection sociale :* d'un côté, les employeurs réclament plus de flexibilité et de mobilité de la main-d'œuvre ; de l'autre, les salariés aspirent, eux, à plus de stabilité et de sécurité. De là est née l'idée de flexicurité qui est devenue, au cours de la dernière décennie, un des leviers majeurs de la stratégie européenne

Tableau
**Correspondances entre les dimensions de la qualité de l'emploi retenues dans les différentes approches internationales**

| Dimensions | BIT (2008) | CE-Laeken (2001) | CE-Bruxelles (2011) | Fondation de Dublin (2002) | UNECE (2010) |
|---|---|---|---|---|---|
| Santé-sécurité au travail, conditions de travail | 5. Formes de travail qu'il y a lieu d'abolir<br>7. Égalité des chances et de traitement dans l'emploi<br>8. Sécurité du milieu de travail | 3. Égalité entre hommes et femmes<br>4. Santé et sécurité au travail<br>9. Diversité et non-discrimination | 3.1. Santé et sécurité au travail<br>3.2. Intensité du travail<br>4.2. Égalité entre hommes et femmes | Santé et bien-être | 1. Sécurité au travail et éthique |
| Rémunérations | 2. Gains adéquats et emploi productif | 1. Qualité intrinsèque de l'emploi | 1.1. Salaires appropriés | Revenus* | 2. Revenus et avantages liés à l'emploi |
| Temps de travail et conciliation vie professionnelle/ vie familiale | 3. Horaires décents<br>4. Capacité de concilier travail, vie de famille et vie privée | 7. Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée | 4.1. Équilibre vie professionnelle/ vie personnelle | Conciliation vie au travail/ vie hors travail | 3. Temps de travail et conciliation vie au travail/ vie hors travail |
| Sécurité de l'emploi et protection sociale | 6. Stabilité et sécurité du travail<br>9. Sécurité sociale | 5. Flexibilité et sécurité | 1.2. Sécurité de l'emploi et progression de carrière | - Statuts d'emploi*<br>- Protection sociale* | 4. Sécurité de l'emploi et protection sociale |
| Dialogue social et représentation collective | 10. Dialogue social et représentation des travailleurs et des employeurs | 8. Dialogue social et participation des travailleurs | 3.4. Représentation collective | Droits des travailleurs* | 5. Dialogue social |
| Formation tout au long de la vie | | 2. Formation tout au long de la vie et progression de la carrière | 2. Développement des compétences et employabilité | Développement des compétences | 6. Accès à la formation et développement des compétences |
| Autres dimensions | 1. Possibilités d'emploi<br>11. Contexte économique et social du travail décent | 6. Insertion et accès au marché du travail<br>10. Performances générales du travail (productivité) | 3.3. Autonomie dans le travail et pratiques professionnelles | | 7. Relations sur le lieu de travail et motivation au travail |

* Regroupés dans une grande dimension « Sécurité de l'emploi et des parcours professionnels ».

*Source : auteurs.*

pour l'emploi (cf. encadré 1). La notion de flexicurité se fonde sur l'idée qu'assouplir les modalités de recrutement et de rupture du contrat de travail n'interdit pas de sécuriser les parcours professionnels en favorisant les retours rapides vers l'emploi. Pour cerner cette dimension, il convient d'en revenir aux notions préconisées par le BIT, de stabilité, de sécurité d'emploi et de garanties en matière de protection sociale (indemnisation-chômage, droits à la retraite, remboursements en cas de maladie, etc.), tout en reconnaissant l'intérêt de favoriser les mobilités volontaires. On peut aussi admettre l'intérêt de contrats temporaires lorsqu'ils constituent un marchepied vers l'emploi stable. La qualité de l'emploi est alors vue dans une perspective dynamique, en s'efforçant de raccourcir le plus possible les passages par le chômage, l'emploi précaire ou les bas salaires. Finalement, derrière cette dimension se profile l'objectif de lutter contre la précarité de l'emploi et contre les phénomènes de segmentation du marché du travail qui laissent de côté, non pas forcément tous les titulaires de contrat temporaire, mais tous ceux dont l'emploi est très menacé.

Autre dimension importante mais difficile à appréhender à l'aide d'indicateurs quantifiés : celle *du dialogue social et des relations professionnelles.* Cela recouvre le droit, pour les salariés, de s'organiser et de faire grève, et également le fait d'être couverts par des conventions ou accords conclus aux différents niveaux de la négociation collective, depuis celui de l'établissement ou de l'entreprise jusqu'au niveau le plus centralisé, en passant par le niveau interprofessionnel ou celui de la branche.

Pour un salarié, la possibilité de bénéficier de *formations professionnelles tout au long de sa vie active* est un atout. Elle favorise, à travers le maintien de son employabilité, les progressions de carrière et les transitions réussies. C'est aussi un facteur jouant directement sur la qualité de la main-d'œuvre que nous avons mentionnée précédemment et que l'on mesure souvent par le niveau de formation des personnes en emploi. La dimension comprend donc à la fois le niveau de formation ou de qualification du salarié, son adéquation avec le niveau requis par le poste qu'il occupe, les formations qu'il reçoit et les possibilités de développement de carrière que cela peut lui ouvrir.

S'ajoutent à ces six grandes dimensions des dimensions spécifiques de natures assez différentes (cf. tableau) : il peut s'agir de dimensions de type contextuel (contexte socio-économique, performances générales du travail / productivité, possibilités de travail) ou de dimensions plus subjectives (satisfaction vis-à-vis du travail, autonomie, motivation, relations sur le lieu de travail).

## Mesurer la qualité de l'emploi et du travail

Si certaines analyses de la qualité de l'emploi et du travail s'appuient exclusivement sur des méthodes qualitatives (entretiens, études de cas, etc.), les études menées par les économistes dans ce champ adoptent très majoritairement une perspective quantitative qui implique donc non seulement de choisir une définition de la qualité de l'emploi mais aussi de s'accorder sur le choix d'indicateurs de mesure de cette qualité.

### Il existe différents types d'indicateurs

On peut notamment distinguer entre indicateurs de type statique ou dynamique, indicateurs objectifs ou subjectifs, indicateurs de moyens ou de résultats.

La plupart des indicateurs de qualité de l'emploi disponibles dans les enquêtes sont des indicateurs statiques. Cependant, l'introduction d'indicateurs « dynamiques » tels que des indicateurs de transition sur le marché du travail ou de mobilité salariale donne une appréciation sensiblement différente du phénomène puisqu'elle permet d'avoir une information sur les trajectoires des individus et non seulement sur leur état à un moment donné. L'importance des flux sur le marché du travail mise en avant dans la littérature sur les modèles d'appariement (Mortensen et Pissarides, 1994) incite à appréhender la qualité de l'emploi de manière dynamique en observant la capacité des individus à évoluer sur le marché du travail en vue d'améliorer la qualité de leurs emplois. La mobilisation d'indicateurs dynamiques enrichit également l'étude des inégalités en matière de qualité de l'emploi puisqu'elle permet par exemple de distinguer les individus qui demeurent cantonnés à des emplois de mauvaise qualité de ceux qui occupent systématiquement des emplois de bonne qualité ou encore de ceux qui occupent transitoirement un emploi de mauvaise qualité mais en sortent assez rapidement suite à une transition favorable. Notons cependant que la mobilisation exclusive d'indicateurs dynamiques peut poser problème lors de comparaisons agrégées entre différents

sous-groupes (groupes sociodémographiques, entreprises, secteurs, pays, etc.) car ces indicateurs ne renseignent pas, contrairement aux indicateurs statiques, sur les « points de départ » des différents sous-groupes étudiés[2].

Parmi les indicateurs de qualité de l'emploi, se trouvent des indicateurs que l'on peut qualifier d'objectifs et d'autres de subjectifs. La frontière entre ces deux types d'indicateurs n'est pas toujours simple à établir. On peut cependant considérer, suivant ainsi Green et Mostafa (2012), que les indicateurs faisant explicitement référence à la perception de l'enquêté, à ses préférences ou à ses attitudes sont des indicateurs « subjectifs ». À l'inverse, les indicateurs n'impliquant pas la mobilisation d'une perception de l'individu ou ne sollicitant pas l'expression de ses préférences peuvent être considérés comme « objectifs ». Il faut cependant rappeler que la grande majorité des indicateurs de qualité de l'emploi utilisés sont issus d'enquêtes adressées aux travailleurs et que l'on peut de ce fait estimer qu'il existe une part de subjectivité dans toute réponse. Cependant, des efforts sont faits dans les enquêtes pour distinguer ces deux types d'approche en précisant dans l'énoncé des questions pour lesquelles une réponse « objective » est souhaitée *comment* doit être évaluée telle ou telle facette de la qualité de l'emploi. L*'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail* (*European Working Conditions Survey*) tente ainsi de s'appuyer sur des situations de travail objectivées plutôt que sur des perceptions ou des préférences. À titre d'exemple, les questions visant à mesurer l'intensité du travail font référence à des contraintes de rythme de travail plutôt qu'à l'intensité perçue : « devez-vous (toujours, souvent, parfois ou jamais) vous dépêcher dans votre travail ? » (Amossé et Kalugina, à paraître). Par ailleurs, les études s'intéressant à la qualité de l'emploi n'adoptent pas toutes la même position quant à la mobilisation d'indicateurs explicitement subjectifs *i.e.* renseignant volontairement sur la *perception* par le travailleur de certains aspects de son travail. Muñoz *et al.* (2011, 2012) prônent par exemple une exclusion stricte des indicateurs subjectifs dans les études sur la qualité de l'emploi tandis que d'autres travaux ont tendance à analyser de manière complémentaire indicateurs objectifs et indicateurs subjectifs, estimant que leur mobilisation simultanée permet d'obtenir une meilleure image de la qualité de l'emploi dans un pays ou pour une catégorie donnée (Leschke et Watt, 2008, Davoine *et al.*, 2008).

Enfin, une troisième distinction peut être opérée entre indicateurs : certains s'intéressent aux moyens mis en œuvre pour améliorer la qualité de l'emploi tandis que d'autres mesurent directement les résultats obtenus dans ce domaine. Là encore, les travaux sur la qualité de l'emploi n'adoptent pas tous la même position vis-à-vis de l'introduction de ces deux types d'indicateurs, en particulier concernant la mobilisation d'indicateurs de moyens. Le fait de n'introduire que des indicateurs de résultats présente un avantage en termes d'analyse comparée de la qualité de l'emploi, en particulier lorsqu'elle est menée dans une perspective macro : elle permet de repérer d'éventuelles équivalences fonctionnelles c'est-à-dire des situations où des ensembles d'institutions et de politiques différentes peuvent, de par leur cohérence et leurs complémentarités, mener à des résultats comparables (Amable, 2005). Cependant, dans certains cas, et en particulier lorsque l'on adopte une approche large de la qualité de l'emploi, la disponibilité d'indicateurs de résultats comparables et réguliers n'est pas garantie. Des indicateurs de moyens sont donc parfois mobilisés pour pallier l'absence de tels indicateurs.

## Quelles qualités rechercher pour ces indicateurs …

Idéalement, de tels indicateurs devraient réunir un grand nombre de « qualités » parmi lesquelles celles d'être à la fois pertinents, compréhensibles et faciles à interpréter, transparents dans leur mode d'élaboration, disponibles régulièrement et fiables. Dans une perspective comparative entre pays, s'ajoute en outre le problème de la comparabilité des données. Il est évident que les indicateurs disponibles ne réunissent pratiquement jamais toutes ces conditions et qu'il faut donc accepter d'opérer des choix « par défaut », qui dépendent de l'usage que l'on veut faire des indicateurs et dont il faut tenir compte lors de l'interprétation des résultats obtenus. Comme l'écrit Perret (2002), « un système d'indicateurs n'est pas simplement un rassemblement de données statistiques ; chaque indicateur individuel doit pouvoir se justifier en référence à une analyse des phénomènes complexes qu'il est censé résumer». Pour illustrer les difficultés rencontrées lors de l'élaboration d'indicateurs, on a indiqué en annexe la liste

*2. À titre d'exemple, aucun indicateur sur les niveaux de salaire n'était prévu dans les indicateurs définis par l'UE à Laeken en 2001 qui ne comprenaient qu'un indicateur de mobilité salariale, alors même que les situations des pays de l'UE sont très contrastées en termes de niveaux de salaires.*

des indicateurs adoptés en 2010 par la *Task Force* sur la qualité de l'emploi dirigée par la Commission économique des Nations-Unies pour l'Europe (UNECE, 2010). Depuis lors, ces indicateurs ont été mis en œuvre par une quinzaine de pays (dont la France) et donc soumis à un certain nombre de remarques ou de critiques reprises dans cette même annexe. L'ensemble du cadre conceptuel adopté va donc maintenant être revu : c'est le mandat confié à un groupe d'experts qui remettra ses conclusions en 2015, avec une étape intermédiaire en 2013.

### … et quelles sources utiliser ?

Comme on vient de le voir, parmi les qualités des indicateurs de qualité de l'emploi, la question de leur comparabilité et de leur disponibilité régulière est fondamentale. L'intérêt marqué pour la thématique de la qualité de l'emploi au niveau européen a contribué au développement d'enquêtes européennes sur le sujet mais également au développement d'enquêtes nationales visant à permettre une analyse plus fine de la qualité de l'emploi ou de certains de ses aspects. Les enquêtes mobilisées pour étudier la qualité de l'emploi sont majoritairement des enquêtes effectuées auprès des ménages, en ligne avec l'approche généralement choisie, centrée sur le travailleur.

Parmi les enquêtes européennes susceptibles d'être mobilisées pour analyser la qualité de l'emploi, la plus pertinente est l'*Enquête Européenne sur les Conditions de Travail* de la Fondation de Dublin. Cette enquête, menée tous les cinq ans depuis 1991, contient des informations précises sur la quasi-totalité des facettes de la qualité de l'emploi et du travail. D'autres enquêtes européennes peuvent également se prêter à l'étude de la qualité de l'emploi mais elles contiennent des éventails d'indicateurs nettement plus restreints. L'*Enquête sur les Forces de Travail* (*LFS*), le *Panel Communautaire des Ménages* (*ECHP*, 1994-2001) ou encore la base *EU-SILC* (créée en 2003) contiennent ainsi des informations correspondant essentiellement aux dimensions « rémunérations », « temps de travail » ou encore « sécurité de l'emploi » décrites plus haut (salaires, types de contrat de travail, nombre d'heures de travail effectuées, etc.). D'autres enquêtes encore offrent des indicateurs très spécifiques sur certains sujets telle que l'enquête sur la formation professionnelle continue (*CVTS*), l'enquête sur la structure des salaires (*SES*) ou encore l'enquête sur les accidents du travail (*ESAW*).

Aux niveaux nationaux, la disponibilité d'enquêtes permettant d'étudier la qualité de l'emploi est très variable entre les pays de l'ex-UE15 et les nouveaux pays membres. Dans la plupart des pays de l'ex-UE15, des enquêtes s'intéressant à certains aspects de la qualité de l'emploi et du travail existaient bien avant la mise en place de cet objectif au niveau européen, notamment sur les conditions de travail (Danemark, Suède, Finlande, Allemagne, Espagne, France, Royaume-Uni, Autriche, etc.). La mise en avant du concept de qualité de l'emploi par l'Union européenne a cependant incité les pays de l'ex-UE15 à développer de nouvelles enquêtes ou des compléments d'enquête pour affiner leurs données sur ce sujet (*Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* en Espagne, *Indagine sulla qualità del lavoro in Italia* en Italie, *Werkbaar werk* en Flandres, etc.). Du côté des nouveaux pays membres de l'UE, des efforts ont également été réalisés en ce sens comme par exemple en République Tchèque (en 2004 puis en 2006) ou en Estonie (*Working Environment Survey* en 2000 et *Work Life Survey* en 2009). La Bulgarie et la Roumanie, qui ne disposent pas d'enquêtes propres ont par ailleurs été intégrées au champ d'étude de l'enquête de la Fondation de Dublin.

Si les enquêtes permettant d'analyser la qualité de l'emploi se sont donc multipliées au cours des dernières années, il faut noter qu'il demeure difficile d'obtenir, à partir d'une seule enquête, des informations sur toutes les dimensions de la qualité de l'emploi. Or, le croisement des sources rend délicat l'étude de ce concept multidimensionnel. Par ailleurs, l'*Enquête Européenne sur les Conditions de Travail*, qui demeure à ce jour l'enquête la plus exhaustive sur ce sujet, présente des limites à la fois en termes de fréquence (elle n'est menée qu'à intervalles de cinq ans et n'est pas conduite en panel) mais également en termes de taille, le nombre de personnes interrogées ne permettant pas de croiser plusieurs facteurs explicatifs de la qualité de l'emploi, surtout pour les petits pays.

### Une question récurrente : le calcul d'un indicateur synthétique est-il légitime ?

L'une des questions les plus discutées à propos des indicateurs est celle de savoir si l'on en reste à un système d'indicateurs, en cohérence avec la reconnaissance du caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi, ou si l'on cherche à résumer toute cette information difficile à interpréter en un indicateur synthétique. Chacune

des deux options présente des avantages et des inconvénients, qui se déduisent les uns des autres par opposition : ainsi l'indicateur synthétique repose sur une très forte simplification d'une réalité foncièrement complexe et peut donc conduire à des classements et à des interprétations simplistes ; en même temps, l'information apportée par un « bon » indicateur synthétique peut être beaucoup plus efficace pour aider à la décision qu'une collection d'indicateurs dont les niveaux ou les évolutions divergent entre eux. Le manuel de l'OCDE consacré à la construction d'indicateurs composites (OECD, JRC European Commission, 2008) établit précisément une longue liste des avantages et inconvénients d'une telle construction et fournit un certain nombre de règles à respecter à toutes les étapes du processus : définition d'un cadre conceptuel théorique, sélection des variables, imputation des données manquantes, analyse multivariée, normalisation des données, pondération et agrégation, tests de robustesse et de sensibilité, retour à l'information détaillée, liens avec d'autres variables, présentation et communication. Il en ressort que la construction de tels indicateurs synthétiques pose de redoutables problèmes qui ne sont pas seulement techniques. Par exemple, calculer un indice synthétique par la méthode très couramment utilisée de la moyenne arithmétique de sous-indices n'est pas du tout neutre comme certains le pensent : elle conduit à donner implicitement une pondération identique à chacun des indicateurs utilisés. De façon plus générale, une critique souvent adressée à de tels indicateurs synthétiques porte sur le manque de transparence que comporte leur mode d'élaboration.

Parmi les travaux réalisés en comparaison européenne, deux principaux indicateurs synthétiques de qualité de l'emploi ont été développés : le *Job Quality Index* de l'Institut syndical européen (ETUI) et une approche plus récente proposée par Muñoz de Bustillo *et al.* (2011).

L'Institut syndical européen a ainsi été le premier à proposer un indicateur synthétique de qualité de l'emploi au niveau européen. L'ETUI a tenté d'éviter les écueils rappelés précédemment en explicitant sa démarche technique. Le *Job Quality Index* (JQI) a pour vocation de comparer les situations des pays de l'Union européenne, entre elles mais aussi dans le temps (Leschke et Watt, 2008). L'accent est également mis sur la dimension du genre, l'indice synthétique pouvant être calculé séparément pour les hommes et pour les femmes afin de comparer leur situation en termes de qualité de l'emploi. L'ETUI a opté pour une approche appliquée en veillant à ce que les indicateurs mobilisés soient comparables et disponibles à intervalles réguliers pour l'ensemble des pays de l'UE. Six dimensions ont été retenues : salaires, formes d'emploi non-standard, temps de travail et conciliation, conditions de travail et sécurité du travail (et de l'emploi), compétences et développement de carrière, représentation collective. Chacune de ces dimensions comprend des sous-dimensions dont le poids relatif est précisé. Chaque dimension compte ensuite pour un poids équivalent dans le calcul de l'indicateur synthétique. L'approche de l'ETUI revendique une focalisation sur la qualité des emplois et ne prend donc pas en compte des indicateurs plus généraux sur le fonctionnement des marchés du travail ou des États-providence. En outre, un compromis acceptable a été adopté par l'Institut consistant à accompagner toute présentation des résultats relatifs à l'indice des éléments relatifs aux sous-indices (un par dimension) ayant servi à son élaboration (Leschke et Watt, 2008). On peut toutefois faire remarquer que les mêmes critiques que l'on adresse à un indicateur composite valent aussi, dans une moindre mesure, pour chacun de ses sous-indices qui sont eux-mêmes composites.

Mettant en avant les insuffisances des indicateurs composites déjà produits, Muñoz de Bastillo *et al*. (2011) ont proposé plus récemment un indicateur synthétique répondant à un certain nombre de critères : l'indicateur ne doit concerner que les caractéristiques de l'emploi ayant un impact direct sur le bien-être des travailleurs et il ne doit pas inclure de variables contextuelles ou de procédures (seulement des variables de résultats). L'indicateur synthétique est ainsi constitué de cinq grandes dimensions : d'une part la rémunération, et d'autre part quatre dimensions qualifiées d' « *amenities* » qui regroupent toutes les dimensions complémentaires au revenu : la qualité intrinsèque du travail, la qualité de l'emploi, la santé et la sécurité et enfin l'équilibre vie familiale-vie professionnelle. Chacune de ces cinq dimensions est pondérée à hauteur de 20 % et l'indicateur synthétique consiste en une moyenne *géométrique* de ces cinq dimensions. Le choix d'une moyenne géométrique a notamment pour effet d'accroître la valeur globale de l'indicateur pour une entité présentant la même moyenne arithmétique mais ayant des valeurs équilibrées sur chacune des dimensions plutôt que des scores très faibles sur certaines dimensions et très forts sur d'autres, mettant ainsi en avant l'articulation entre les différentes dimensions de la qualité de l'emploi. Les indicateurs servant à la construction de

l'indicateur global sont tous issus de l'*Enquête Européenne sur les Conditions de Travail* de la Fondation de Dublin.

## Analyser la qualité de l'emploi et du travail : quels résultats au niveau de l'Union européenne ?

Suite au regain d'intérêt porté à la qualité de l'emploi par l'Union européenne depuis le début des années 2000 et au développement de bases de données permettant de l'analyser, les études comparatives sur la qualité de l'emploi et du travail en Europe se sont multipliées. Si les débats sur la qualité de l'emploi dépassent largement les frontières européennes (cf. encadré 2), la nature des questionnements varie d'une zone géographique à l'autre. Nous nous concentrerons donc ici sur les travaux européens, distingués selon leur méthode d'appréhension, depuis les analyses adoptant une vision relativement restrictive en étant centrées sur quelques-unes des dimensions de la qualité de l'emploi mentionnées dans la première partie, jusqu'aux travaux faisant le choix d'utiliser des indicateurs synthétiques censés résumer toute l'information disponible sur chacune des dimensions, en passant par les études adoptant une approche large de la qualité de l'emploi, s'appuyant sur toutes ses dimensions mais n'utilisant pas de mesure agrégée par le biais d'un indicateur synthétique.

Ces études font donc des choix théoriques et méthodologiques différents avant de tenter de mettre en évidence les déterminants de la qualité de l'emploi ou les critères de différenciation des « bons » ou des « mauvais » emplois, et ceci en se plaçant aux trois niveaux d'observation présentés précédemment : niveau

Encadré 2

**LES DÉBATS SUR LE TRAVAIL DÉCENT ET LA QUALITÉ DE L'EMPLOI AU-DELÀ DE L'EUROPE**

Les indicateurs choisis pour mesurer la qualité de l'emploi et du travail varient en fonction des organismes qui les définissent mais également beaucoup en fonction du contexte institutionnel national. On peut par exemple noter que, comparées aux approches européennes, les définitions de la qualité de l'emploi et du travail mises en avant aux États-Unis donnent davantage d'importance aux indicateurs mesurant la protection sociale liée à l'emploi (assurance santé, assurance retraite, etc., Kalleberg *et al.*, 2000). L'importance du travail à temps partiel structure également le débat aux États-Unis comme le montrent les travaux réalisés par C. Tilly (1996). Parmi les études très récentes développées outre-Atlantique, on peut notamment citer l'ouvrage *Are Bad Jobs Inevitable ?* (Warhurst *et al.* eds, 2012) qui propose une approche essentiellement centrée sur le continent américain (États-Unis, Canada, Mexique) et sur les autres pays anglo-saxons (Royaume-Uni, Australie).

Le Canada et en particulier le Québec ont développé des réflexions importantes sur la thématique de la qualité de l'emploi. Des batteries d'indicateurs de qualité de l'emploi ont ainsi été proposées par différents chercheurs (Jackson et Kumar, 1998 ; Brisbois, 2003; Cloutier, 2008). À titre d'exemple, Cloutier, partant de quatre dimensions de la qualité de l'emploi - la rémunération en cinq niveaux, le temps de travail à quatre modalités, le niveau de qualification à trois positions, la stabilité de l'emploi à deux modalités - répartit les 120 croisements élémentaires correspondants en 12 groupes assez homogènes, qu'il classe finalement en trois niveaux de qualité de l'emploi : faible, moyen, élevé. Cette variable lui permet de comparer, au sein du Québec, des catégories de population entre elles, mais également d'effectuer une comparaison entre le Québec et le Royaume-Uni sur la base des enquêtes de population active. L'étude des différences en termes de qualité de l'emploi selon les groupes sociaux est aussi au cœur d'une étude récente de l'Institut statistique canadien (Gilmore, 2010) qui compare les caractéristiques des personnes arrivées sur le territoire depuis moins de 5 ans, 5 à 10 ans, plus de 10 ans avec celles des personnes nées au Canada.

Dans les pays en développement, les possibilités d'étudier la qualité de l'emploi ou le travail décent sont limitées par le manque de données. Un rapport publié en 2005 par le *Economic Policy Institute* (Avirgan *et al.*, 2005) tentait néanmoins d'éclairer la problématique de la qualité de l'emploi dans cinq pays en développement (Égypte, Salvador, Inde, Russie, Afrique du Sud). Des efforts importants sont maintenant menés par le BIT pour mettre en place dans ces pays des enquêtes auprès des ménages permettant de mesurer le travail décent, à l'instar des enquêtes plus anciennes, dites enquêtes *1-2-3*, visant à mesurer l'emploi informel, ou tout au moins l'emploi du secteur informel. Ainsi le projet RECAP (Renforcer les capacités pour la production et l'analyse des indicateurs du travail décent), qui porte sur la période 2010-2013, a pour objectif de contribuer à l'amélioration des systèmes d'information sur le marché du travail dans quatre pays d'Amérique latine et quatre pays d'Afrique de l'Ouest, avec notamment l'appui de l'Insee. Dans ces pays en développement, l'accent est davantage mis sur des aspects plus directement liés à la protection sociale (assurance chômage, retraite, santé, etc.) mais également sur les droits fondamentaux du travail (interdiction du travail forcé, du travail des enfants, etc.).

micro-économique, niveau méso-économique, niveau macro-économique. Au niveau micro, on analyse la distribution de la qualité de l'emploi selon les caractéristiques individuelles (sexe, âge, niveau de diplôme, origine, etc.) ; au niveau méso, on étudie l'effet du secteur ou des caractéristiques de l'entreprise ; enfin au niveau macro, on s'intéresse aux déterminants institutionnels de la qualité de l'emploi, qui sont souvent mis en regard de la littérature sur les régimes de capitalisme ou de protection sociale (Esping-Andersen, 2007 ; Amable, 2005). Nous verrons cependant que les choix réalisés dans ces différentes études en matière de définition et de mesure de la qualité de l'emploi ont des répercussions sur les conclusions qu'elles sont susceptibles d'apporter aux trois niveaux d'analyse.

## Les approches restreintes de la qualité de l'emploi : choix théoriques ou contraintes pratiques ?

Le choix d'une approche restreinte de la qualité de l'emploi est parfois guidé par des justifications théoriques, parfois simplement lié à des limites techniques de disponibilité des données. Ainsi, certains travaux sur la qualité de l'emploi adoptent une approche centrée sur le travail plus que sur l'emploi et se réfèrent ainsi essentiellement, si l'on suit la grille de six dimensions présentée dans la première partie, à la dimension « Santé, sécurité au travail et conditions de travail ». Ces travaux se situent de ce fait dans la lignée de l'approche sociologique traditionnelle centrée sur les conditions de travail et l'autonomie dans le travail.

La plupart de ces travaux s'appuient sur *l'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail* (*EWCS*). A partir de cette enquête, Greenan *et al.* (2010) proposent ainsi une mesure de la « qualité du travail » fondée sur des indicateurs de conditions de travail, d'intensité et de complexité du travail. Les auteurs observent une détérioration de la qualité du travail entre 1995 et 2005 liée à des problèmes d'articulation entre les fortes demandes pesant sur le travail et la faible latitude décisionnelle des salariés. Cette approche restreinte de la qualité de l'emploi est partagée par Smith *et al.* (2008) qui utilisent également l'*EWCS* et l'étudient à travers trois dimensions : contenu du travail, autonomie dans le travail et conditions de travail. Sur la base de ces indicateurs, ils concluent que le pays de résidence a certes un effet sur la qualité du travail mais moins que la profession, le sexe, le temps de travail ou le secteur.

Il semble donc que les déterminants de niveau micro et méso priment sur ceux de niveau macro lorsque la qualité de l'emploi est étudiée dans une acception plus restreinte. Cependant, le travail réalisé par Green (2006) dans son ouvrage *Demanding work* montre que l'analyse de la qualité de l'emploi sur la base d'un nombre restreint de dimensions n'empêche pas la mobilisation d'explications institutionnelles de type macro. La mesure de la qualité de l'emploi utilisée dans l'ouvrage est un peu plus large que celles mentionnées précédemment et comprend des indicateurs sur l'effort et l'autonomie dans le travail, les risques mais aussi les compétences et les salaires. Ainsi, bien que conservant une approche centrée sur le travailleur qui prend en compte de manière moins approfondie les questions liées à l'emploi et au contexte du marché du travail, cet ouvrage tente de relier les évolutions constatées pour les différentes dimensions choisies, à des évolutions plus générales des régimes de production ou des régimes d'emploi. Green discute ainsi l'hypothèse d'une évolution homogène vers des emplois qualifiés dans une « économie de la connaissance » et pointe les nouveaux risques associés à cette évolution. La persistance d'emplois peu qualifiés difficiles à « formater » comporte un risque de polarisation des emplois en termes de qualité. Parallèlement, l'accroissement relativement plus rapide des qualifications obtenues par rapport aux qualifications demandées pour les emplois disponibles augmente mécaniquement le risque de déclassement. Sur la base des dimensions d'analyse choisies, Green observe également un processus d'intensification du travail qu'il relie à un faisceau de facteurs - observés au niveau macro - dont la baisse du pouvoir syndical, la hausse de la concurrence et de la pression managériale sont les plus importants. Les nouvelles formes d'organisation du travail et leurs effets en termes de réduction de l'autonomie dans l'exécution des tâches sont également pointés pour expliquer la hausse de la charge de travail et la dégradation de la satisfaction au travail (observée en Allemagne et au Royaume-Uni). Quelques éléments viennent néanmoins pondérer une vision relativement négative de l'évolution de la qualité du travail au cours des dernières décennies : une baisse marquée du nombre d'accidents du travail, une sécurité de l'emploi (mesurée par l'ancienneté) plutôt stable et une hausse des salaires (malgré une hausse des inégalités salariales). Ce travail s'attache donc, tout en partant d'une définition relativement restreinte de la qualité de l'emploi, à relier les évolutions constatées aux

changements observés sur les marchés du travail européens et au sein des entreprises (aux niveaux macro et méso).

Parallèlement à ces travaux adoptant une approche restreinte de la qualité de l'emploi pour des raisons de définition, on observe que certaines études sur le sujet, qui se basent sur un nombre réduit d'indicateurs, le font parfois de manière contrainte et non pour des raisons de définition. Cela est à relier à la disponibilité limitée d'indicateurs mise en avant dans la deuxième partie. À titre d'exemple, l'étude de l'évolution de la qualité de l'emploi durant la crise récente est difficile à mener sur la base de *l'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail* dans la mesure où cette enquête a eu lieu en 2005 et 2010 et qu'elle couvre donc une période contrastée de croissance économique puis de récession. C'est pour cette raison que certains travaux visant à étudier les liens entre la qualité de l'emploi et la crise se concentrent sur quelques dimensions pour lesquelles les données sont disponibles en panel annuel. Erhel *et al.* (2012) identifient ainsi, à partir de l'enquête *EU-SILC*, les transitions individuelles défavorables en termes de qualité de l'emploi à partir d'indicateurs sur le type de contrat (temporaire/permanent), le temps de travail (temps plein/temps partiel) et la profession (ouvriers/employés-cadres, qualifiés/peu qualifiés). À partir de cette définition restreinte, sont mis en évidence des facteurs explicatifs de l'évolution de la qualité de l'emploi à la fois au niveau individuel et au niveau contextuel. Parmi les déterminants individuels, il apparaît que les jeunes, les seniors et les peu qualifiés souffrent plus souvent que les autres d'une dégradation de la qualité de leur emploi entre 2007 et 2009. Des facteurs institutionnels et conjoncturels (aux niveaux méso et macro) expliquent également l'évolution de la qualité de l'emploi : le risque de dégradation de la qualité de l'emploi est ainsi corrélé à l'ampleur du choc mesuré par la variation du taux de chômage, tandis qu'il est limité pour les femmes par le développement du secteur tertiaire.

## Des approches larges de la qualité de l'emploi qui révèlent des disparités selon les pays

La plupart des études menées sur la qualité de l'emploi et du travail mobilisent, comme on l'a vu dans la première partie, une définition large de ce concept incluant de multiples aspects, dont le nombre et les contours peuvent varier d'une étude à l'autre mais qui se retrouvent en général bien dans les six grandes dimensions présentées plus haut.

La Fondation de Dublin qui produit l'*Enquête Européenne sur les Conditions de Travail* a proposé dès 2002 une approche large de la qualité de l'emploi et du travail, son cadre d'analyse reposant sur quatre grandes dimensions[3]. La récente étude réalisée par Green et Mostafa (2012) pour le compte de la Fondation dans l'optique d'évaluer la qualité de l'emploi et du travail à partir de la dernière vague de l'enquête reprend ce cadre analytique en l'amendant légèrement. On retrouve ainsi quatre dimensions de la qualité de l'emploi et du travail : 1) la rémunération, 2) la « qualité de l'emploi » recouvrant ici la sécurité de l'emploi occupé et les possibilités de progression de carrière, 3) la qualité intrinsèque de l'emploi qui se rapproche de ce que nous avons qualifié jusqu'ici d'approche restreinte sur la qualité du travail (compétences et autonomie dans le travail, bon environnement de travail, sécurité physique du travail, intensité du travail), et enfin 4) l'équilibre entre vie professionnelle et autres sphères de la vie (durée du travail, horaires, latitude dans les horaires, etc.). Sur cette base, les auteurs s'attachent à analyser les différences de qualité de l'emploi aux trois niveaux d'analyse déjà mentionnés : micro, méso et macro. Ils comparent tout d'abord les quatre dimensions de la qualité de l'emploi et du travail entre différents groupes socio-économiques avant d'étudier la répartition des emplois dans les différents pays selon leur qualité ce qui permet d'illustrer la question de la polarisation de la qualité de l'emploi. Il apparaît ainsi que les hommes obtiennent de meilleurs résultats que les femmes en termes de rémunération, tandis qu'à l'inverse les femmes profitent d'une meilleure qualité intrinsèque de l'emploi et de meilleures possibilités de conciliation. Aucune différence n'apparaît par contre entre hommes et femmes en termes de sécurité de l'emploi et de progression de carrière. Le niveau d'éducation initiale est positivement corrélé aux quatre dimensions de la qualité de l'emploi et du travail même s'il semble que la relation soit moins nette pour la dimension conciliation. Dans l'ensemble l'âge joue positivement sur les quatre dimensions, hormis sur la « qualité de l'emploi », ce qui reflète les moindres possibilités de progression de carrière passé un certain âge. En termes de

*3. Sécurité de l'emploi et des parcours professionnels, santé et bien-être, développement des compétences, conciliation vie familiale/vie professionnelle (cf. encadré 1).*

catégorie socioprofessionnelle, les cadres et professions intermédiaires apparaissent comme plutôt mieux lotis que les employés, les ouvriers ou les agriculteurs sauf en ce qui concerne les possibilités de conciliation. Sur la base de ces quatre dimensions, une comparaison entre États-membres place les pays nordiques ainsi que les Pays-Bas et le Royaume-Uni en bonne position. À l'autre bout du spectre, certains pays cumulent de mauvais résultats, en particulier la Roumanie et la Bulgarie et dans une moindre mesure la République Tchèque, la Slovaquie, la Lituanie et la Hongrie. Pourtant, un des enseignements principaux de l'étude du point de vue de l'analyse de la qualité de l'emploi est de rappeler l'importance d'un raisonnement sur plusieurs dimensions. En effet, hormis quelques pays cumulant respectivement des bonnes ou des mauvaises notes sur toutes les dimensions, la grande majorité des pays européens connaissent des performances variées sur les quatre registres et la corrélation entre les dimensions est plutôt faible.

## La qualité de l'emploi est-elle soluble dans les modèles de capitalisme ?

Parmi les études adoptant une approche large de la qualité de l'emploi et du travail dans une perspective européenne comparative, un certain nombre tentent d'établir des liens avec la littérature institutionnaliste sur les régimes de capitalisme ou les régimes d'emploi et de protection sociale (Hall et Soskice, 2003 ; Esping-Andersen, 2007 ; Amable, 2005). Cette approche large de la qualité de l'emploi et son articulation avec les régimes de capitalisme est notamment celle adoptée dans l'ouvrage dirigé par Duncan Gallie paru en 2007 *Employment regimes and the quality of work*. La qualité de l'emploi y est appréhendée à travers cinq dimensions (le contenu du travail, la qualification, la formation, les statuts d'emploi et enfin l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle), l'imbrication entre les différentes dimensions de la qualité de l'emploi et du travail étant démontrée tout au long des différents chapitres. Mais ni la distinction entre économies de marché coordonnées (EMC) et économies de marché libérales (EML), ni les partitions plus fines en termes de régimes d'emploi n'apparaissent suffisantes pour expliquer l'hétérogénéité européenne en matière de qualité de l'emploi (en particulier la position relative des différents pays eu égard à la formation des qualifications et des salaires). Si le « modèle nordique » apparaît relativement stable vis-à-vis d'un certain nombre de facettes de la qualité de l'emploi et du travail (notamment la sécurité de l'emploi, la formation continue, l'autonomie dans le travail), les pays des autres modèles d'emploi semblent se distinguer ou se rapprocher les uns des autres de manière moins attendue sur certains aspects. Le rôle du système de formation initiale et son articulation avec le système de formation continue est en particulier pointé à de nombreuses reprises, semblant constituer un élément central de la détermination de la qualité de l'emploi et du travail et de sa distribution entre les différents groupes sociaux. Les différents chapitres de l'ouvrage mettent notamment l'accent sur son effet sur la polarisation entre groupes sociaux en termes de salaires, d'accès à la formation continue ou encore d'autonomie dans le travail.

La typologie des régimes de qualité de l'emploi développée par Davoine *et al.* (2008) qui se fonde sur une définition relativement proche en quatre grandes dimensions (sécurité socio-économique, éducation/formation, conditions de travail et enfin égalité hommes/femmes et conciliation) mais qui intègre à l'analyse les nouveaux pays-membres de l'UE distingue, quant à elle, quatre grands régimes de qualité de l'emploi en Europe. L'introduction des nouveaux pays-membres, dont la situation en termes de qualité de l'emploi est dégradée sur de nombreux points, contribue à atténuer les divergences entre anciens pays-membres : on retrouve ainsi un groupe de pays continentaux, un groupe de pays méditerranéens et un groupe de pays nordiques en plus des nouveaux pays-membres qui constituent un dernier régime de qualité de l'emploi. Le modèle libéral ne ressort cependant pas clairement, le Royaume-Uni se rapprochant dans cette partition des pays nordiques tandis que l'Irlande apparaît plus proche des pays continentaux, ce qui illustre là encore le non-recoupement total entre régimes d'emploi et régimes de qualité de l'emploi.

Le projet « *Low wage work* » de la Russell Sage Foundation (Gautié et Schmitt, eds., 2010) relève également de cette approche large de la qualité de l'emploi même s'il se concentre sur la qualité de l'emploi des travailleurs à bas salaires, c'est-à-dire ceux qui gagnent moins des deux tiers de la rémunération horaire médiane de l'ensemble des salariés. L'analyse du lien entre institutions nationales et qualité de l'emploi se concentre en particulier sur les modes de négociation collective. Le cas français par exemple illustre bien ces liens : l'incidence du travail à bas salaire est faible, notamment grâce à la présence d'un

salaire minimum, mais, pour certains salariés à bas salaires, on observe une dégradation des conditions de travail liée à l'apparition de nouvelles formes d'organisation du travail combinée à la faible présence de contre-pouvoirs (syndicats). Plus généralement, l'étude apporte des conclusions intéressantes quant à la question du bon niveau d'analyse de la qualité de l'emploi en proposant parallèlement une analyse sectorielle de la qualité de l'emploi centrée sur les conditions de travail à partir d'études de cas[4]. Il apparaît alors que, si dans chaque secteur certains aspects se sont indéniablement améliorés (baisse des accidents du travail, moindre pénibilité physique), d'autres se sont dégradés (intensification du travail notamment). En outre, certains emplois de secteurs comme par exemple l'hôtellerie concentrent de nombreuses caractéristiques défavorables et connaissent peu d'évolutions positives.

Ces études comparatives qui adoptent une approche large et multidimensionnelle de la qualité de l'emploi accordent donc souvent plus de place aux explications en termes d'institutions nationales que les approches centrées sur le travail. Elles montrent comment les institutions et leurs complémentarités au sein de chaque pays peuvent contribuer à façonner la qualité de l'emploi des individus et mettent également en lumière leurs possibles effets différenciés selon les populations ou les secteurs considérés. Certaines insistent enfin sur la nécessité de combiner l'approche quantitative par indicateurs avec des approches plus qualitatives (études de cas, monographies, etc.) comme le montre l'approche pluridisciplinaire adoptée dans certains ouvrages collectifs cités précédemment. Si cette influence des institutions nationales démontre donc bien l'importance de l'échelon national dans la détermination de la qualité de l'emploi, il apparaît d'une part que le niveau macro interagit avec les autres niveaux pour contribuer à expliquer les différences de qualité de l'emploi entre pays et d'autre part que les régimes de qualité de l'emploi en Europe ne recoupent pas strictement les typologies des régimes de production ou d'emploi.

## Les indicateurs synthétiques de qualité de l'emploi : le risque de la culture du chiffre

Comme évoqué dans la deuxième partie, certains travaux ont fait le choix d'une approche par indicateur synthétique, avec les difficultés inhérentes à ce type de construction, notamment quant à la détermination des pondérations. On s'intéressera ici à montrer certaines conséquences résultant d'un tel choix, à partir des résultats et conclusions qu'apportent ces études.

Les travaux de l'Institut syndical européen (ETUI) constituent la première tentative de construction au niveau européen d'un indicateur synthétique pour mesurer la qualité de l'emploi : le *Job Quality Index* (JQI), qui a pour vocation de comparer les situations des pays de l'Union européenne, entre elles et dans le temps (Leschke et Watt, 2008). Mais l'accent est également mis sur la dimension du genre, le JQI pouvant être calculé séparément et comparé pour les hommes et pour les femmes. Contrairement à un certain nombre de travaux déjà cités, l'approche de l'ETUI revendique une focalisation sur la qualité des emplois et ne prend donc pas en compte des indicateurs plus généraux sur le fonctionnement des marchés du travail ou des États-providences. La première application empirique du JQI développé en 2008 proposait un classement des pays européens qui plaçait en tête les pays du Nord de l'Europe et en fin de classement les nouveaux pays-membres. La position des pays méditerranéens apparaissait également relativement dégradée en termes de qualité de l'emploi, en particulier celle de la Grèce. La bonne position relative du Royaume-Uni ainsi que la situation plutôt moyenne de l'Allemagne constituaient les surprises de ce premier classement. Les travaux les plus récents de l'ETUI sur la question de la qualité de l'emploi, utilisant notamment les données de la dernière *Enquête Européenne sur les Conditions de Travail* de la Fondation de Dublin, témoignent de changements qui ne remettent toutefois pas en cause le positionnement des pays en 2005. Cependant, certaines évolutions méritent d'être commentées. Selon l'indice de l'ETUI, la qualité de l'emploi a très légèrement diminué en Europe entre 2005 et 2010 (cf. graphique) mais cela reflète des mouvements différents selon les sous-indices. La dimension *formes d'emploi non-standard* affiche par exemple une dégradation marquée tandis que la dimension *temps de travail et conciliation* connaît une amélioration. Les pays les plus affectés par la crise connaissent plus souvent une dégradation de la

*4. Cette double entrée d'analyse, au niveau national agrégé mobilisant la littérature sur les régimes d'emploi d'une part et au niveau sectoriel d'autre part est également prônée par Grimshaw et Lehndorff (2010) qui proposent la définition de « balises » institutionnelles permettant de cerner la qualité de l'emploi (système d'éducation et de formation, capacité de coordination des travailleurs et capacité de l'État à garantir un marché du travail inclusif et un filet de protection sociale), ainsi qu'une analyse empirique complémentaire au niveau sectoriel.*

qualité de leur emploi tandis que certains pays affichent des améliorations notables (Pologne, Danemark, Belgique), mais sans que cela bouleverse le classement des pays en termes de qualité de l'emploi. Les écarts entre hommes et femmes restent faibles même si de nettes différences apparaissent lorsqu'on observe les sous-indices, les hommes étant plus favorisés sur les dimensions *salaires* et *formes d'emploi non-standard* et les femmes mieux placées sur les dimensions *temps de travail et conciliation* et *conditions de travail*.

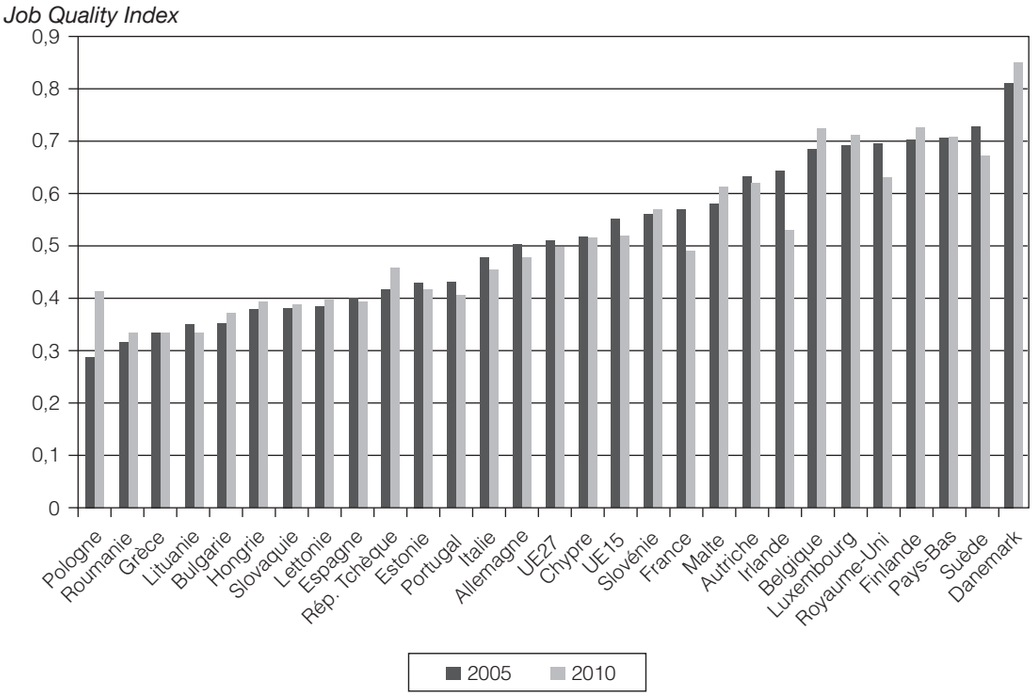
Si l'on se fonde sur l'indicateur synthétique alternatif proposé par Muñoz de Bustillo *et al.* (2011) et évoqué précédemment, les pays les plus récemment entrés dans l'Union européenne présentent également les scores les plus faibles tandis que les pays scandinaves et anglo-saxons occupent les premières places. Les pays méditerranéens se trouvent dans une position intermédiaire et les pays continentaux tels que la France, l'Allemagne ou l'Autriche se situent entre eux et le groupe de tête. La décomposition par dimension fait cependant apparaître des nuances : par exemple, la position des pays méditerranéens se dégrade fortement si l'on ne considère que les quatre dimensions de l'indice ne faisant pas référence à la rémunération.

L'approche par un indice synthétique tend à privilégier les interprétations d'ordre macroéconomique et éventuellement à distinguer les différences selon quelques caractéristiques individuelles majeures comme le sexe. Comme souligné par les auteurs, l'approfondissement des explications des écarts, qu'ils existent entre pays ou entre hommes et femmes, nécessite cependant de revenir systématiquement à chacune des dimensions prise isolément.

* *
*

Il semble donc que l'utilisation des indices synthétiques de qualité de l'emploi mène souvent à une focalisation sur le « classement général » des pays, ce qui pose question à la fois d'un point de vue scientifique dans la mesure où cela gomme des nuances importantes par rapport à ce que montrent les approches par dimensions, mais également en matière de politiques publiques puisque la comparaison par ce biais des « performances » des États ne peut mener à

Graphique
**Évolution de l'indicateur synthétique de qualité de l'emploi *(Job Quality Index)* de l'Institut syndical européen (ETUI) entre 2005 et 2010**




*Lecture : le JQI propose une mesure de la qualité de l'emploi et du travail fondée sur six grandes dimensions (voir infra). Les indicateurs le constituant étant normalisés et pondérés, l'indice global est compris entre 0 et 1.*
*Champ : 27 pays de l'Union européenne.*
*Source : Repris de Erhel* et al.*, 2012 / Data Sources: Ameco, LFS, National Accounts, EWCS, EU-SILC, ICTWSS database, own calculations.*

aucune préconisation sans retour préalable aux différentes dimensions.

Parallèlement, un autre constat ressort de ce passage en revue des analyses de la qualité de l'emploi en comparaison européenne : il semble que le croisement d'approches différentes, quantitatives d'une part, privilégiant l'analyse sur la base d'indicateurs, et qualitatives d'autre part, utilisant des études de cas est fondamental pour obtenir une image pertinente de la qualité de l'emploi et du travail aux trois niveaux (micro, méso et macro) et en particulier lorsqu'on se situe dans une perspective comparative.

Enfin, toujours dans une perspective européenne, il apparaît clairement que l'enquête de la Fondation de Dublin sur les conditions de travail est la plus pertinente pour étudier la qualité de l'emploi et du travail au vu du nombre de dimensions de ce concept présentes dans l'enquête. Si l'Union européenne souhaite continuer à défendre un objectif de qualité de l'emploi, il serait donc souhaitable d'envisager un renforcement de cette enquête, en augmentant la taille des échantillons nationaux et, idéalement, en proposant un panel sur plusieurs années. Cela permettrait notamment d'analyser les trajectoires individuelles en termes de qualité de l'emploi et d'affiner notre connaissance de l'hétérogénéité de la qualité de l'emploi en Europe en croisant des critères aux différents niveaux d'analyse (individuels, sectoriels, nationaux, etc.). □

## BIBLIOGRAPHIE


**Amable B. (2005)**, *Les cinq capitalismes. Diversité des systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation*, Seuil, Paris.

**Amossé T. et Kalugina E. (à paraître)**, « Qualité du travail et dynamique de l'emploi en Europe pendant la crise », in Spieser C. (dir .), *L'emploi en crise et l'emploi de la crise*, Liaisons sociales.

**Avirgan T., Bivens L.J. et Gammage S. (eds) (2005)**, *Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs*, Global Policy Network, Economic Policy Institute.

**Barbier J.-C. (2005)**, « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue Française de Sociologie*, vol. 46, n° 2, pp. 351-371.

**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.

**Brisbois R. (2003)**, « How Canada Stacks Up: The Quality of Work – An International Perspective » *Canadian Policy Research Networks Research Paper* W|23, Work Network, December.

**Charpail C. et Marchand O. (2008)**, « La flexisécurité en Europe », in « L'emploi, nouveaux enjeux »*, Insee- Références*.

**Clark A. (2005)**, « Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, pp. 377-400.

**Clark A. (2010)**, « Work, Jobs and Well-being Across the Millennium », in E. Diener, J. Helliwell, and D. Kahneman (Eds.), *International Differences in Well-Being*. Oxford University Press, Oxford.

**Cloutier L. (2008)**, *La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie*, Institut de la statistique du Québec, Bibliothèque et Archives Canada.

**Davoine L. (2007)**, *La qualité de l'emploi : une perspective européenne*, Thèse de Doctorat en Sciences économiques, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

**Davoine L., Erhel C. et Guergoat-Larivière M. (2008)**, « Monitoring Employment Quality in Work : European Employment Strategy Indicators and Beyond », *International Labour Review*, n° 147 (2-3), pp. 163-198.

**Erhel C., Guergoat-Larivière M., Leschke J. et Watt A. (2012)**, « Trends in Job Quality during the Great Recession: a Comparative Approach for the EU », *Document de travail du Centre d'Etudes de l'Emploi*, n° 161-1.

**Esping-Andersen G. (2007)**, *Les trois mondes de l'État-providence – Essai sur le capitalisme moderne,* Le lien social, PUF, Paris.

**Fernández-Macías E. et Hurley J. (2008)**, *More and better jobs: Patterns of employment expansion in Europe*, Eurofound Report, October.

**Gallie D. (ed.) (2007)**, *Employment regimes and the quality of work,* Oxford University Press, Oxford.

**Gautié J. et Schmitt J. (eds.) (2010)**, *Low-wage work in the wealthy world*, Russell Sage Foundation, New York.

**Gilmore J. (2010)**, *Canadian Immigrant Labour Market*, in UNECE (2010).

**Green F. (2006)**, *Demanding Work. The paradox of job quality in the affluent economy*, Princeton University Press, Princeton and Oxford.

**Green F. et Mostafa T. (2012)**, *Trends in job quality in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

**Greenan N., Kalugina E. et Walkowiak E. (2010)**, « Trends in Quality of Work in the EU-15: Evidence from the European Working Conditions Survey (1995-2005) », *Document de travail du Centre d'Etudes de l'Emploi*, n° 133.

**Grimshaw D. et Lehndorff S. (2010)**, « Anchors for job quality: Sectoral systems of employment in the European context », *Work Organisation, Labour & Globalisation,* vol. 4, pp. 24-40.

**Guillén A.M. et Dahl S.-A. (eds.) (2009)**, *Quality of Work in the European Union - Concept, Data and Debates from a Transnational Perspective*, P.I.E. Peter Lang, Bruxelles.

**Hall P. et Soskice (2003)**, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, Oxford.

**ILO (2012)**, *Decent Work Indicators - Concepts and definitions*, ILO Manual, First version, Mai.

**Jackson A. et Kumar P. (1998)**, « Measuring and Monitoring the Quality of Jobs and the Work Environment in Canada », *Paper prepared for the Centre for the Study of Living Standards Conference on the State of Living Standards and Quality of Life in Canada,* October 30-31, Ottawa.

**Kalleberg A.L., Reskin B.F. 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. 65, n° 2 (Apr.), pp. 256-278.

**Lefebvre M. (2010)**, « Qualité de l'emploi et hétérogénéité dans le champ des services à la personne : éléments d'analyse à partir des statistiques nationales », *Document de travail du Clersé*, n° 4, Février.

**Leschke J. et Watt A. (2008)**, « Putting A Number On Job Quality? Constructing A European Job Quality Index », *ETUI-REHS Working paper*, WP 2008.03.

**Marchand O. (2008)**, « L'autre défi de l'emploi : la qualité », in « L'emploi, nouveaux enjeux », *Insee-Références*.

**Marchand O. et Thélot C. (1997)**, *Le travail en France (1800-2000)*, Essais et Recherches, Nathan, Paris.

**Mortensen D. et Pissarides C. A. (1994)**, « Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment », *Review of Economic Studies*, vol. 61, n° 3, pp. 397-415.

**Muñoz de Bustillo R., Fernández-Macías E., Esteve F. et Antón J.-I. (2011)**, « *E pluribus unum?* A critical survey of job quality indicators », *Socio-Economic Review*, vol. 9, n° 3, pp. 447–475.

**Muñoz de Bustillo R., Fernández-Macías E., Esteve F. et Antón J.-I. (2012)**, *Measuring More Than Money, The Social Economics of Job Quality*, Edward Elgar.

**OECD, JRC-European Commission (2008)**, *Handbook on Constructing Composite Indicators*, Methodology and User Guide.

**Perret B., (2002)**, *Indicateurs sociaux, État des lieux et perspectives*, Les Papiers du CERC, n° 2002-01.

**Smith M., Burchell B., Fagan C. et O'Brien C. (2008)**, « Job quality in Europe », *Industrial Relations Journal*, vol. 39, pp. 586–603.

**Tilly C. (1996)**, *Half a job: bad and good part-time jobs in a changing labor market*, Temple University Press, Philadelphia.

**UNECE (2010)**, *Measuring Quality of Employment, Country Pilot Reports*, ECE/CES/5.

**Warhurst C., Carré F., Findlay P. et Tilly C. (eds.) (2012)**, *Are Bad Jobs Inevitable? Trends, Determinants and Responses to Job Quality in the Twenty-First Century*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

## DIMENSIONS ET INDICATEURS PROPOSÉS PAR LA *TASK FORCE* SUR LA MESURE DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI, PILOTÉE PAR LA COMMISSION ÉCONOMIQUE DES NATIONS-UNIES POUR L'EUROPE

| Dimension et sous-dimension | Indicateurs proposés | Remarques à propos de ces indicateurs |
|---|---|---|
| 1 - Sécurité au travail et éthique | | |
| a) Sécurité au travail | . Taux d'accidents mortels du travail<br>. Taux d'accidents graves du travail<br>. Taux de maladies professionnelles<br>. Part des personnes travaillant dans des secteurs ou métiers « dangereux »<br>. Part des personnes soumises à des niveaux significatifs de stress dans leur travail | Définition des accidents du travail et des maladies professionnelles conforme à la résolution adoptée par le BIT en 1998. De même pour la définition des métiers ou secteurs jugés dangereux. Mais la nécessaire adaptation de ces définitions aux diverses situations nationales affecte la comparabilité entre pays des indicateurs.<br>L'indicateur « Taux de maladies professionnelles » est très difficile à mesurer et à interpréter. |
| b) Travail des enfants et travail forcé | . Part des personnes en emploi dont l'âge est inférieur à l'âge minimum correspondant au type de travail qu'elles effectuent<br>. Part des personnes en emploi en dessous d'un certain âge (par ex. 18 ans) travaillant dans des secteurs ou métiers « dangereux »<br>. Part des personnes en emploi en dessous d'un certain âge (par ex. 18 ans) dont les heures de travail sont excessives<br>. Part des enfants accomplissant des tâches ménagères au-delà d'un certain nombre d'heures<br>. Part des migrants en emploi victimes d'abus ou de tromperie de la part de leur employeur lors de leur recrutement<br>. Part des migrants en emploi qui se sentent victimes de « travail forcé » | Sur la définition des métiers ou secteurs jugés dangereux, voir 1a).<br>Définition du travail des enfants conforme à la résolution adoptée par le BIT en 2008.<br>Les indicateurs relatifs à ce sujet sont jugés peu pertinents dans la grande majorité des pays développés, même si les situations visées n'y sont pas toujours marginales.<br>La définition des 2 derniers indicateurs sur les migrants en emploi reste à préciser. |
| c) Traitement équitable de l'emploi | . Pas d'indicateur précis proposé mais recommandations d'estimer le plus grand nombre possible d'indicateurs relatifs aux autres dimensions pour les différentes catégories susceptibles de faire l'objet de discriminations selon le sexe, l'âge, le groupe ethnique ou le caractère d'immigrant, la région géographique, etc. | Il apparaît nécessaire, pour faciliter les comparaisons entre pays, de préconiser quelques indicateurs précis, tels que l'écart de salaires hommes-femmes, la part des femmes dans l'emploi total ou dans l'encadrement supérieur. |
| 2 - Revenus et avantages liés à l'emploi | | |
| a) Revenus tirés de l'emploi | . Revenus hebdomadaires moyens des personnes en emploi<br>. Pourcentage de « bas salaires »<br>. Distribution des revenus hebdomadaires (quintiles) | Référence mensuelle souvent plus adaptée que l'hebdomadaire.<br>Le % de bas salaires est un indicateur de pauvreté relative et non absolue, difficile à interpréter en comparaison internationale. |
| b) Avantages non financiers liés à l'emploi | . Part des salariés ayant droit à des congés annuels et nombre de jours correspondant<br>. Part des salariés ayant droit à des congés-maladie et nombre de jours correspondant<br>. Part des salariés bénéficiant d'une assurance-maladie complémentaire | Indicateurs sur droits à congés à compléter par des indicateurs sur l'utilisation effective de ces droits.<br>Explorer les possibilités d'élargir à d'autres thèmes tels que l'accès à des services sociaux pour les salariés de l'entreprise. |
| 3 - Temps de travail et conciliation vie au travail/vie hors travail | | |
| a) Durée du travail | . Durée hebdomadaire moyenne effective de travail<br>. Part des personnes ayant un nombre excessif d'heures de travail (par exemple plus de 48 heures par semaine)<br>. Part des personnes travaillant involontairement moins qu'un certain nombre d'heures (par exemple moins de 30 heures par semaine)<br>. Distribution des durées hebdomadaires de travail (quintiles)<br>. Part des personnes en emploi multi-actives | Utiliser la durée effective (une semaine donnée) ou la durée habituelle de travail?<br>Le premier et le dernier indicateur sont difficiles à interpréter en termes de bonne ou mauvaise qualité de l'emploi. Pour en juger, il faudrait introduire le caractère volontaire ou au contraire contraint de telles situations.<br>Ajouter un indicateur de sous-emploi. |
| b) Aménagement du temps de travail | . Part des personnes travaillant habituellement la nuit/le soir<br>. Part des personnes travaillant habituellement le week-end ou les jours fériés<br>. Part des salariés ayant des horaires de travail flexibles | Même remarque que précédemment à propos du caractère volontaire ou contraint de ces situations.<br>Distinguer le travail du soir du travail de nuit, ainsi que le travail du samedi du travail du dimanche ou des jours fériés. |

➔

| Dimension et sous-dimension | Indicateurs proposés | Remarques à propos de ces indicateurs |
|---|---|---|
| c) Conciliation vie au travail/ vie hors travail | . Part des personnes en emploi pouvant bénéficier de congés maternité/paternité ou parentaux<br>. Durée hebdomadaire moyenne effective de travail par ménage<br>. Écart entre le taux d'activité des femmes ayant des enfants en bas âge et celui de l'ensemble des femmes de 20 à 49 ans<br>. Temps moyens de trajet domicile/travail | Ajouter indicateurs sur les modes de garde.<br>Prendre en compte non seulement les enfants mais aussi les autres personnes à charge du ménage telles que les personnes âgées.<br>Se préoccuper de l'équilibre entre temps de travail et autres temps sociaux que ceux consacrés à la famille. |
| 4 - Sécurité de l'emploi et protection sociale | | |
| a) Sécurité de l'emploi | . Part des salariés au-dessus d'un certain âge (par ex. 25 ans) ayant un emploi temporaire<br>. Part des personnes en emploi exerçant une activité indépendante sans salarié<br>. Distribution des personnes en emploi au-dessus d'un certain âge (par ex. 25 ans) selon leur ancienneté dans l'entreprise | Pour le premier et le dernier indicateur, l'exclusion des moins de 25 ans est discutable.<br>Il serait utile de développer ici une approche dynamique s'appuyant sur des indicateurs de transition, afin de mesurer les risques de rester longtemps dans des emplois de mauvaise qualité. |
| b) Protection sociale | . Part des salariés couverts par une assurance-chômage<br>. Indemnité-chômage hebdomadaire moyenne rapportée au salaire hebdomadaire moyen<br>. Dépenses publiques de sécurité sociale rapportées au PIB<br>. Part de la population active contribuant à un système de retraite | Les 2 derniers indicateurs n'ont que peu de liens avec la qualité de l'emploi. |
| 5 - Dialogue social | | |
| | . Part des salariés couverts par une convention collective en matière de salaire<br>. Part des entreprises adhérentes à un syndicat d'employeurs | Dimension difficile à cerner du fait de la très grande diversité des systèmes nationaux de relations professionnelles.<br>La question de la syndicalisation des travailleurs n'est pas traitée. |
| 6 - Accès à la formation et développement des compétences | | |
| | . Part des personnes en emploi ayant bénéficié d'une formation professionnelle au cours des 12 derniers mois<br>. Part des personnes en emploi ayant bénéficié d'une formation professionnelle par type de formation<br>. Part des personnes en emploi hautement qualifiées<br>. Part des personnes en emploi surqualifiées<br>. Part des personnes en emploi sous-qualifiées | La période de 12 mois retenue pour définir le premier indicateur apparaît trop longue.<br>Les contours des formations visées ne sont pas bien délimités.<br>Problème des nomenclatures (ISCO et ISCED) utilisées pour mesurer les 3 derniers indicateurs:<br>de la qualité de leur chiffrement dépendent à la fois la significativité des indicateurs proposés et leur comparabilité entre pays. |
| 7 - Relations sur le lieu de travail et motivation au travail | | |
| a) Relations sur le lieu de travail | Part des personnes en emploi qui estiment :<br>. avoir une bonne ou très bonne relation avec leurs collègues de travail<br>. avoir une bonne ou très bonne relation avec leur supérieur<br>. avoir été victimes de discrimination au travail<br>. avoir été victimes de harcèlement au travail | Pour toute cette dimension 7, les indicateurs proposés, de nature subjective, sont difficiles à analyser en eux-mêmes, et difficiles à comparer dans l'espace ou dans le temps à partir de questions spécifiques dont la formulation, voire la compréhension, diffèrent d'un pays à l'autre ou d'une période à l'autre. |
| b) Motivation au travail | Part des personnes en emploi qui estiment :<br>. avoir la possibilité de choisir l'ordre de leurs tâches ou leurs méthodes de travail<br>. recevoir régulièrement un retour de leur supérieur<br>. avoir la possibilité d'appliquer leurs propres idées dans leur travail<br>. effectuer un « travail utile »<br>. être satisfaits dans leur travail | |

*Source : auteurs.*