

CONNAISSANCE ³² DE L'EMPLOI

LE 4 PAGES DU **CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI**, N° 32, JUILLET 2006

La « qualité de l'emploi » est une notion que l'on peut assez spontanément définir à partir de nombreux critères : rémunération, conditions de travail, statut, etc. Mais comment la mesurer et l'analyser plus précisément ? C'est à cet exercice que se sont livrés les chercheurs du Centre d'études de l'emploi dans l'ouvrage La qualité de l'emploi qu'ils viennent de publier aux éditions de La Découverte. Grâce aux regards croisés des différentes disciplines mobilisées (économie, sociologie, ergonomie, ...), ils tracent les contours du concept polysémique de qualité de l'emploi et en soulignent les ambiguïtés. Les résultats obtenus illustrent la position intermédiaire de la France en Europe et révèlent que la qualité de l'emploi se serait améliorée dans ce pays en moyenne période.

Mesurer et analyser la qualité de l'emploi

PIERRE RALLE

Centre d'études de l'emploi

Les chercheurs du Centre d'études de l'emploi (CEE) ont animé depuis plusieurs années la réflexion sur les questions liées à la « qualité de l'emploi ». Ils viennent de publier un ouvrage (cf. encadré 1) dont quelques thèmes sont présentés ici.

La qualité de l'emploi a occupé une place de premier plan dans les débats publics à la fin des années 1990, dans un contexte d'embellie conjoncturelle mais aussi de chômage durablement élevé, en Europe et en particulier en France. Pour les gouvernements de gauche, majoritaires à l'époque, il s'agissait d'arrêter une machine qui visait à produire des emplois à n'importe quel prix. La thématique a été portée au niveau européen lors du sommet de Lisbonne en mars 2000, où a été fixé l'objectif de faire de l'Europe « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique au monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ». La qualité de l'emploi a été ensuite présentée comme

l'un des objectifs prioritaires à Nice en décembre 2000, avant de devenir un *objectif horizontal général* à Stockholm en mars 2001. Au sommet de Laeken, en décembre 2001, le Conseil européen adopte une définition multidimensionnelle, assortie de propositions d'indicateurs quantitatifs et de sources statistiques permettant de les calculer (cf. encadré 2).

Au-delà de la stratégie européenne

Pilier de la stratégie européenne pour l'emploi, la qualité de l'emploi est également une préoccupation importante des partenaires sociaux et un enjeu dans les débats où ses multiples aspects sont évoqués : rémunérations et trajectoires professionnelles, maladies professionnelles et santé ; code du travail et protection des salariés ; discriminations dans l'accès à l'emploi et le contenu du travail selon le sexe, l'âge, la nationalité ou le handicap ; capacité à concilier vie professionnelle et vie privée. La qualité de l'emploi est alors discutée comme s'il s'agissait d'un concept bien établi, alors qu'elle demeure une notion floue et revêt pour chacun des réalités différentes, parfois même opposées. Cette notion est ainsi devenue « performante » dans le débat public en permettant de produire des consensus plus apparents que réels.

Pour autant, le thème de la qualité semble en perte de vitesse depuis le début des années 2000. Le ralentissement de la croissance, la remontée du chômage et la remise en cause des modèles sociaux européens ont renforcé l'idée que beaucoup peut être justifié au titre de la quantité des emplois créés. La qualité de l'emploi représente une part de plus en plus réduite des rapports annuels sur l'emploi en Europe, dont elle occupait un chapitre entier en 2001. Le Conseil européen de Barcelone de mars 2002 identifie ce domaine comme étant l'un de ceux requérant une impulsion spéciale, sans plus. Le Conseil de Bruxelles de mars 2005 dresse, quant à lui, un « bilan mitigé » de la stratégie de Lisbonne et propose un « recentrage des priorités sur la croissance et l'emploi ».

Cette perte d'intérêt est probablement conjoncturelle. Pour l'avenir, la perspective d'un retour à une croissance

Encadré I LA QUALITÉ DE L'EMPLOI Centre d'études de l'emploi, 2006

Éditions La Découverte, collection « Repères Économie », n° 456, 128 p., 8,50 €

Sommaire



Introduction

Pierre Ralle, CEE

1. La qualité de l'emploi : une mise en perspective européenne

Lucie Davoine, Christine Erhel, CEE, CES-Matisse, Université Paris I

2. Vingt ans d'évolution de la qualité des emplois en France

Florent Fremigacci, Yannick L'Horty, EPEE, Université d'Évry

3. Instabilité et pérennité des emplois

Richard Duhautois, CEE-Crest

4. La qualité des emplois au prisme de la pluriactivité

Marie-Françoise Mouriaux, CEE/CNRS

5. La diversité des contrats de travail

Christian Bessy, IDHE-CEE

6. Handicap et discrimination

Christine Le Clairche, ENS Cachan-CEE

7. Le travail au-delà du travail : lire et écrire au-delà des temps contractuels

Frédéric Moatty, CEE/CNRS, Françoise Rouard, Cnam, Griot-Lise/CNRS, Catherine Teiger, Cnam/CNRS, Laboratoire d'ergonomie

8. Fin de vie active et « pénibilités » du travail

Anne-Françoise Molinié, Serge Volkoff, CEE-Créapt

9. Politiques publiques et qualité de l'emploi

Bernard Gomel, CEE/CNRS

économique plus favorable et le recul des ressources en main-d'œuvre, avec l'arrivée à l'âge de la retraite de générations nombreuses, devraient redonner aux débats autour de la qualité de l'emploi leur place.

De la qualité des emplois à la qualité de l'emploi

La qualité de l'emploi est une notion que l'on peut assez spontanément définir à partir des caractéristiques de chaque emploi. Un emploi peut être caractérisé par le niveau de sa qualité, apprécié selon plusieurs critères :

- la rémunération ;
- les conditions de travail (sécurité au travail, santé, transports, localisation géographique, autonomie dans le travail) ;
- le statut juridique (le fonctionnaire, en France, ayant de ce point de vue un emploi de meilleure qualité que la personne en contrat à durée déterminée) ;

▪ la possibilité de concilier le travail et la vie en dehors du travail (conciliation entre vie familiale et vie professionnelle pour les parents de jeunes enfants ou les personnes ayant à leur charge un membre de leur famille handicapé ou dépendant, ou encore conciliation entre vie au travail et vie associative, syndicale, politique) ;

Pour résumer, un emploi bien rémunéré, avec un statut stable et de bonnes conditions de travail, qui laisse la possibilité d'avoir une vie remplie en dehors du travail, et dans lequel les relations avec l'environnement professionnel sont bonnes est un emploi de qualité... Signalons par ailleurs qu'une dimension subjective représentant le « sens du travail » (sa finalité, sa compatibilité avec les valeurs portées par chacun) doit probablement être prise en considération dans l'analyse de la qualité des emplois. Notons enfin que la satisfaction qu'une personne retire de son emploi peut être éloignée des indicateurs objectifs mesurant les diverses qualités de celui-ci.

Mais la notion de *qualité de l'emploi* ne se limite pas à la qualité des emplois. Ainsi, dans une société, cette notion n'est pas uniquement liée à la proportion d'emplois de qualité qui s'y trouvent. Elle est aussi inhérente à la répartition de ces emplois au sein de la population. Il est en effet difficile de considérer qu'une société développe de l'*emploi de qualité* si certains groupes sociaux en sont

quasiment exclus en raison de leur âge, de leur genre, d'un handicap, de leurs origines géographique ou ethnique. Et le fait que nombre de personnes d'un même groupe soient concentrées dans des emplois de faible qualité est non seulement injuste mais également source d'une grande inefficacité.

Qualité des emplois et compétence des personnes

Les approches qui sous-tendent l'ouvrage sont pluridisciplinaires, chacun des chapitres apportant des regards croisés sur la notion de qualité de l'emploi, tant au niveau des thèmes que des méthodes d'analyse. Nous insistons ici sur un aspect économique important : la notion de qualité d'un emploi a été présentée comme dépendant des caractéristiques de l'activité considérée. Elle peut être relativisée par la prise en compte des caractéristiques de la personne occupant l'emploi.

Un exemple permet d'illustrer ce propos : comment qualifier la qualité de l'emploi d'un salarié travaillant sur une plate-forme pétrolière ? Exercé dans des conditions rudes, cet emploi comporte des risques et une certaine difficulté à concilier vies professionnelle et privée, indices d'une qualité très médiocre. Mais peut-être que des travailleurs ayant des qualifications professionnelles équivalentes obtiennent des niveaux de salaires moins élevés dans des métiers comparables.

Pour apprécier la qualité d'un emploi, il est donc nécessaire de prendre en considération les compétences professionnelles de la personne qui l'occupe, en particulier son niveau de formation (initiale ou continue) ou l'expérience qu'elle a accumulée. À la limite, l'approche économique la plus étroite peut nier tout intérêt à la notion de qualité de l'emploi : ne serait pertinente que la notion de « capital humain » (on n'ose dire de « qualité » des personnes). En fait, si l'on adopte une représentation théorique néo-classique, à long terme, sur le marché du travail, les choix des personnes s'imposent. À

niveau de capital humain donné¹, un individu peut préférer un em-

¹. Il y a constitution de capital humain toutes les fois qu'une personne acquiert, par formation ou expérience, des connaissances ou des savoir-faire qui améliorent son efficacité productive.

Encadré 2

LA QUALITÉ DE L'EMPLOI SELON LA DÉFINITION DE LAEKEN

L'ouvrage *La qualité de l'emploi* mobilise pour partie les définitions retenues par la Commission européenne pour élaborer des indicateurs de la qualité de l'emploi, dits « indicateurs de Laeken ». La qualité y est approchée selon dix dimensions : qualité intrinsèque de l'emploi ; éducation, formation et développement de carrière ; égalité par genre ; santé et sécurité au travail ; flexibilité et sécurité ; insertion et accès au marché du travail ; organisation du travail et conciliation vie familiale-vie professionnelle ; dialogue social et participation des travailleurs ; diversité et non-discrimination ; performances globales du travail (cf. Commission européenne, 2002, *L'emploi en Europe*, Bruxelles, p. 80)

Les résultats des travaux du CEE illustrent la position intermédiaire de la France au sein de l'Europe et indiquent une amélioration questionnable de la qualité de l'emploi en France en moyenne période. L'ouvrage souligne aussi les difficultés concrètes que l'on rencontre dès lors qu'il s'agit de mesurer précisément la qualité de l'emploi en appliquant la définition européenne. Les indicateurs proposés à Laeken semblent finalement très réducteurs tout en étant difficiles à mettre en œuvre. De plus, les notions définies au niveau européen, après des compromis politiques probablement ardues, sont parfois ambiguës. Une illustration en est donnée par l'influence supposée de la flexibilité sur la qualité de l'emploi. La Commission européenne souligne qu'une flexibilité forte peut être considérée comme un indice de qualité de l'emploi, la flexibilité permettant la modernisation nécessaire des économies européennes. On peut y voir au contraire la preuve d'une grande précarité des personnes en emploi, et donc d'une médiocre qualité de l'emploi. Dans le cas de la France, la question est de savoir si la hausse de la part du travail à temps partiel ou en contrat à durée déterminée dans l'emploi total depuis le milieu des années 1980 contribue négativement ou non à l'évolution de la qualité.

ploi avec des conditions de travail plus risquées dès lors qu'il est mieux rémunéré. Ce sont les préférences individuelles (le degré d'aversion pour le risque) qui justifient des choix professionnels différents. Certes, pour le travailleur de la plate-forme pétrolière, il serait préférable de conserver le même niveau de rémunération tout en ayant des conditions de travail plus « confortables ». Mais dans cette représentation, ce n'est pas possible, compte tenu du niveau de son capital humain. S'il y a des inégalités dans la qualité des emplois, elles résultent fondamentalement d'inégalités de capital humain.

Si cette remarque ne doit pas conduire à abandonner toute réflexion sur la qualité de l'emploi, elle doit néanmoins aider à relativiser certains discours, trop centrés sur les emplois et pas assez sur ceux qui les occupent. À long terme, disposer d'emplois de qualité induit une meilleure formation des personnes ainsi que le développement d'expériences professionnelles enrichissantes... Ceci permet d'introduire une dimension essentielle : le caractère dynamique de l'analyse. C'est davantage la carrière professionnelle qui doit être prise en compte de manière longitudinale que la situation à un instant donné. Ainsi, la probabilité qu'un emploi ouvre des possibilités d'évolutions favorables est évidemment un facteur crucial pour évaluer sa qualité.

Politiques

L'insertion professionnelle des personnes handicapées est un objectif politique de la Commission européenne. Pourtant, l'un des domaines où les indicateurs proposés à Laeken sont les moins satisfaisants est probablement celui de la discrimination, l'observation préconisée des taux d'emploi ne permettant pas à elle seule de conclure à l'existence de pratiques discriminatoires. En France, en 1999, le taux d'emploi des personnes handicapées était de 39 %, alors que celui de la population âgée de 20 à 59 ans s'établissait à 73 %. Cet écart ne prend pas en considération les qualifications individuelles. Néanmoins, sa valeur élevée laisse supposer des pratiques discriminatoires, dont on distingue deux types. La discrimination « pure » recouvre le fait que des employeurs ont des préférences pour l'embauche de personnes appar-

tenant à un groupe plutôt qu'à un autre. La discrimination « statistique » est liée à l'absence d'informations pour l'employeur sur les caractéristiques cachées des individus qu'il cherche à embaucher. N'observant pas les capacités productives des candidats, l'employeur fait ses choix en fonction de caractéristiques observables (l'âge, le niveau d'éducation, le genre, la couleur de peau, la présence d'un handicap) qu'il considère comme bien corrélées avec la productivité individuelle. Une telle discrimination peut entraîner des inégalités persistantes dans l'accès à l'emploi, les croyances des employeurs pouvant avoir des conséquences en termes d'investissement (les victimes de discrimination sont moins incitées à réaliser des efforts d'éducation, qu'elles ne pourront pas rentabiliser suffisamment).

Dans quelle mesure les politiques publiques ont-elles des implications sur la qualité de l'emploi ? Cette question est traitée dans le dernier chapitre de l'ouvrage, où sont présentées les tensions (entre quantité et qualité) à l'œuvre dans de multiples politiques de l'emploi menées au cours des vingt-cinq dernières années. Certaines d'entre elles semblent favoriser l'emploi à tout prix au détriment de sa qualité. C'est le cas des politiques d'allègement de charges sociales sur les bas salaires qui peuvent conduire à augmenter l'emploi des personnes les moins qualifiées. Mais en renchérissant le coût pour l'employeur d'une hausse de salaire, elles freinent les carrières salariales et rendent ainsi plus difficile l'accès à des emplois de qualité. C'est aussi le cas de politiques encourageant des formes de temps partiel qui ne se pré-occupent pas d'assurer des carrières ascendantes et font obstacle à la conciliation entre travail et autres activités.

À l'inverse, des politiques ayant un contenu en formation important et favorisant de ce fait les carrières futures paraissent exercer un impact positif sur la qualité de l'emploi. Il en est ainsi pour certaines formes de soutien au temps partiel ou à la réduction du temps de travail qui permettent de mieux concilier activités professionnelles et autres activités.

Au delà des politiques de l'emploi, l'ouvrage se conclut sur une question politique. La focalisation actuelle du débat public sur la flexibilité des salariés et les droits attachés à la rupture du contrat de travail peut laisser dans l'ombre le fait que la qualité de l'emploi ne se joue pas uniquement (ni même principalement) sur les garanties assurées en cas de perte d'emploi ●

Les actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site www.cee-recherche.fr

La lettre électronique flash.cee vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site

CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-le-Grand Cedex
Téléphone : 01 45 92 68 00
Télécopie : 01 49 31 02 44
Mèl : cee@mail.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : Pierre Ralle
Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat
Maquettiste : Marie Ferré
Abonnements, diffusion : Sandrine Segura
Contact presse : Anne Evans

Imprimerie : Louis-Jean
C.P.A.P. : 3070 ADEP
Dépôt légal : 498 - juillet 2006
ISSN : 1767-3356