

Juin
2015

La qualité de l'emploi
dans les pays émergents :
une approche comparative

Adrien Frontenaud

183

« Le Descartes »
29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-Le-Grand CEDEX
Téléphone : (33) 01 45 92 68 00
Télécopie : (33) 01 49 31 02 44
www.cee-recherche.fr

La qualité de l'emploi dans les pays émergents : une approche comparative

ADRIEN FRONTENAUD

adrien.frontenaud@u-pem.fr

*ERUDITE (EA437), UPEM, UPEC,
TEPP-CNRS (FR3435)*

DOCUMENT DE TRAVAIL

Les points de vue ou opinions exprimés par les auteurs
n'engagent pas le Centre d'études de l'emploi

N° 183

juin 2015

Directrice de publication : **Christine Daniel**

ISSN 1629-7997
ISBN 978-2-11-138789-8

LA QUALITÉ DE L'EMPLOI DANS LES PAYS ÉMERGENTS : UNE APPROCHE COMPARATIVE

Adrien Frontenaud

RÉSUMÉ

L'objectif de ce document est de définir la qualité de l'emploi dans les « pays émergents », proposer une mesure et établir une comparaison entre pays. Dans un contexte de mondialisation des échanges et de crise économique globale, les pays émergents ont en commun, depuis une décennie au moins, d'avoir une croissance forte et soutenue qui se caractérise par une augmentation significative du revenu national brut par habitant et par une plus grande influence sur la scène internationale. En respectant ces critères et ceux énoncés par Vercueil (2012), nous retenons vingt-quatre pays répartis sur tous les continents.

Avant de proposer une définition et une mesure de la qualité de l'emploi adaptée aux pays émergents, le document explore une revue de littérature sur le sujet en tenant compte du caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi, tel que défini par la Commission européenne, par l'OIT avec la notion de « travail décent » ou encore par l'OCDE. Il pose également les bases d'une réflexion sur les liens entre développement de la qualité des emplois et performance économique. S'il est théoriquement admis que la productivité améliore la croissance économique, il est utile, notamment pour justifier la mise en place de normes du travail, de formations professionnelles dans les entreprises ou d'accroissement des salaires, d'explicitier le rôle positif que joue l'amélioration de la qualité des emplois dans le développement de la croissance économique.

Afin de mesurer la qualité de l'emploi, les auteurs proposent une grille de douze indicateurs regroupés en sept dimensions, reflétant ainsi le caractère multidimensionnel du concept, en tenant compte de la disponibilité des données dans tous les pays émergents. Une première étape repose sur l'analyse descriptive de la qualité de l'emploi à travers une tentative de construction d'un indice synthétique, en suivant la méthodologie proposée par Erhel et Guergoat-Larivière (2013). Une seconde étape, basée sur une analyse typologique, révèle cinq régimes de qualité de l'emploi dont les performances diffèrent en la matière : les pays membres de l'Union européenne cumulent des pratiques relativement favorables au développement de la qualité des emplois alors que, toute chose égale par ailleurs, l'Inde, l'Indonésie, le Pakistan et les Philippines présentent une situation fragile en la matière, notamment en ce qui concerne les conditions « socio-économiques » des travailleurs. L'utilisation de deux méthodes complémentaires : l'analyse en composantes principales et la classification ascendante hiérarchique, est l'occasion d'identifier précisément les variables de regroupements et d'oppositions entre ces pays, alors même que la catégorie « émergents » est, par définition, loin d'être homogène sur le plan économique, institutionnel et social.

S'il apparaît souhaitable, sur un plan théorique et analytique que les pays émergents investissent dans la qualité des emplois, rien ne garantit qu'ils choisissent cette option d'autant que les prévisions de croissance sont à la baisse.

Mots-clefs : qualité de l'emploi, pays émergents, comparaisons internationales, analyse en composantes principales (ACP), classification ascendante hiérarchique (CAH), index synthétique.

Job Quality in Emerging Countries: a Comparative Approach

Abstract

The objective of the document is to define the job quality (or quality of employment) in “emerging countries”, to come up with a set of measurement standards and to draw a comparison between countries. In a context of globalization of exchanges and pervasive economic crisis, emerging countries have all experienced strong and sustained growth for at least a decade. This growth is characterized by a significant increase of the Gross national income per capita and a greater influence on the international scene. By respecting these criteria and those stated by Vercueil (2012), we selected twenty-four countries present on all the continents.

Before proposing a definition and a set of job quality measurement standards adapted to emerging countries, our paper reviews the literature on the subject by taking account of the multidimensional nature of job quality, as defined by the European Commission, the ILO with the concept of “decent work” or by the OECD. It also provides elements for the analysis of the links between the development of job quality and economic performance. If it is theoretically accepted that productivity improves economic growth, it is necessary to clarify the positive role that the improvement of job quality played in the development of economic growth, especially to justify the setting up of labour standards, professional training sessions by businesses or wage increases.

In order to measure the quality of employment, the authors propose a grid of twelve indicators gathered in seven dimensions, thus reflecting the multidimensional character of the concept by taking account of the availability of the data in all emerging countries. A first stage rests on the descriptive analysis of job quality through an attempt at constructing a composite index while following the methodology suggested by Erhel and Guergoat-Larivière (2013). A second stage, based on a typological analysis, emphasizes five modes of job quality with different performances: European Union member states have put in place practices that foster the development of job quality whereas all else being equal, India, Indonesia, Pakistan and the Philippines tend to be in a much more fragile situation, in particular with regard to the workers’ social-economic conditions. Our study being based on two complementary methods: the Principal component analysis and the hierarchical clustering (also called hierarchical cluster analysis or HCA); it gives the opportunity of precisely identifying the variables enabling a classification of countries, even though the “emergent” category is far from being homogeneous from an economic, institutional and social point of view.

Although it seems advisable, on a theoretical and analytical level, that emerging countries should invest in job quality, there is no guarantee that they will choose this option in view of weak growth forecasts.

Keywords: *job quality, emerging countries, international comparisons, principal components analysis, hierarchical cluster analysis, synthetic index.*

INTRODUCTION¹

En 1981, Antoine Van Agtmael – économiste néerlandais à la Société financière internationale² – qualifiait d’« émergents » certains pays présentant de nouvelles opportunités pour les investisseurs internationaux. Les pays émergents connaissent des taux de croissance élevés et font partie intégrante du processus de mondialisation (Vercueil, 2012), puisqu’ils commercent abondamment avec le reste du monde et bénéficient d’investissements directs à l’étranger (IDE). Les changements dans les rapports et les dynamiques institutionnelles transforment les structures de production de ces pays et accroissent les revenus disponibles, engendrant à leur tour des mutations socio-économiques profondes notamment sur l’emploi (Piveteau, Rougier, 2012). La majorité d’entre eux sont désormais des pays à revenus intermédiaires, c’est-à-dire que le revenu par habitant se situe entre celui des pays riches et celui des pays les moins avancés. Malgré des progrès économiques évidents, il semblerait, d’une part, que la richesse nouvellement créée se diffuse de façon très inégalitaire dans ces pays, bien qu’une littérature récente fasse état de l’émergence d’une nouvelle « classe moyenne » vaste et hétérogène (Salama, 2014b) et que, d’autre part, l’emploi informel, la proportion de travailleurs pauvres ou en situation d’emploi vulnérable demeure assez répandu (Jütting, de Laiglesia, 2009).

Sous l’effet de la mondialisation des échanges, les organisations internationales intègrent des indicateurs qualitatifs sur l’emploi au côté des critères du taux de chômage ou du taux d’emploi. Ainsi, depuis plus de dix ans, une vraie réflexion internationale émerge sur la question de la qualité des emplois. Porté entre autres par l’Organisation internationale du travail (OIT) à travers la notion de *travail décent (ou decent work)*, ce thème fait aujourd’hui l’objet de plusieurs publications tel que l’ouvrage de Cazes et Verick (2013) qui s’interroge sur l’influence de la croissance dans l’amélioration des conditions de vie au travail dans les pays émergents. L’Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) intègre depuis peu cette thématique dans son champ de recherche. Depuis 2011, un rapport intitulé *How’s Life?* paraît chaque année à l’initiative du programme «The Better Life Initiative » de la Commission Stiglitz-Sen-Fitoussi.

Comme le soulignent Guergoat-Larivière et Marchand (2013), il n’est pas aisé de définir et de quantifier la qualité de l’emploi, généralement considérée comme multi-dimensionnelle, car de nombreuses approches existent. Le présent document cherche à définir les composantes de la qualité de l’emploi qui s’appliquent le mieux aux pays émergents, à proposer une mesure à partir d’indicateurs et à établir une comparaison entre les pays. L’objectif est de dresser un état des lieux et d’envisager des perspectives en la matière. Fondé

¹ Je tiens tout d’abord à remercier Madame Christine Erhel et Monsieur Dominique Redor de m’avoir permis de mener à bien ce premier travail de recherche. Leur confiance et leur disponibilité ont été déterminantes dans la réalisation de ce document de travail.

Je tiens également à exprimer ma gratitude envers Monsieur Bernard Gomel et Madame Danièle Trancart qui m’ont beaucoup aidé dans la réalisation statistique du document de travail, qui suit la réalisation d’un mémoire de recherche de Master mené au Centre d’études de l’emploi.

Je remercie également Madame Mathilde Guergoat-Larivière pour ses nombreux conseils.

Enfin, je remercie chaleureusement Madame Mélika Ben Salem pour son aide dans la réalisation de ce document de travail.

² La Société financière internationale est une filiale de la Banque mondiale.

sur des critères communément retenus pour qualifier un pays « d'émergent » (Vercueil, 2012)³, le choix est fait de retenir vingt-quatre pays en cohérence avec la liste établie par le Fonds monétaire international (FMI) le 16 juillet 2012⁴ : l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Brésil, la Bulgarie, le Chili, la Chine, l'Estonie, la Hongrie, l'Inde, l'Indonésie, la Lettonie, la Lituanie, la Malaisie, le Mexique, le Pakistan, le Pérou, les Philippines, la Pologne, la Roumanie, la Russie, la Thaïlande, la Turquie, l'Ukraine et le Vénézuéla. Ici, la Chine est prise en compte séparément de Taïwan. Même si la catégorisation « pays émergents » regroupe des pays dont le poids dans l'architecture mondiale est sensiblement inégal, eu égard au développement économique et financier constaté depuis le début des années 1980 et au sein duquel les mutations structurelles diffèrent (Allegret, 2005 ; Piveteau, Rougier, 2010), une première réunion de trajectoires institutionnelles – fruit d'une volonté de coopération, qui souhaite promouvoir la qualité de l'emploi⁵ – se construit sous l'acronyme BRIC, puis BRICS⁶ à partir de 2011.

Le plan du document est le suivant. La première partie présente le concept de « qualité de l'emploi » en s'appuyant sur la littérature existante avant de le situer dans les problématiques de développement économique des pays émergents. La seconde partie définit une grille d'indicateurs applicable aux « émergents » et présente les données disponibles ainsi que la méthodologie utilisée dans la tentative de construction d'un indice synthétique de qualité de l'emploi, et dans l'analyse typologique multidimensionnelle. Enfin, la troisième partie analyse les résultats de l'indice synthétique et de l'analyse en composantes principales (ACP), avant de proposer une classification ascendante hiérarchique (CAH) des pays selon des caractéristiques communes, qui sera commentée.

1. LA QUALITÉ DE L'EMPLOI DANS LES PAYS ÉMERGENTS : DÉFINITION ET ENJEUX

Cette partie vise à présenter le concept de « qualité de l'emploi » en suivant une perspective multidimensionnelle et intégratrice des spécificités propres aux pays émergents. Les liens théoriques et empiriques entre qualité de l'emploi et performance économique sont explorés sur la base d'une revue de littérature internationale.

³ Les critères sont les suivants : (1) Le revenu par tête (RNB par habitant), comptabilisé en parité de pouvoir d'achat (PPA) afin de tenir compte du pouvoir d'achat interne de la monnaie, est compris entre 10 et 70 % de la moyenne des pays de l'OCDE. (2) Les pays émergents connaissent une croissance économique forte et soutenue depuis au moins une décennie. (3) Ils s'engagent dans des réformes structurelles et institutionnelles visant à les insérer dans l'économie mondiale. (4) Ils échangent abondamment avec le reste du monde et bénéficient d'investissements directs à l'étranger (IDE). (5) Ils présentent encore un fort potentiel de croissance.

⁴ Voir <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2012/update/02/index.htm>

⁵ Voir <http://brics6.itamaraty.gov.br/category-english/21-documents/223-sixth-summit-declaration-and-action-plan>

⁶ L'acronyme BRIC désigne le Brésil, la Russie, l'Inde et la Chine. Issu de l'article *Building Better Global Economic Bric* (2001) de l'économiste en chef de la Banque d'investissement Goldman Sachs, Jim O'Neil, ce groupe prend la forme d'un forum des grands émergents qui se réunit une fois par an. En 2011, l'Afrique du Sud rejoint le groupe qui devient BRICS (O'Neill, 2001). Le sixième sommet s'est tenu à Fortaleza, au Brésil, le 17 juillet 2014.

1.1. Les composantes de la qualité de l'emploi

Le thème de la qualité de l'emploi suscita un grand intérêt depuis la fin des années 1990 auprès des institutions européennes et internationales. Concilier « quantité » et « qualité » de l'emploi apparaissait nécessaire et légitime dans un contexte de croissance économique mondiale (Guergoat-Larivière, Marchand, 2013 : 24). Bien que la conjoncture soit aujourd'hui moins favorable, cet intérêt demeure présent dans les travaux actuels de l'OIT, de l'OCDE, ou des institutions européennes.

L'Organisation internationale du travail (OIT) approche la notion de « qualité de l'emploi » par le *travail décent* dès 1999⁷. En intégrant cette notion dans ses conventions, l'OIT se fixe pour objectif de permettre à chaque femme et chaque homme « d'accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité » (ILO, 1999). L'action de l'OIT s'articule autour de quatre axes majeurs : 1) créer des emplois, 2) garantir les droits au travail, 3) étendre la protection sociale et enfin 4) renforcer le dialogue social. Comme le souligne Ghai (2003 : 121), le terme *travail décent* « embrasse dans leur totalité les aspects les plus divers de ce qu'est le travail aujourd'hui et les synthétise dans une expression que tout le monde peut appréhender ». Force de proposition à la fois dans les pays développés, mais aussi dans les pays émergents et en voie de développement, l'objectif du *travail décent* s'articule dans un premier temps autour de la création d'emplois pour le plus grand nombre et par la mise en place de politiques publiques actives. L'OIT soutient que « l'économie doit générer les possibilités d'investir, d'entreprendre, de développer les compétences, de créer des emplois et des moyens de subsistance durables »⁸ afin d'atteindre le plein emploi. Le second axe vise à promouvoir le respect universel des principes et droits fondamentaux au travail en renforçant les normes sociales. C'est un axe majeur de stratégie de la qualité de l'emploi dans les pays émergents et en développement où les conditions socio-économiques des travailleurs sont pour la grande majorité fragiles. Le troisième axe cherche à améliorer la sécurité socio-économique de tous les travailleurs en garantissant un système de protection sociale efficace et inclusif. Dans ce cadre, l'OIT souhaite favoriser l'insertion de tous, en garantissant des conditions de travail sûres. Il promeut l'exercice du temps libre et de repos, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et enfin l'accès à une indemnisation en cas d'accident. Le quatrième et dernier axe affirme le droit pour tous les travailleurs et notamment les plus vulnérables de participer activement à la vie démocratique de leur entreprise en prenant part aux orientations économiques et sociales de celle-ci. Si, dans les pays développés, le droit à l'appartenance syndicale est garanti par la loi, ce n'est pas systématiquement le cas dans les pays émergents et en voie de développement. C'est pourtant un préalable à la démocratie et à l'amélioration des salaires. Le concept de travail décent implique donc de prendre en considération les interactions entre les quatre objectifs préalablement définis (Bazillier, 2011).

La Commission européenne a, de son côté, fixé les contours de la notion de « qualité de l'emploi », lors du sommet de Laeken en 2001, autour de dix grandes dimensions : 1) qualité intrinsèque de l'emploi, 2) éducation, formation et développement de carrière, 3) égalité entre les hommes et les femmes, 4) santé et sécurité au travail, 5) flexibilité et sécurité,

⁷ Le secrétaire général de l'OIT fixe un « agenda pour le travail décent » lors de la 87e Conférence internationale du travail (CIT) en 1999.

⁸ Voir <http://ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--fr/index.htm>

6) insertion et accès au marché du travail, 7) organisation du travail et conciliation vie familiale-vie professionnelle, 8) dialogue social et participation des travailleurs, 9) diversité et non-discrimination, et 10) performances globales du travail. De même, le Conseil économique et social des Nations unies a intégré la notion de *travail décent* dans l'article 7 du *pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*⁹. Au travers de ces premières définitions, il apparaît clairement que la notion de qualité de l'emploi adoptée par l'OIT et la Commission européenne correspond à une approche multidimensionnelle qui ne se limite pas au salaire.

Guergoat-Larivière et Marchand (2013) proposent d'étudier le caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi à travers six dimensions qui en recouvrent l'essentiel : 1) la santé, la sécurité au travail et les conditions de travail, 2) les rémunérations, 3) le temps de travail et la conciliation vie professionnelle/vie familiale, 4) la sécurité de l'emploi et la protection sociale, 5) le dialogue social et la représentation collective, et 6) la formation tout au long de la vie. Cependant, les six dimensions énoncées ne sauraient être strictement applicables aux pays émergents qui ont des spécificités jusqu'alors inobservées dans la littérature européenne.

Comme le soulignent Guergoat-Larivière et Marchand (2013 : 25) « l'approche assez large de la qualité de l'emploi et du travail adoptée par les travaux récents sur le sujet suppose de dépasser l'approche sociologique traditionnelle mettant essentiellement en avant les conditions de travail, les compétences, l'autonomie et le contenu du travail ». Ainsi, toute la difficulté d'appréhender la qualité de l'emploi dans son ensemble réside dans la mobilisation de disciplines diverses et variées. Dans le présent document de travail, le terme de « qualité de l'emploi » s'entend au sens de « qualité du travail et de l'emploi » dont l'acception intègre les conditions de vie au travail.

L'OCDE propose d'étendre sa réflexion sur la qualité de l'emploi en tant que composante à part entière du bien-être collectif et individuel à travers le programme "The Better Life Initiative". Dans son dernier rapport, l'OCDE (2013) développe des indicateurs complémentaires visant à capturer la satisfaction dans l'emploi, les sources de l'instabilité dans l'emploi et la qualité de vie au travail. Enfin, la Commission économique des Nations-Unies pour l'Europe (UNECE) a établi un suivi des progrès réalisés en matière de qualité de l'emploi dans les dix pays de la *Task Force*, dont le Mexique et l'Ukraine (UNECE, 2010).

La question salariale est importante pour la compréhension de la qualité de l'emploi dans les pays émergents, puisqu'à l'inverse des pays développés de l'ex-UE 15, les revenus des individus proviennent le plus souvent exclusivement du travail et que, dans bon nombre de pays, les structures étatiques de protection des travailleurs sont inefficaces. Mais l'appréhension de ce qu'est un emploi de qualité ne peut se limiter aux salaires sinon à supposer qu'un travailleur accepte un emploi dégradant en contrepartie d'un salaire plus élevé.

En outre, il faut considérer que le cadre général fixé par l'OIT ne peut être exhaustif à la mesure de la qualité de l'emploi dans les pays émergents, dans la mesure où ce concept, en tant que tel se comprend davantage comme l'expression d'une opérationnalisation multidimensionnelle de l'objectif du *travail décent* dont les contours s'avèrent mesurables et compréhensibles au niveau des caractéristiques de chaque emploi. Le présent document de travail cherche à mesurer la qualité de l'emploi en prenant en compte des aspects spécifiques aux pays émergents, aussi bien au niveau individuel que dans une perspective comparative

⁹ Voir <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

entre pays. Il convient en particulier de prendre en compte l'emploi informel, car selon les études statistiques de l'OIT (ILO, 2011, 2012), les pays émergents sont caractérisés par une proportion plus ou moins forte de travailleurs en emploi informel : le Brésil, l'Inde, le Mexique, le Pakistan et les Philippines concentrent les trois quarts de l'emploi informel dans le monde. Buehn *et al.* (2010) estiment qu'en moyenne 30,5 % du PIB des pays émergents est de nature informelle.

Après avoir exposé les composantes de la qualité de l'emploi à travers les différentes approches institutionnelles existantes, la prochaine section s'attache à montrer dans quelle mesure l'amélioration de la qualité des emplois est un levier de croissance supplémentaire dans les pays émergents.

1.2. Liens entre qualité de l'emploi et performance économique dans les pays émergents

La forte croissance économique constatée dans les pays émergents depuis au moins deux décennies a eu tendance à accroître la demande de main-d'œuvre, permettant dans un premier temps d'augmenter les salaires (Fields, 2003). Les entreprises, en redéployant la main-d'œuvre nouvellement disponible dans les secteurs intensifs en travail tel que le secteur secondaire (industries manufacturières, construction) améliorent la productivité globale et donc la production. De plus, avec la croissance économique, les entreprises accèdent à de nouveaux marchés, ce qui signifie qu'elles ont besoin d'encore plus de main d'œuvre pour produire. Le volume d'emploi augmente et les entreprises sont supposées proposer des salaires plus élevés pour attirer les meilleurs travailleurs, ce qui développe la production et la consommation. En outre, la croissance économique crée des revenus publics nouveaux permettant d'investir dans des biens et services publics utiles à toute la collectivité, tels que la santé et l'éducation. Théoriquement, ce sont les ménages qui bénéficient directement de la croissance économique et des revenus générés par l'amélioration des conditions de vie.

Il est utile d'identifier dans quelle mesure l'amélioration de la qualité des emplois constitue un levier de croissance supplémentaire dans les pays émergents, afin de comprendre par quel mécanisme les entreprises, l'État et les travailleurs eux-mêmes peuvent améliorer les conditions de travail.

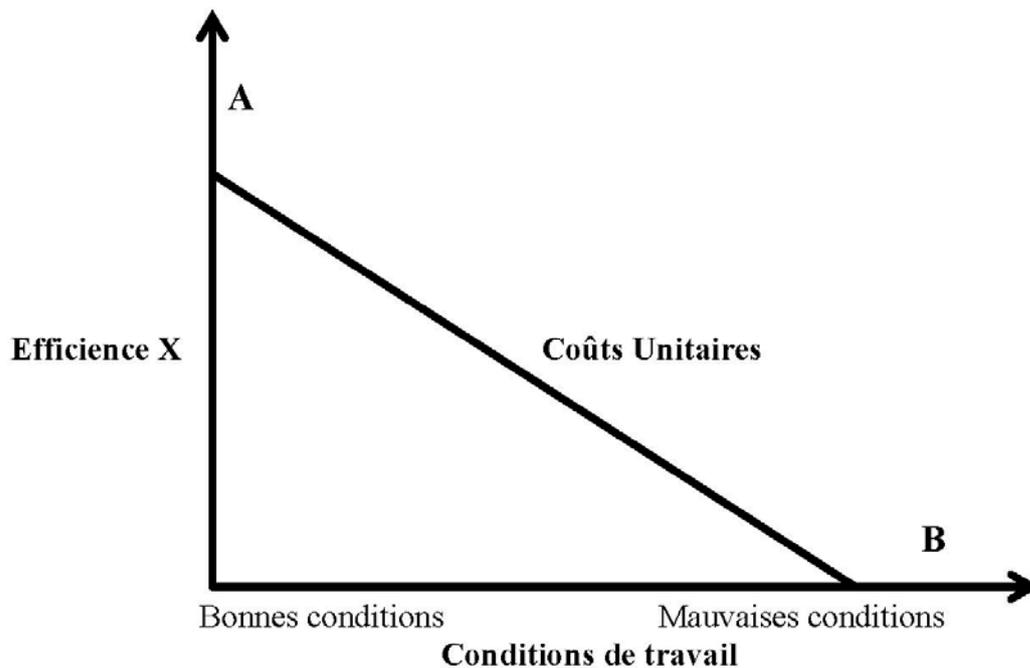
Du côté de la demande de travail, la théorie du salaire d'efficience stipule que l'amélioration de la qualité de l'emploi dans les entreprises n'est plus un coût pour ces dernières et qu'au contraire, la mise en place d'un salaire élevé influence positivement l'intérêt que le salarié porte à son travail. La théorie du salaire d'efficience formulée en 1957 par l'économiste Harvey Leibenstein et popularisée par George Arthur Akerlof et Janet Yellen en 1986 suppose une interdépendance forte entre salaire et productivité. Cette théorie suppose que les travailleurs les plus motivés se sentent encouragés à fournir des efforts supplémentaires permettant ainsi à l'entreprise de les sélectionner selon leur degré d'implication au travail (Akerlof *et al.*, 1988). Il en résulte une hausse de la productivité du travail dans l'entreprise et une baisse des coûts de rotation (*turnover costs*). Altman (2000), en suivant les intuitions de Leibenstein (1957), démontre théoriquement que l'amélioration des conditions de travail et l'augmentation du salaire octroyé au travailleur n'engendrent aucun coût supplémentaire pour l'entreprise, dans la mesure où l'augmentation de la productivité (ou de l'efficience X) compense le coût de l'amélioration.

Sur le graphique 1 (page suivante), le coût unitaire du travail est donc le même entre le point B qui caractérise l'absence de politique managériale favorable aux conditions de travail

et le point A qui résulte de la mise en place de salaires plus élevés puisque la hausse de la productivité annihile la hausse du coût salarial.

Dans le cas présent, l'efficacité X au sens de Leibenstein (1957) se comprend comme un facteur organisationnel permettant de traduire les écarts de production entre deux entreprises, dont l'allocation des facteurs, et l'état de la technologie sont similaires. Ici, la motivation induite par la hausse des salaires améliore la productivité des travailleurs. De plus, une entreprise qui octroie des salaires élevés fidélise ses employés et stabilise le collectif de travail, ce qui a tendance à augmenter la productivité globale de l'entreprise (Borjas, 2010).

Graphique 1. Conditions de travail et efficacité



Source : Davoine (2007). Adaptation d'Altman (2000).

Selon la théorie du capital humain de Gary Becker (1964), les entreprises ont intérêt à investir dans la formation de leurs salariés dans la mesure où un travailleur mieux formé est en général plus stable dans l'emploi et plus productif. Le salarié est en contrepartie mieux rémunéré. Stiglitz *et al.* (2007) soulignent que cet investissement en général consenti par les entreprises est aussi d'intérêt public puisqu'il rend la société plus riche et plus productive. En outre, favoriser la productivité des salariés par les leviers de l'innovation et du progrès technique stimule la croissance économique et améliore les conditions d'emploi. Pour Lafaye de Micheaux (2014), le niveau de qualification des travailleurs influe sur la qualité de la production. En prenant l'exemple de la Malaisie, elle montre que tant que la main-d'œuvre restera peu qualifiée, ce pays sera incapable de monter en gamme et « remonter la chaîne de valeur ». Selon elle, améliorer la qualification à travers une politique éducative et une offre de formation efficace pourrait permettre de renforcer le capital productif et ainsi améliorer la croissance.

Du côté de l'offre de travail, il apparaît que la qualification des travailleurs, et notamment des plus jeunes, est une des conditions majeures du développement de l'emploi dans les pays émergents : alors que le niveau d'instruction des individus augmente depuis plus d'une décennie dans la plupart de ces pays et que, de façon concomitante l'OIT (ILO, 2013) estime

que l'illettrisme de l'ensemble de la population des pays émergents a fortement reculé (-5 %), il demeure encore une forte inadéquation entre les compétences, c'est-à-dire le savoir en général obtenu au cours du cursus scolaire ou lors des stages, et ce qui est effectivement demandé par les employeurs. Ce phénomène de *skills mismatch* précarise les travailleurs dépourvus de qualifications qui ne répondent pas aux exigences demandées par leurs employeurs. On note ainsi une corrélation positive et statistiquement significative entre *skills mismatch* et pauvreté dans l'emploi (mesuré par le nombre de travailleurs dont la consommation journalière est inférieure au seuil de deux dollars, ajusté pour tenir compte de la parité de pouvoir d'achat). L'OIT inclut d'ailleurs dans ses indicateurs du *travail décent* l'adéquation entre offre et demande de travail, en fonction du niveau d'éducation des individus, et s'intéresse par là même à ce qui est une des causes du déficit de qualité de l'emploi. Plusieurs études s'intéressent à ce phénomène et à ses implications en termes de qualité de l'emploi. Pour l'heure, la plupart d'entre elles se concentrent sur les pays membres de l'OCDE, mais un rapport du groupe Manpower sur la pénurie de talents dans les pays en développement paraît chaque année. Selon ce rapport en 2012, 67 % des employeurs indiens rencontrent des difficultés à embaucher des employés, 71 % au Brésil, 43 % au Mexique, 23 % en Chine et 10 % en Afrique du Sud.

Quintini (2011) montre que le *skills mismatch* des travailleurs – approximé par le niveau de qualification – qu'ils soient trop qualifiés ou pas assez pour le poste qu'ils occupent est dommageable sur le plan de la productivité et de la satisfaction dans l'emploi. Ainsi, les travailleurs surqualifiés peuvent obtenir un salaire inférieur à celui de leurs homologues pour lesquels l'emploi est plus en adéquation avec leur niveau de qualification (ou de compétences). À ce titre, on suppose qu'ils sont moins satisfaits de leur emploi qu'ils ne devraient l'être, et qu'ils sont plus susceptibles de démissionner que les personnes ayant le même niveau de qualification (ou compétences) disposant d'un emploi adéquat. Ils sont souvent les plus mobiles sur le marché du travail (entre secteurs de l'économie), et les plus mobiles géographiquement (à l'intérieur du pays ou à l'extérieur). Un grand nombre de personnes surqualifiées décident d'émigrer dans l'espoir de trouver un travail comblant leur espérance dans la mesure où, en moyenne, 20 % des jeunes des pays émergents ayant un niveau d'instruction supérieur sont au chômage (base de données enquêtes *Emploi*, 2013). Cette tendance est accentuée par la crise économique. Un grand nombre de travailleurs dépourvus de qualifications migrent dans des pays où les conditions sont meilleures pour travailler. L'inadéquation entre offre et demande de travail en fonction du niveau d'éducation des individus réduit la qualité de l'emploi des travailleurs concernés. Les politiques d'amélioration de la qualification des individus s'inscrivent dans le renforcement de la qualité des emplois. La qualité des emplois dans les pays émergents, outre qu'elle permet de renforcer la dignité des individus dans un contexte où une grande partie de la population est en situation d'extrême pauvreté, voire de pauvreté relative dans l'emploi, stimule la croissance économique.

L'État est aussi un des acteurs majeurs de l'amélioration de la qualité des emplois. L'objectif de l'OIT qui vise à promouvoir « un travail décent pour tous » s'inscrit dans le contexte des normes fondamentales du travail (Fields, 2003). Selon la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi adopté en 1998, les États membres s'engagent à respecter la liberté syndicale et à reconnaître le droit à la négociation collective, indispensable dans la fixation d'un salaire minimum. Ils s'engagent à éliminer toutes les formes de travail obligatoire ou forcé, à abolir le travail des enfants et à éliminer la discrimination dans l'emploi. Bazillier (2004, 2008), en s'appuyant sur un indicateur de

normes fondamentales du travail¹⁰, démontre que les normes du travail ont un impact positif de long terme sur le revenu par tête dans les pays émergents et en développement, dès lors que l'on se place dans le cadre du modèle de Mankiw, Romer et Weil (1992).

Salama (2012) abonde dans ce sens et constate que les entreprises étrangères implantées dans les pays émergents atteignent des niveaux de productivité comparables à ceux observés dans les pays avancés lorsqu'elles respectent le droit du travail. À l'inverse, elles obtiennent des niveaux de productivité inférieurs lorsqu'elles optent pour des combinaisons productives privilégiant une utilisation abondante de la force de travail peu payé et soumis à des conditions de travail qui seraient jugées illégales dans les pays avancés. Lee et Sobeck (2012) insistent sur le fait que, dans plusieurs pays, dont l'Afrique du Sud, le Brésil ou la Chine, la diminution des emplois à bas salaire résulte en partie de politiques publiques centrées sur les normes du travail comme la négociation collective et le salaire minimum. La hausse du salaire minimum dans les pays émergents et en développement conduit à éliminer des firmes peu productives, favorisant ainsi les gains de productivité de l'ensemble de l'économie (Mayneris, Poncet, 2014).

Le commerce international, par le biais des accords commerciaux qui en découlent peut influencer positivement la législation sur le marché du travail des pays émergents puisque, les accords commerciaux peuvent déboucher sur l'adoption de clauses sociales permettant de renforcer les normes sociales. Dans un contexte de mondialisation des échanges et d'accroissement du nombre d'accords de libre-échange, le renforcement des normes sociales peut permettre de préserver la protection sociale et lutter contre les pratiques de concurrence déloyale (ou *dumping social*), même si dans les faits, Bazillier (2006 : 16) reconnaît que « l'application de normes fondamentales du travail au niveau international est une entreprise délicate étant donné que l'insertion d'une clause sociale à la mondialisation est susceptible de modifier les relations commerciales entre les pays ». En outre, il démontre que l'instauration de normes fondamentales dans les pays émergents et en développement permet de réduire les inégalités salariales sur le long terme, à condition que la société civile veille à l'effectivité de ces normes dans un système politique et juridique efficace. La mise en place de normes du travail réduit progressivement les inégalités salariales : dans un premier temps, seuls les travailleurs des secteurs stratégiques (en majorité le secteur public) bénéficient des nouvelles normes du travail puis, au fur et à mesure que le développement économique du pays accroît la part de la population embauchée dans le secteur protégé, les inégalités tendent à se réduire.

Cinquante-sept accords de libre-échange comportaient des dispositions relatives au travail en juin 2013, contre vingt et un en 2005 et quatre en 1995 (ILO, 2013). Dans certains cas, le non-respect des clauses sociales du travail débouche sur des sanctions économiques (dimension conditionnelle), mais la majorité est consacrée à la coopération et au suivi (éléments promotionnels). Les pays émergents sont directement concernés dans la mesure où ils participent activement au commerce international et à la formation d'accords de libre-échange. Les normes contenues dans les accords sont complémentaires de celles de l'OIT, mais ce n'est pas toujours le cas, ce qui démontre que certains droits notamment la liberté syndicale ne sont pas toujours respectés. Les accords de libre-échange peuvent donc contribuer à améliorer les conditions de travail et permettre d'améliorer la qualité des emplois dans les pays signataires à condition qu'ils soient suffisamment contraignants. Bazillier (2007) suggère que la Banque mondiale, qui facilite l'accès des pays émergents et en développement aux ressources

¹⁰ L'indicateur de normes fondamentales du travail est construit à partir de cinq dimensions : 1) interdiction du travail forcé, 2) liberté d'association et droit à l'organisation et à la négociation collective, 3) élimination de l'exploitation des enfants, 4) non-discrimination dans l'emploi, et 5) indicateur de ratification des conventions *fondamentales* l'OIT.

financières dont ils ne disposent pas, peut également promouvoir l'instauration de normes fondamentales du travail capables d'améliorer le développement économique, social et humain et donc la qualité de l'emploi.

Le débat en cours dans les pays émergents porte davantage sur la manière d'identifier les nouveaux emplois créés sous l'impulsion de la croissance économique afin de savoir s'ils sont de « meilleure qualité ». Selon Cazes et Verick (2013), puisque la croissance économique des pays émergents n'a pas abouti à créer un grand nombre d'emplois formels, il faut davantage se pencher sur la nature des emplois nouvellement créés et leur contribution à la croissance économique. En se focalisant sur l'Afrique du Sud, le Brésil, l'Indonésie et la Turquie, ils parviennent à démontrer que de fortes disparités dans l'accès aux meilleurs emplois entre hommes et femmes subsistent, renforçant ainsi la dualité du marché du travail dans ces pays. Les femmes, massivement présentes dans les emplois informels, agricoles et très faiblement représentées dans l'industrie sont ainsi exclues des emplois les plus rémunérateurs et protégés. Elles ne participent que très faiblement à la croissance économique puisque leur productivité est faible. Les jeunes aussi se retrouvent fragilisés dans leur emploi. En effet, compte tenu de taux de croissance démographiques élevés, l'économie informelle tend à absorber la majeure partie de la main-d'œuvre entrante. Selon le modèle de Lewis (1954), le développement économique d'un pays affecte la composition sectorielle des emplois en déplaçant les emplois du secteur primaire vers le secteur secondaire sans pour autant accroître, dans un premier temps, les salaires des employés du secteur manufacturier (Fields, 2004). Pourtant, dans les faits, la croissance économique des pays émergents comme l'Afrique du Sud, le Brésil, la Chine, l'Indonésie ou la Turquie a surtout permis d'augmenter fortement l'emploi dans le secteur tertiaire en maintenant un haut niveau d'emploi agricole. Les discriminations dans les pays émergents représentent une perte pour la société tout entière qui a décidé d'investir dans le capital humain et c'est pour cela que les pouvoirs publics ont intérêt à lutter contre les discriminations, car elles portent atteinte à long terme à la formation d'une croissance économique durable.

S'il est théoriquement admis que la productivité – déterminée en partie par la qualité de l'emploi – engendre une hausse de la croissance par des gains supplémentaires, il n'est pas certain que, dans les faits, les entreprises décident de développer une stratégie de long terme visant à améliorer les conditions de travail. Au contraire, on peut craindre que si la compétitivité baisse sous l'effet d'une hausse des salaires, certaines entreprises choisissent de rendre les conditions plus difficiles pour maintenir leur avantage, voire délocalisent leur activité. La division internationale du travail induite par la mondialisation influe sur la qualité de l'emploi dans les pays émergents par la dualité qui se crée entre firmes multinationales et firmes locales. Les pays d'Asie du Sud-est notamment baissent le coût du travail dans certains secteurs pour combattre la concurrence des pays limitrophes et attirer les IDE¹¹ nécessaires au développement de leur économie. Cette pratique agit à la baisse sur la qualité des emplois.

Dans ce cas, l'État peut prendre ses responsabilités et imposer une régulation par des normes sociales. L'environnement institutionnel est durablement de son ressort. La question est donc de savoir si les entreprises et l'État souhaitent durablement investir dans la qualité des emplois. Rappelons que si la mise en place et la garantie des *normes fondamentales* du travail permettent le développement de la qualité des emplois, l'investissement dans le capital humain (formation professionnelle et éducation) et l'augmentation des salaires sont autant de leviers

¹¹ L'effet des IDE est considéré par les organisations internationales (OCDE, OIT) comme bénéfique pour la croissance économique des pays récepteurs, mais les effets sur l'emploi sont encore méconnus.

directement disponibles pour améliorer la productivité et le bien-être collectif, et ainsi améliorer durablement la croissance. Blundell *et al.* (1999) montrent d'ailleurs que les pays ayant investi davantage dans l'éducation connaissent une croissance économique supérieure.

Enfin, la libéralisation économique et l'ouverture aux échanges dans les pays émergents se sont traduites par un accroissement de la demande de main-d'œuvre qualifiée, pourtant peu abondante, sous l'effet du progrès technique. Ceci a pour effet d'augmenter fortement les salaires à l'avantage des plus qualifiés, car l'offre est insuffisante, et renforce la dualité du marché du travail. Ce résultat vient nuancer le gain global. Le développement de la qualité des emplois peut donc s'avérer inégalitaire dans certains pays émergents, comme le Brésil, à la faveur des travailleurs qualifiés. Si Salama (2012) suggère que la croissance ne débouche pas mécaniquement sur le développement, mais semble bien plus conduire à la stagnation ou à l'augmentation des inégalités internes, on doit reconnaître que les expériences menées dans les pays émergents produisent des résultats contrastés. La conduite par les pouvoirs publics de politiques sociales actives de protection sociale, afin de rendre la croissance économique plus inclusive dans certains pays comme au Brésil, avec par exemple la *Bolsa familia* a permis de réduire significativement la pauvreté dans le pays – avec certaines disparités régionales –, mais a aussi impliqué une diminution nette des inégalités (Fauré et Lustosa, 2013).

Sur la base des approches existantes de la qualité de l'emploi, et en tenant compte des mécanismes théoriques mis en évidence dans cette partie, la prochaine section propose une grille d'analyse des outils de mesure de la qualité de l'emploi dans les pays émergents.

2. DONNÉES ET MÉTHODOLOGIE POUR UNE ANALYSE DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI DANS LES PAYS ÉMERGENTS

2.1. Présentation des indicateurs

En mobilisant de multiples sources statistiques, le tableau 1 propose une liste de douze indicateurs regroupés en sept dimensions permettant de mesurer la qualité de l'emploi dans les pays émergents :

- Les indicateurs du développement dans le monde (WDI) de la Banque mondiale¹² ;
- Eurostat¹³ ;
- Les statistiques de l'OCDE [OECD.Stat]¹⁴ ;
- OIT Key Indicators of the Labour Market (KILM)¹⁵ ;
- UNESCO Institute for Statistics¹⁶ ;
- Sources statistiques nationales.

Le choix des indicateurs tient compte de la disponibilité des données dans tous les pays émergents. L'année de référence est 2010, mais compte tenu de la disponibilité irrégulière

¹² Voir <http://donnees.banquemondiale.org/>

¹³ Voir <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

¹⁴ Voir <http://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr>

¹⁵ Voir http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

¹⁶ Voir <http://www.uis.unesco.org/pages/default.aspx>

des données dans certains pays, nous avons été amenés à retenir certaines données datant de 2009 ou 2011. Compte tenu de la nature des informations concernées, on peut supposer qu'elles ne varient pas dans le temps, ce qui n'influence pas les comparaisons entre pays. La base de données complète est présentée en annexe 6.

Tableau 1. Liste des dimensions et indicateurs de qualité de l'emploi dans les pays émergents

Dimensions	Indicateurs	Sources
I) Rémunération et productivité	1) Salaire moyen mensuel (exprimé en dollar de parité de pouvoir d'achat)	OIT (KILM)
	2) PIB horaire (exprimé en dollar de parité de pouvoir d'achat)	OIT (KILM) et Eurostat
	3) Part des travailleurs pauvres dans l'emploi total (en %)	OIT (KILM)
II) Formes d'emploi non standard	4) Part du travail à temps partiel dans l'emploi total (en %)	OIT (KILM) et sources nationales
	5) Part des emplois vulnérables dans l'emploi total (en %)	OIT (KILM)
III) Temps de travail et conciliation vie professionnelle/vie familiale	6) Proportion de travailleurs travaillant 48 heures et plus par semaine (en %)	OIT (KILM) et OCDE
	7) Ratio emploi-population – Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (en %)	OIT (KILM)
IV) Santé-sécurité au travail, conditions de travail	8) Taux de couverture pour accident du travail (en %)	OIT (World Social Security Report 2010/11)
V) Compétences et développement de carrière	9) Total des dépenses publiques pour l'éducation (en % du PIB)	Banque mondiale et UNESCO
VI) Dialogue social et représentation collective	10) Taux de syndicalisation des employés (en %)	OIT (KILM)
	11) Taux de couverture des employés par la négociation collective (en %)	OIT (KILM)
VII) Autres dimensions	12) Part des personnes en emplois informels dans l'emploi total (en %)	OIT (KILM) et sources nationales

La première dimension s'articule autour de trois indicateurs qui caractérisent la rémunération, la productivité et la pauvreté des travailleurs dans les pays émergents. Le salaire moyen mensuel (indicateur 1) exprimé en dollars de parité de pouvoir d'achat (PPA) permet d'appréhender le niveau de rémunération de chaque pays et d'établir une comparaison entre eux. En plus du salaire moyen, le choix est fait de s'intéresser à la productivité à travers le PIB horaire (indicateur 2). La mesure de la productivité de la main-d'œuvre par heure travaillée fournit « une représentation fidèle des développements de la productivité d'une économie en éliminant les différences qui subsistent entre plein temps et mi-temps dans la composition de la main-d'œuvre entre les pays et dans le temps »¹⁷. Enfin, la part des

¹⁷ Voir [Eurostat/PIB horaire](#)

travailleurs pauvres dans l'emploi total (indicateur 3) permet d'appréhender les problèmes de pauvreté au travail encore largement répandu dans les pays émergents. Cet indicateur est mesuré par le nombre de travailleurs dont la consommation journalière est inférieure au seuil de deux dollars, ajusté pour tenir compte de la parité de pouvoir d'achat (PPA).

La seconde dimension se focalise sur les formes d'emplois « non standard », c'est-à-dire le taux d'emploi à temps partiel (indicateur 4) et l'emploi vulnérable (indicateur 5). Cette dimension apparaît nécessaire dans l'étude des pays émergents dans la mesure où il est supposé que le taux d'emploi à temps partiel agit négativement sur la qualité de l'emploi, puisque très souvent subi, et participe activement au phénomène de sous-emploi. L'emploi vulnérable est un indicateur intéressant et utile dans la compréhension des conditions d'emplois dans les pays émergents et en voie de développement puisqu'il prend en compte les personnes travaillant pour leur propre compte et les travailleurs familiaux non rémunérés. Ces situations sont jugées non conventionnelles et défavorables à la sécurité de l'emploi des travailleurs.

La troisième dimension traite du temps de travail et de la conciliation vie professionnelle/vie familiale. Elle est caractérisée par la durée du travail « excessive », c'est-à-dire la part des travailleurs travaillant 48 heures ou plus par semaine (indicateur 6) et par l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (indicateur 7).

La quatrième dimension traite de la santé-sécurité au travail. Elle contient uniquement le taux de couverture de la population active pour accident du travail (indicateur 8). Prenant en compte toute la population active, dont les travailleurs informels, cet indicateur répond à l'impératif de comparer les pays sur un plan institutionnel de protection sociale. Dans les pays où le taux de travailleurs en emploi informel est fort comme en Inde, le taux de couverture de la population active pour accident du travail a tendance à être faible puisque les individus cotisent marginalement au système de Sécurité sociale et ne sont donc pas assurés en cas de besoin.

La cinquième dimension, construite autour des « compétences et du développement de carrière » permet de mieux comprendre la diversité institutionnelle des pays émergents sous l'angle de la place réservée à l'éducation. Cette dimension inclut l'indicateur 9 relatif au total des dépenses publiques consacrées à l'enseignement (courante et en capital) en tant que pourcentage du PIB consenti pour l'ensemble des pays émergents en 2010. Cette variable est la seule disponible pour approximer l'investissement dans la formation consenti par les pays (on ne dispose pas d'indicateurs portant spécifiquement sur la formation continue).

La sixième dimension concerne le dialogue social. Dans des pays où les normes du travail sont plus fragiles que dans les pays développés, le taux de syndicalisation (indicateur 10) et le taux de couverture des employés par la négociation collective (indicateur 11) traduisent l'influence et la présence des organisations syndicales dans les entreprises. Ces indicateurs excluent les travailleurs en emploi informel qui ne sont pas susceptibles d'intégrer un processus de syndicalisation déclaré.

Enfin, la septième dimension s'intéresse à la proportion des personnes en emploi informel, hors secteur agricole (indicateur 12). C'est un aspect majeur qui fait débat dans la perspective de la qualité de l'emploi. Très hétérogène entre les pays, on parle de dualisme de l'économie pour qualifier les différences séparant un employé formel, qui bénéficie de la protection sociale, et un travailleur informel, qui en est exclu. Salama (2012) précise que les emplois « informels » sont quantifiés par les autorités nationales par la non-déclaration des salariés et des travailleurs à leur propre compte auprès du ministère des Finances et/ou par un surplus de travailleurs vis-à-vis du nombre enregistré auprès des autorités (majoritairement les entreprises de moins de cinq employés). Même si les études divergent sur la portée des

emplois informels, le choix est fait de le considérer dans la présente analyse comme défavorable à la qualité de l'emploi en ce sens qu'il précarise les individus et restreint leur accès à la protection sociale. Pour les pays émergents européens, la part de l'emploi informel dans l'emploi total est proche de celle obtenue sans prendre en compte l'emploi agricole étant donné que ce secteur représente dans ces pays environ 10 % de l'emploi total. Dans les pays présentant des taux de croissance démographiques élevés, comme en Chine ou en Inde, l'économie informelle tend à absorber la majeure partie de la main-d'œuvre entrante.

2.2. Méthodes d'analyse appliquées à la qualité de l'emploi, comme concept multidimensionnel

Construire un indice synthétique permet de comparer les pays entre eux sur la base des indicateurs du tableau 1. Calculé en suivant l'analyse désagrégée utilisée par Erhel et Guergoat-Larivière (2013), l'indice est construit à partir de la moyenne des variables qui participent à son élaboration. Dans un premier temps, on normalise l'ensemble des séries en les centrant et en les réduisant, afin de les exprimer sur la même échelle. La seconde transformation consiste à attribuer un « signe » à chaque indicateur afin qu'il exerce un effet univoque sur la qualité de l'emploi. Par exemple, le choix est fait de changer le signe de la part des employés travaillant 48 heures ou plus par semaine, car on suppose que cette variable influence négativement la qualité de l'emploi. Un taux positif dans ce domaine est transformé en taux négatif, car un pays où les employés travaillent avec des horaires lourds, voir indécentes, est un pays où l'on considère que la qualité de l'emploi se dégrade et inversement.

Tableau 2. Signe affecté aux indicateurs utilisés pour construire l'indice synthétique

Indicateurs	Contribution
Salaire moyen mensuel (exprimé en dollars de parité de pouvoir d'achat)	+
Productivité horaire (PIB horaire)	+
Part des travailleurs pauvres dans l'emploi total (en %)	-
Part du travail à temps partiel dans l'emploi total (en %)	-
Part des emplois vulnérables dans l'emploi total (en %)	-
Proportion de travailleurs travaillant 48 heures et plus par semaine (en %)	-
Ratio emploi-population – Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (en %)	-
Taux de couverture pour accident du travail (en %)	+
Total des dépenses publiques pour l'éducation (en % du PIB)	+
Taux de syndicalisation des employés (en %)	+
Taux de couverture des employés par la négociation collective (en %)	+
Part des personnes en emploi informel dans l'emploi total (en %)	-

Le tableau 2 spécifie le signe affecté à chaque indicateur dans la construction de l'indice synthétique. Le choix est fait de considérer que le temps partiel agit négativement sur la qualité de l'emploi, car il offre un statut précaire aux travailleurs dans les pays émergents, bien que nombre de chercheurs dans la littérature européenne conviennent que le temps partiel est également, sous certaines conditions, un moyen de concilier vie familiale et vie professionnelle (Davoine, Erhel, 2007). Le graphique 2 est la représentation graphique de l'indice synthétique

de qualité de l'emploi dans les pays émergents pour l'année 2010. Il est construit en faisant la moyenne arithmétique des variables centrées réduites pour chaque pays en 2010. Il s'agit d'une moyenne non pondérée, qui revient à attribuer un poids identique à chacun des douze indicateurs. *In fine*, l'opération consiste donc de la façon la plus simple possible à traduire l'effet de toutes les variables sur la qualité de l'emploi dans chacun des vingt-quatre pays. Comme le soulignent Fremigacci et L'Horty (2005), la variation de l'indice synthétique est le « fruit d'une combinaison de facteurs » qu'il convient de bien étudier.

Deux méthodes distinctes, mais complémentaires – l'analyse en composantes principales (ACP) et la classification ascendante hiérarchique (CAH) – complètent l'analyse descriptive par une analyse typologique. Les graphiques 3 et 4 en sont la projection. Le graphique 3 représente le cercle des corrélations¹⁸ et le graphique 4 présente une typologie des régimes de qualité de l'emploi dans les pays émergents. L'ACP permet de décrire de larges matrices de corrélations. Elle sert à décrire des phénomènes multidimensionnels qui n'impliquent pas de définir une seule variable d'intérêt. Suivant la méthodologie proposée par Davoine et Erhel (2007), toutes les variables sont exprimées sous forme centrée réduite pour permettre de calculer la matrice des coefficients de corrélations. Cette matrice est composée en ligne des pays émergents et en colonne des différentes variables (indicateurs). L'intérêt de cette méthode réside essentiellement dans la synthèse d'importantes bases de données en un petit nombre de facteurs, les composantes principales, permettant de trouver, pour un nuage de points, la meilleure représentation graphique en un minimum d'axes. La position des axes se fait successivement. La variance expliquée par chaque nouvel axe décroît à partir du premier. Graphiquement, le nuage se projette sur le premier axe qui dispose de la plus grande dispersion sur l'ensemble de l'ACP, le deuxième axe résumant la variance disponible sur d'autres variables. Il est orthogonal au premier axe par construction et maximise la variance résiduelle. Sur les graphiques 3 et 4 figurent le pourcentage qui correspond à la variance (ou inertie) des deux axes. Plus celui-ci est élevé, plus la représentation du nuage sur les deux premiers axes projetés est forte et traduit l'ensemble des informations disponibles. La contribution des axes à l'explication de la variance totale apparaît dans chaque graphique. La taille des points représentant les individus – ici les pays – est proportionnelle à leurs contributions dans la définition de l'espace sur les deux axes. Le choix est fait ici d'accorder un poids similaire à chaque variable (indicateurs) dans l'analyse.

Pour compléter l'analyse, le choix est fait d'utiliser la méthode de classification ascendante hiérarchique (CAH) sur les individus (pays), qui est une des méthodes de classification possibles. Il s'agit bien « d'ascendance » puisqu'il y a progressivité dans le regroupement des pays entre eux autour des variables de l'ACP. Dans un premier temps, quelques pays vont s'assembler autour de variables très proches puis au fur et à mesure, passé la première étape de classification¹⁹, les pays ou groupes de pays vont se rassembler autour d'autres critères qui les réunissent jusqu'à obtenir *in fine* une seule grande classe. Il en résulte un arbre hiérarchique de classification appelé dendrogramme²⁰, qui traduit la proximité ou l'éloignement entre les pays : la hauteur d'une branche est proportionnelle à la distance entre les variables. Il a pour intérêt de montrer quel est le niveau de coupure le plus pertinent en plusieurs classes. La classification permet, d'une part, de mettre en évidence les

¹⁸ La méthodologie du cercle des corrélations est présentée en annexe 2.

¹⁹ On travaille sur des matrices de distance.

²⁰ Disponible en annexe 3.

rapprochements entre les pays sur la base des sept dimensions choisies et, d'autre part, de proposer une typologie des régimes de qualité de l'emploi projetée sur le graphique 4.

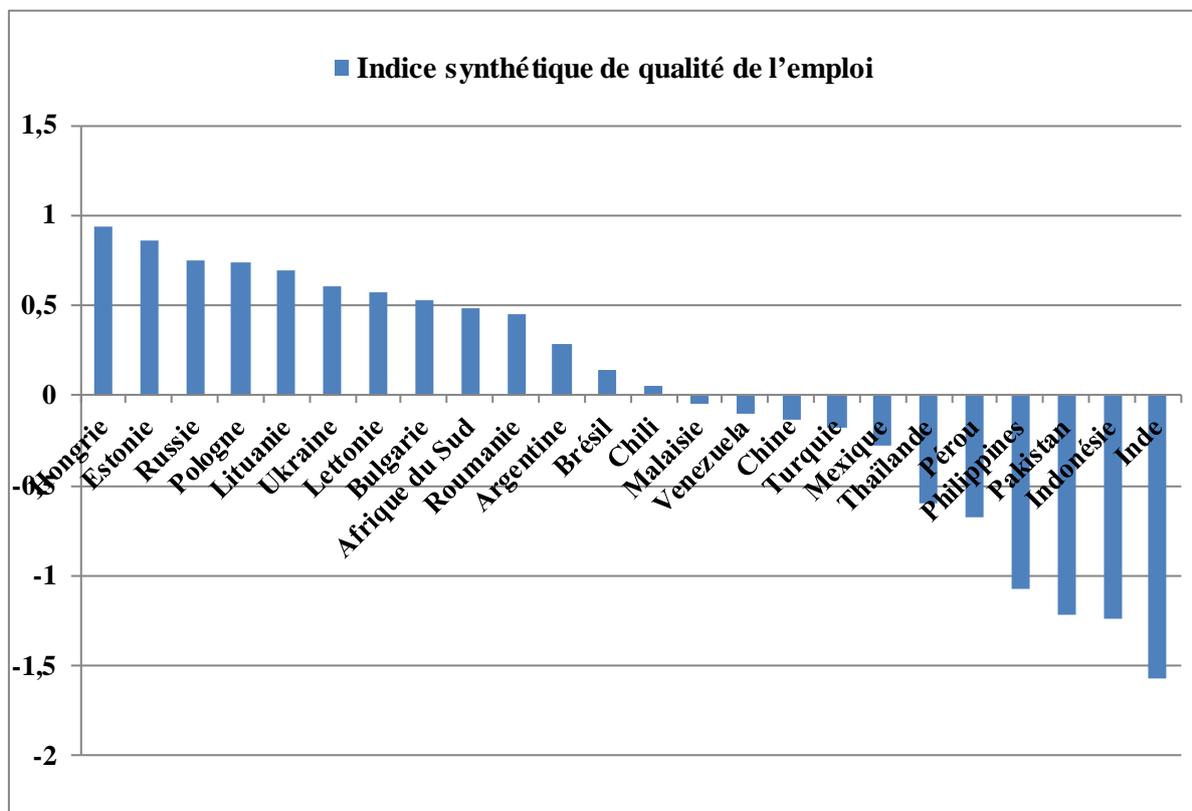
3. ANALYSE TYPOLOGIQUE ET INDICE SYNTHÉTIQUE DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI DANS LES PAYS ÉMERGENTS

L'analyse comparative des pays émergents sur la base des indicateurs de qualité de l'emploi porte, dans un premier temps sur la tentative de construction d'un indice synthétique de qualité de l'emploi, conformément à la méthodologie exposée précédemment et dont les résultats figurent section 3.1. Une analyse typologique visant à positionner des groupes de pays, en conformité avec la méthodologie de l'ACP, permet une représentation graphique du cercle des corrélations autour duquel ces groupes se positionnent, après avoir fait l'objet d'une classification ascendante hiérarchique sur la base de critères de similarité. La section 3.2 permet ainsi de décrire et commenter les régimes de qualité de l'emploi dans les pays émergents.

3.1. Une approche de la qualité de l'emploi dans les pays émergents sur la base d'un indice synthétique

Le graphique 2 résulte de la construction d'un indice synthétique de la qualité de l'emploi à partir de la méthodologie présentée section 2.2.

Graphique 2. Indice synthétique de qualité de l'emploi



Note de lecture : De gauche à droite défilent successivement les pays dont l'indice synthétique est le plus élevé.

Source : Indicateurs du tableau 2.

Six pays émergents européens (Bulgarie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne) communément appelés « Pays d'Europe centrale et orientale (PECO) » et membres de l'Union européenne (UE) auxquels s'ajoutent la Russie et l'Ukraine ont les indices les plus élevés, suggérant une situation globalement plus favorable pour les travailleurs de ces pays. La Roumanie fait figure d'exception puisque son indice est inférieur à celui de l'Afrique du Sud. À l'opposé, quatre pays (Inde, Indonésie, Pakistan et Philippines) sont dans une situation de qualité de l'emploi plus dégradée. Ce sont *a priori* les pays les moins avancés de l'échantillon des pays émergents. Enfin, l'Argentine, le Brésil, la Chine, le Chili, la Malaisie, la Turquie et le Vénézuéla sont dans le groupe intermédiaire en termes de qualité de l'emploi.

Compte tenu des liens théoriques exposés section 1.2 entre qualité de l'emploi et croissance économique, une analyse de l'indice de qualité de l'emploi et le développement humain. L'utilisation du coefficient de corrélation de Pearson révèle une forte corrélation positive ($r=0,812$) et statistiquement significative (au seuil de $\alpha=5\%$) entre l'indice synthétique de qualité de l'emploi et l'indice de développement humain (IDH). Dans le cas présent, ce résultat suggère que l'Inde, l'Indonésie, le Pakistan et les Philippines sont *a priori* les pays les moins avancés de l'échantillon des pays émergents.

En revanche, la corrélation entre l'indice synthétique et le coefficient de Gini (relatif à la dispersion des revenus entre les individus ou les ménages au sein d'une économie) est faible et négative ($r=-0,08$) et statistiquement non significative (au seuil de $\alpha=5\%$), ce qui ne permet pas d'établir un lien entre ces variables. Ce résultat suggère que la réduction des inégalités (distribution des revenus) ne trouve pas, *a priori*, de lien dans le renforcement des conditions de travail et d'emploi. Salama (2014a) insiste sur le rôle déterminant des politiques visant par exemple, à augmenter le salaire minimum, à transférer des revenus vers les pauvres (au Brésil avec la bourse famille) pour diminuer les inégalités.

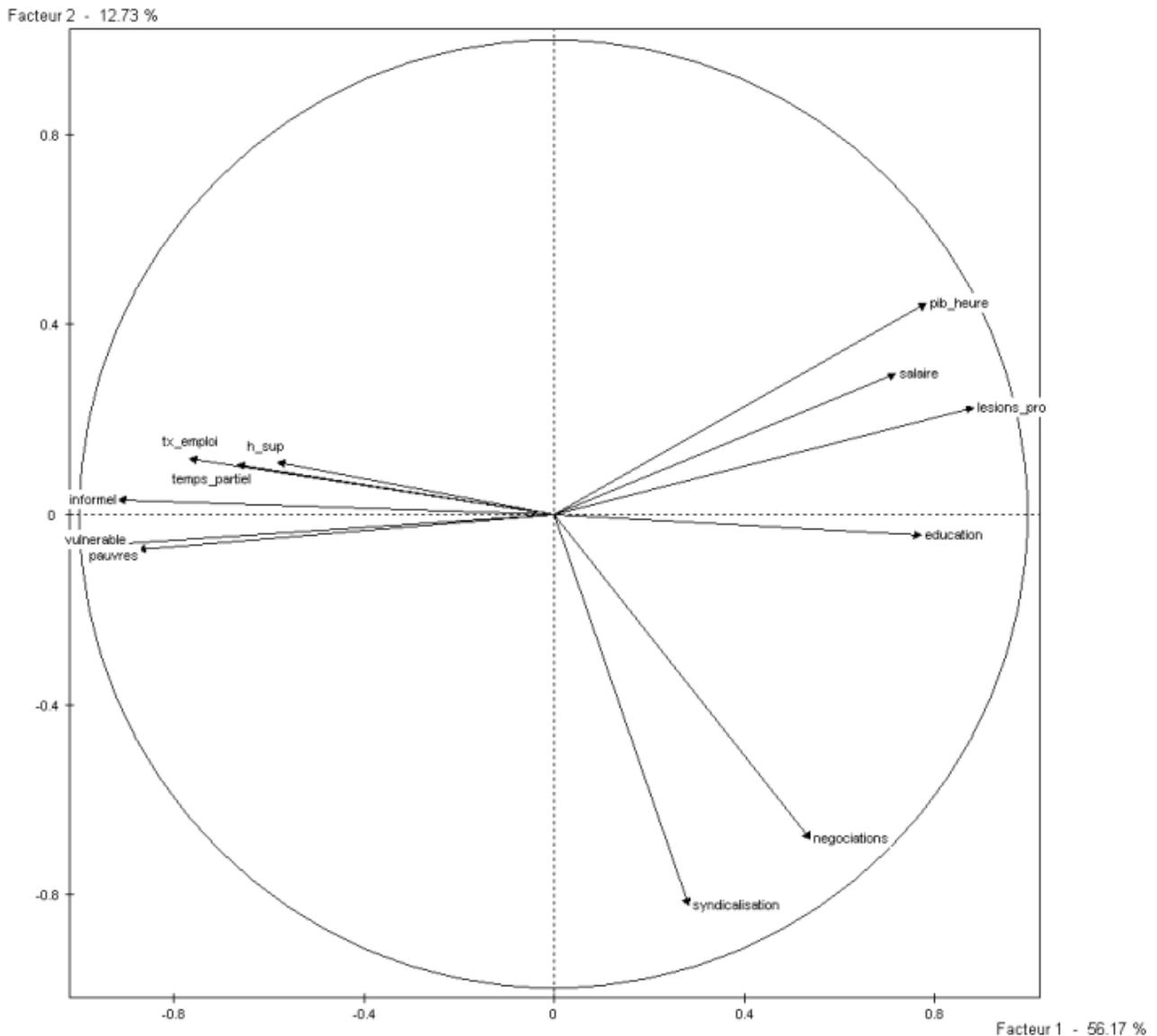
3.2. Description des axes de l'ACP

L'analyse en composantes principales (ACP), construite à partir de la méthodologie présentée section 2.2 et sur la base des indicateurs des sept dimensions (tableau 1) pris ensemble permet d'observer les corrélations et complémentarités susceptibles d'exister entre ces différentes dimensions. Les variables contribuant le plus à la définition des deux premiers axes sont décrites ci-dessous et permettent d'éclairer la position des pays dans les quatre cadrans du graphique 4 (section 3.3).

Le cercle des corrélations (graphique 3, page suivante) donne une image détaillée des corrélations entre les variables des sept dimensions.

Les abréviations utilisées dans le graphique 3 du cercle des corrélations figurent dans le tableau 3 (page suivante).

Dans le cas présent, on choisit de se focaliser sur les trois premiers axes conformément au critère empirique de Kaiser selon lequel on ne retient dans l'analyse que les axes dont les valeurs propres « sont supérieures à la moyenne des valeurs propres (c'est-à-dire à 1 dans le cas d'une ACP sur matrices de corrélation) » (Lebart, Piron et Morineau, 2006 : 98). Les deux premiers axes expliquent 68,90 % de la variance totale et prennent donc bien les corrélations en compte entre les variables mobilisées. L'axe 3, quant à lui, représente 8,50 % de la variance totale.

Graphique 3. Cercle des corrélations entre les variables**Tableau 3. Abréviations des indicateurs du cercle des corrélations**

Abréviations	Description
salaire	Salaire moyen mensuel
pib_heure	PIB horaire
pauvres	Part des travailleurs pauvres dans l'emploi total (en %)
temps_partiel	Part du travail à temps partiel dans l'emploi total (en %)
vulnérable	Part des emplois vulnérables dans l'emploi total (en %)
h_sup	Proportion de travailleurs travaillant 48 heures et plus par semaine (en %)
tx_emploi	Ratio emploi-population – Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (en %)
lesions_pro	Taux de couverture pour accident du travail (en %)
education	Total des dépenses publiques pour l'éducation (en % du PIB)
syndicalisation	Taux de syndicalisation des employés (en %)
negociations	Taux de couverture des employés par la négociation collective (en %)
informel	Part des personnes en emplois informels dans l'emploi total (en %)

L'axe 1 explique 56,17 % de la variance totale. Cet axe oppose les indicateurs qui contribuent à améliorer la qualité de l'emploi à ceux qui fragilisent la situation des individus. Il est positivement corrélé aux indicateurs de sécurité socio-économique (salaire moyen mensuel, PIB horaire), de formation (total des dépenses publiques pour l'éducation), et de conditions de travail (taux de couverture pour accident du travail). On observe que ces indicateurs sont placés sur la partie droite du graphique 3. À l'inverse, l'axe 1 est négativement corrélé aux indicateurs de précarité dans l'emploi tel que l'emploi informel, l'emploi vulnérable, la part des travailleurs pauvres dans l'emploi total ou encore la part du travail à temps partiel. Mais aussi aux indicateurs de durée excessive du travail (proportion de salariés travaillant 48 heures et plus par semaine) et d'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes. Ces variables se trouvent sur la partie gauche du graphique 3. En ce sens, l'axe 1 peut être synthétiquement qualifié de « condition de sécurité socio-économique ». Le PIB horaire et le salaire moyen réel sont fortement corrélés à l'IDH ce qui suppose que l'axe 1 est influencé par le niveau de développement économique.

L'axe 2 de l'ACP explique 12,73 % de la variance totale. Il différencie les pays selon les facteurs institutionnels de dialogue social et de rémunération. Le taux de syndicalisation des employés et le taux de couverture des employés par la négociation collective sont négativement corrélés à cet axe. Ces deux variables expliquent très majoritairement la variance de l'axe 2 (74,6 %) et se trouvent sur la partie en bas à droite du graphique 3. Trois variables sont positivement corrélées au deuxième axe factoriel : le PIB horaire (13,0 % de la variance), le salaire moyen (5,8 % de la variance) et le taux de couverture pour accident du travail (3,3 % de la variance). Elles sont situées en haut à droite du graphique 3. La partie basse de l'axe 2 est plus représentative que la partie haute, puisque les variables institutionnelles de représentation syndicale et de dialogue social sont nettement plus corrélées à l'axe 2 que les autres. Cet axe peut donc être synthétiquement qualifié d'axe des « facteurs institutionnels et conditions de travail ».

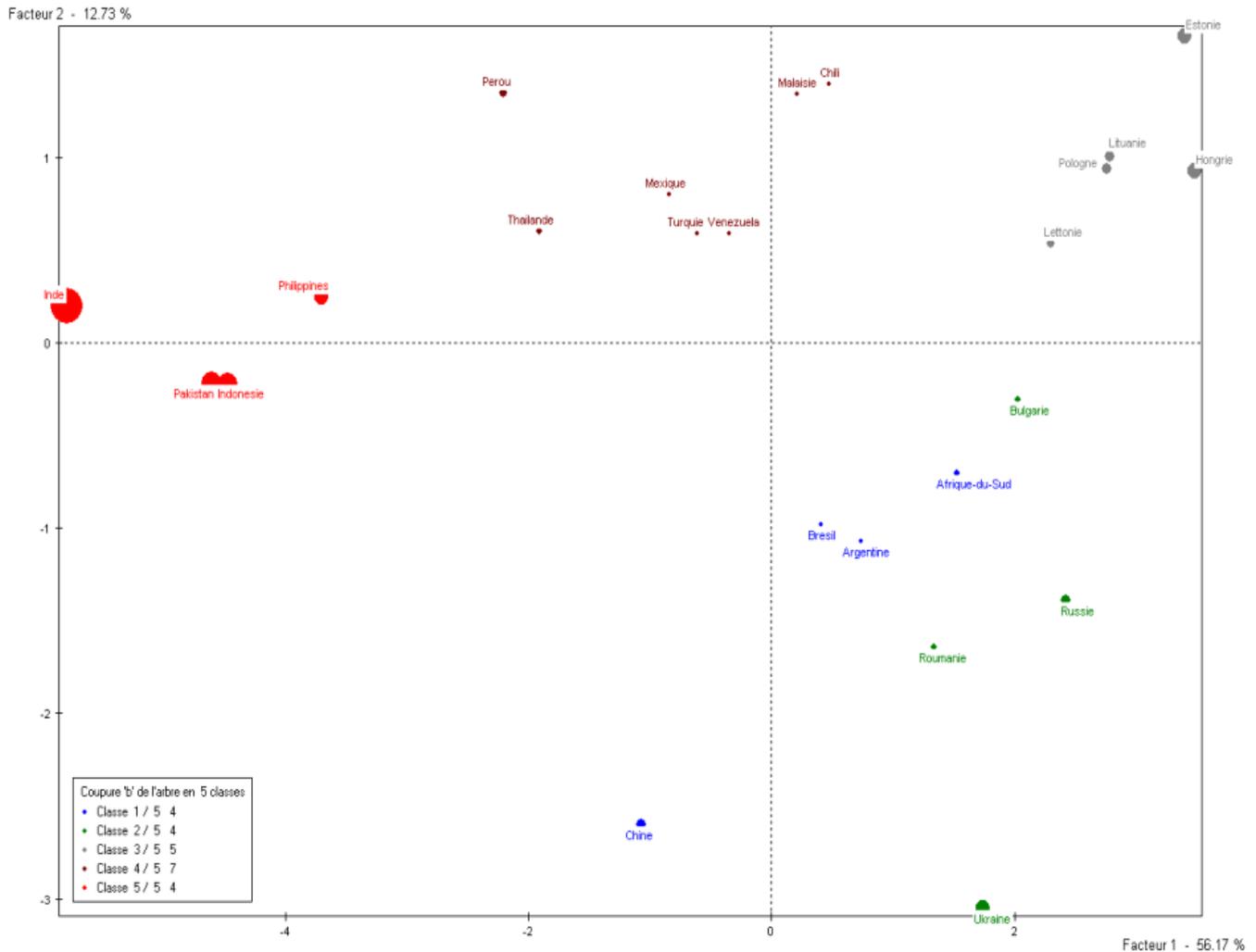
Enfin, l'axe 3 est défini par des indicateurs de différentes dimensions et est donc plus difficile à résumer. Il explique 8,50 % de la variance totale. La part des employés travaillant 48 heures ou plus par semaine est négativement corrélée à l'axe 3. À l'inverse, les indicateurs de taux de travailleurs pauvres et de taux de couverture pour accident du travail sont positivement corrélés à l'axe 3.

3.3. Cinq classes de qualité de l'emploi dans les pays émergents

Le graphique 4 présente les résultats d'une analyse en composantes principales (ACP) basée sur l'ensemble des douze indicateurs du tableau 1 pour l'année 2010. Il peut être interprété comme une carte de la qualité de l'emploi dans les pays émergents faisant ressortir le caractère hétérogène de ces pays en termes de qualité de l'emploi. Une classification ascendante hiérarchique (CAH) a été réalisée en vue de caractériser de la façon la plus synthétique possible les régimes de qualité de l'emploi, en suivant la méthodologie décrite section 2.2. Alors qu'une CAH en quatre groupes de pays aurait regroupé la classe n° 1 et la classe n° 2 dans une seule et même classe, il s'est avéré plus approprié de faire une distinction et d'opérer un découpage en cinq groupes²¹ de pays, compte tenu du fait que le mouvement syndical et sa structuration dans les sociétés ex-soviétiques et latino-américaines ne sont pas les mêmes.

²¹ Le tableau 4 fait apparaître les valeurs moyennes des différents indicateurs par classe. Les groupes de pays sont présentés dans le même ordre que dans les commentaires.

Graphique 4. Une typologie des régimes de qualité de l'emploi dans les pays émergents



Guergoat-Larivière et Marchand (2013) soutiennent que le cadre d'analyse des formes du capitalisme qui oppose « *économies de marché coordonnées* » (EMC) et « *économies de marché libérales* » (ELC) ne permet pas d'expliquer l'hétérogénéité des pays émergents en matière institutionnelle. Pour Boyer (2008 : 57), les pays émergents ne « suivent pas tous la même trajectoire, car l'ouverture internationale a eu pour effet de fortement différencier l'architecture institutionnelle de ces pays, au-delà de la rhétorique qui postulait que la combinaison du marché et de la démocratie n'avait qu'une seule configuration stable, celle que représente le modèle nord-américain ». Dans le cas présent, l'étude des régimes de qualité de l'emploi dans les pays émergents révèle les dynamiques en cours sur le marché du travail de ces pays sans établir de regroupement institutionnel fondé sur un cadre d'analyse des formes du capitalisme.

Les pays se positionnent sur le graphique 4 en fonction des indicateurs identifiés sur le graphique 3. En d'autres termes, les pays de la classe n° 3, qui se trouvent dans le cadran en haut à droite du graphique 4 cumulent les indicateurs favorables à la qualité de l'emploi. À l'opposé, les pays de la classe n° 5 se trouvant dans le cadran à l'extrême gauche cumulent les indicateurs défavorables à la qualité de l'emploi identifié précédemment. Les pays de la classe n° 4 qui se caractérisent par une forte proportion de personnes travaillant 48 heures et plus par semaine et par un taux de couverture des employés par la négociation collective relativement faible se trouvent dans le cadran du haut. Les pays de la classe n° 2 qui se

définissent par un fort taux de couverture des employés par la négociation collective et un faible taux de travailleurs en emploi à durée excessive sont situés dans le cadran en bas à droite. Enfin, les pays de la classe n° 1 définis par un taux de syndicalisation élevé sont dans le cadran en bas du graphique 4. Le graphique des valeurs-tests (voir annexe 4) décrit les variables qui contribuent à la formation des classes, c'est-à-dire les indicateurs qui réunissent les pays au sein d'une même classe.

Tableau 4. Caractéristiques moyennes des cinq classes de pays

	Classe 1 ARG + BRA + ZAF + CHN	Classe 2 BGR + UKR + ROU + RUS	Classe 3 EST + HUN + LVA + LTU + POL	Classe 4 VEN + MEX + MYS + CHL + TUR + THA + PER	Classe 5 PAK+ IND + IDN + PHL
Salaire moyen mensuel (exprimé en dollars de parité de pouvoir d'achat)	882,5	580,75	988,3	730,9	213
PIB horaire (exprimé en dollars de parité de pouvoir d'achat)	8,9	8,7	16,2	10,5	1,9
Part des travailleurs pauvres dans l'emploi total (en %)	13,7	0,5	0,6	7,0	56,1
Part du travail à temps partiel dans l'emploi total (en %)	14,4	7,0	7,5	14,1	23,1
Part des emplois vulnérables dans l'emploi total (en %)	25,2	16,5	9,3	33,4	61,8
Proportion de travailleurs travaillant 48 heures et plus par semaine (en %)	25,7	5,8	6,4	30,0	24,6
Ratio emploi-population – Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (en %)	18,8	12,2	8,8	27,4	42,6
Taux de couverture pour accident du travail (en %)	48,3	77,1	91,6	56,1	28,3
Total des dépenses publiques pour l'éducation (en % du PIB)	5,3	4,6	5,3	3,9	2,8
Taux de syndicalisation des employés (en %)	39,6	32,9	13,9	12,4	10,7
Taux de couverture des employés par la négociation collective (en %)	42,7	58,5	30,9	9,4	8,0
Part des personnes en emplois informels dans l'emploi total (en %)	39,3	14,9	11,4	41,9	76,2

Note : Les abréviations des pays (codes ISO 3166-1) sont en annexe 4.

Classe n° 1 : Afrique du Sud, Argentine, Brésil et Chine

Le taux de syndicalisation des employés est la principale variable contributrice du regroupement des pays dans cette classe. En moyenne, 39,6 % des employés de ce groupe appartiennent à un syndicat. Cette classe de pays est donc marquée par une politique

institutionnelle des entreprises relativement favorable aux employés au regard du faible taux de syndicalisation dans d'autres groupes. Le taux de couverture par des négociations salariales est également élevé au regard de la moyenne des autres classes (42,7 %). Enfin, ces pays consacrent d'importantes dépenses dans l'éducation (5,3 % de leur PIB en moyenne).

L'Afrique du Sud et la Chine sont les deux pays du groupe pour lesquels le taux de couverture des employés par la négociation salariale est moins élevé que le taux de syndicalisation des employés. En 2010, en Afrique du Sud, près de 40 % des employés appartenaient à un syndicat, alors que seulement 27,3 % étaient couverts en cas d'accords. En Chine, le taux de syndicalisation officiel est de 90 %, car tous les travailleurs chinois sont automatiquement affiliés au syndicat unique dénommé *All-China Federation of Trade Unions*, ACFTU (Fédération nationale des syndicats chinois), lui-même rattaché au Parti communiste. Ce chiffre doit cependant être relativisé par un décomptage dans le milieu urbain où 60 % des travailleurs sont effectivement syndiqués. Selon le rapport du BIT intitulé *All China Federation of Trade Unions (2009): Structure, Functions and the Challenge of Collective Bargaining*, il n'est pas possible d'affirmer que les travailleurs chinois en milieu rural sont effectivement syndiqués. En outre, seulement 23,4 % des employés chinois bénéficient des accords collectifs, qui concernent en général les employés des secteurs jugés stratégiques. L'ACFTU représente surtout les salariés urbains privilégiés ainsi que les membres du parti (Bazillier, 2011).

En Argentine, après la grande crise économique et sociale survenue entre 1998 et 2002, le pays a connu une réorientation de ses politiques publiques par un renforcement de la négociation collective, une politique salariale plus juste et une politique de formation plus efficace, notamment pour les jeunes. Le taux de syndicalisation en 2010 est de 37,6 % et 60 % des employés sont couverts par les négociations collectives organisées par branche d'activité. Il en est de même au Brésil, à la différence que ce pays « conserve un système syndical corporatiste marqué par la règle héritée de l'ère Vargas d'unicité du syndicat dans l'entreprise, en fonction de la catégorie professionnelle » (Guézennec *et al.*, 2012), alors qu'en Argentine, les syndicats administrent des œuvres sociales afin de maintenir le lien avec leurs adhérents (Novick *et al.*, 2009). Le caractère unitaire, de solidarité, de développement économique et social a attiré de nombreux travailleurs brésiliens et c'est pour cela qu'en 2010, on dénombre 20,9 % de salariés syndiqués dans tout le pays. Cette représentation syndicale a d'ailleurs pesé à la hausse sur les salaires et engendré une diminution de la pauvreté.

Classe n° 2 : Bulgarie, Roumanie, Russie et Ukraine

Ce groupe, composé de pays anciennement communistes et en voie de transformation vers l'économie de marché relève d'un « *modèle en transition* » au sens de Bazillier (2011). Dans cette catégorie de pays, le travail salarié est prépondérant dans les secteurs de l'industrie et des services. Dans ce modèle, une forte proportion de travailleurs appartient à un syndicat, alors même que la transition économique a engendré une baisse du nombre de travailleurs syndiqués.

Le taux de couverture des employés par la négociation collective est en moyenne de 58,5 % et contribue fortement à regrouper ces quatre pays dans une classe commune. C'est d'ailleurs la moyenne la plus élevée des cinq classes. La moyenne du taux de syndicalisation est aussi élevée (32,9 %). C'est le résultat d'une politique syndicale profondément ancrée dans le passé soviétique. En Bulgarie, le taux de syndicalisation est de 14,6 %, alors que 38,2 % des employés sont concernés en cas d'accords. En Roumanie, 32,3 % des employés

appartiennent à un syndicat et 70 % des travailleurs bénéficient des accords signés dans l'entreprise.

En Ukraine, c'est près de 84 % des employés qui sont concernés par les accords collectifs, ce qui est le plus fort taux du groupe. Enfin, en Russie, près de 42 % des employés participent à la vie syndicale et bénéficient des accords négociés. Les syndicats sont donc très présents dans les entreprises et sont pour la plupart affiliés aux partis politiques en place. Moins revendicatifs qu'au Brésil ou en Argentine (classe n° 1), ils font appliquer les décisions politiques. Cette réalité intentionnelle est un héritage de l'histoire soviétique. Par ailleurs, la proportion de travailleurs travaillant 48 heures ou plus par semaine est la plus faible de toutes les classes. En moyenne, 5,8 % des personnes en emploi ont des durées de travail jugées excessives. Selon la base de données sur la législation concernant les conditions d'emploi et de travail de l'OIT (*Working Conditions Laws Database*)²², la durée légale maximale du travail hebdomadaire en Russie est de 40 heures et, depuis une loi de 2009, si l'État juge que les conditions de travail sont dangereuses pour l'employé, la durée est ramenée à 36 heures par semaine. Seul 0,16 % des personnes travaille 48 heures ou plus par semaine, ce qui est très marginal. En Bulgarie aussi depuis 2009, la durée maximale du travail est fixée à 40 heures par semaine. Il en est de même en Roumanie et en Ukraine. Cette législation est assez bien respectée par les entreprises qui ont très peu recours aux heures supplémentaires. On peut donc dire que ce groupe de pays se structure autour d'un rôle fort et central de la puissance publique identifié par Sapir (2005) comme une forme de « capitalisme d'État » où la mise en place des dispositifs gouvernementaux et des normes du travail s'appliquent au plus grand nombre dans les entreprises. Dans ce modèle, le renforcement de la qualité de l'emploi fait suite au strict respect des normes du travail comme l'interdiction pour un salarié de travailler 48 heures ou plus par semaine.

Classe n° 3 : Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie et Pologne

Ce groupe de pays se rapproche du « modèle classique » défini par Bazillier (2011) dans lequel la proportion de travailleurs salariés est très forte (entre 75 et 90 % de l'emploi total), et dans lequel la main-d'œuvre est principalement dans le secteur des services (environ 60 %) et dans l'industrie (environ 30 %). Enfin, ces pays sont caractérisés par un niveau élevé de protection sociale et une place relativement importante de l'État dans l'économie.

En moyenne, par rapport à tous les pays émergents, les pays membres de l'Union européenne sont dans une situation relativement plus favorable sur le plan de la qualité de l'emploi telle que défini précédemment. Le PIB horaire est de 16 dollars PPA dans cette classe, soit près de deux fois plus, par exemple, que dans les pays de la classe 2. En cas d'accident du travail, le taux de couverture est de 92 %. Le montant total des dépenses publiques en éducation consenties par l'État est relativement élevé (5,3 % du PIB) et le salaire moyen mensuel est de 988 dollars PPA. Ces résultats peuvent s'expliquer par le fait que, pour intégrer l'Union européenne, ces pays ont dû remplir de nombreux critères favorables au développement économique, au développement démocratique et institutionnel qui offre un terrain favorable à des emplois de meilleure qualité. Même si, *stricto sensu*, le marché du travail des États membres est laissé à leur seule prérogative nationale, l'Union européenne invite les pays à coopérer et à échanger sur les bonnes pratiques d'emploi et de protection sociale à l'occasion de la méthode ouverte de coordination (MOC). Cette méthode sert de ligne directrice pour l'emploi en fixant les priorités et les objectifs communs à inscrire dans la formulation des

²² Voir <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>

politiques nationales. L'accèsion à l'Union européenne des nouveaux pays membres semble avoir impulsé de nouvelles dynamiques qui vont dans le sens d'une amélioration des conditions économiques et sociales. Pour autant, ces nouveaux pays membres de l'UE sont à des stades de développement différents. En moyenne, 11,2 % de personnes ont une durée de travail excessive. 7,5 % de travailleurs sont en emploi à temps partiel et l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes est également le plus faible de l'échantillon (8,8 %). Enfin, les deux variables représentant les conditions de vie et de travail précaires, à savoir le taux d'emploi vulnérable et le taux d'emploi informel sont les plus faibles des cinq classes (9,3 % et 11,4 %). En moyenne, les pays émergents membres de l'Union européenne se trouvent dans une meilleure situation sur le plan de la rémunération, de la productivité et des conditions de travail. Il convient de relativiser les résultats obtenus dans cette classe puisque, d'une part, ils sont à mettre en comparaison avec les autres pays émergents, et que, d'autre part, l'ouvrage de Amable (2005) a montré qu'en comparaison de l'UE 17, la sécurité socio-économique des travailleurs, le niveau de formation et la satisfaction dans l'emploi sont objectivement plus fragiles.

Classe n° 4 : Chili, Malaisie, Mexique, Pérou, Thaïlande, Turquie et Vénézuéla

Cette vaste classe assez hétérogène a des caractéristiques proches de la moyenne totale. En moyenne pour ces pays, la part des employés travaillant 48 heures ou plus par semaine est élevée (30 %), tandis que le taux de couverture des salariés par la négociation salariale est relativement faible (15,5 %). Ces deux indicateurs révèlent une certaine faiblesse institutionnelle.

On peut noter qu'en 2011, selon l'OCDE, la Turquie est le pays où, en moyenne et sur l'ensemble de la population en âge de travailler, 46,13 % des individus travaillent 48 heures ou plus par semaine, alors que 26 % des employés bénéficient des accords collectifs, ce qui est supérieur aux autres pays de cette classe. Le Code du travail prévoit pourtant que la durée légale du travail est de 45 heures par semaine, mais 270 heures de travail supplémentaires par an sont disponibles par travailleur, ce qui étend la durée légale à 50 heures et plus par semaine (*Working Conditions Laws Database*). Ces accords sont très répandus en Turquie et posent le problème de l'effectivité des normes fondamentales du travail, dont les dispositions ont pourtant été votées par la Turquie. Ces faiblesses socio-politiques à faire appliquer les lois enferment les travailleurs dans une « trappe à faible qualité d'emploi » (Insel, 2008), essentiellement pour les salariés qui ne sont pas dans le secteur public.

En Malaisie aussi, de nombreux employés travaillent de façon « excessive » (32,1 %) sans être couverts en cas d'accords collectifs puisque moins de 1 % est concerné. Ce pays est caractérisé par l'absence de normes du travail.

Le Mexique s'inscrit dans la moyenne du groupe puisque près de 30 % des travailleurs mexicains exerçaient leur activité 50 heures ou plus par semaine en 2010, alors que la législation prévoit une durée légale par semaine de 48 heures. Le taux de couverture par la négociation salariale est plus faible que la moyenne (8 %). Au Pérou, près de 40 % des personnes travaillent 48 heures ou plus par semaine et seulement 8 % sont concernés par les accords collectifs. Comme le souligne Recondo (2008), le Mexique et le Pérou se caractérisent par un modèle *inégalitaire* dont les coalitions socio-politiques combinent une « bonne qualité d'emploi » dans des secteurs nationaux tel que l'extraction pétrolière, la production électrique ou l'enseignement supérieur et la recherche privée, avec des niveaux de vulnérabilité extrême dans les secteurs privés qui ne sont pas stratégiques pour l'État. Ainsi, Bizberg et Théret (2012) constatent une dualité entre les secteurs « stratégiques » où les

salariés bénéficient d'une forte protection économique et sociale, freinant la nécessaire modernisation technologique de ces entreprises et les secteurs « modernes » comme celui des *maquiladoras* au Mexique où l'insécurité socio-économique domine largement, sous l'effet notamment du contournement du Code du travail.

De façon très proche, en Thaïlande, 35,4 % de la population active travaillent de façon « excessive » et une part extrêmement marginale (1,4 %) bénéficie des accords signés dans l'entreprise. Enfin, le Chili et le Venezuela se distinguent des autres pays par une proportion plus faible d'employés travaillant 48 heures ou plus par semaine, respectivement 16,3 % et 11,3 %. En revanche, les taux de syndicalisation et de couverture par la négociation salariale sont plus faibles que la moyenne dans ces deux pays (proche de 10 %).

Classe n° 5 : Inde, Indonésie, Pakistan et Philippines

Ce groupe de pays, composé de pays semi-industrialisés, les moins avancés de l'échantillon relève d'un « *modèle en développement* » au sens de Bazillier (2011). Dans ce modèle, la part de l'emploi informel, familial ou individuel domine, ainsi que la proportion des travailleurs employés dans le secteur agricole. Enfin, le taux de syndicalisation, le poids de l'État dans l'économie ainsi que la protection sociale y sont beaucoup plus faibles.

Ces quatre pays d'Asie présentent une situation plus dégradée que la moyenne des pays émergents sur le plan de la qualité de l'emploi. Le salaire moyen mensuel est de 213 dollars PPA, contre 988 dollars PPA dans la classe n° 3. Il en est de même pour la productivité horaire qui est très faible (seulement 1,8 dollar PPA l'heure). En moyenne, le taux de pauvreté dans l'emploi est plutôt élevé (56,1 % de la population) et cette tendance forte détermine principalement cette classe. La part des emplois vulnérables est aussi très forte (61,8 % de l'emploi total). Le facteur clé de l'emploi informel qui influence la qualité de l'emploi est nettement plus élevé que la moyenne totale (73,4 %). C'est un facteur décisif de fragilisation de l'emploi et ce taux est très homogène dans ce groupe de pays. L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes – facteur objectif qui permet de mesurer la ségrégation sociale et économique sur le marché du travail – est lui aussi bien plus élevé que la moyenne des autres classes (42,6 %). Enfin, le recours au temps partiel subi est aussi plus élevé et participe à la fragilisation de l'emploi dans ces pays, surtout quand on sait que cette variable est négativement corrélée aux facteurs « rémunération » et « productivité » et est positivement corrélée aux variables qui influencent négativement les conditions de vie et de travail.

En Inde, la croissance en emplois formels a été faible ces dernières années (Goldstein et Lemoine, 2013). Boillot (2009) constate une forte détérioration de la qualité des emplois couplée à une vague d'*informalisation* (90 % de la population active). Le marché du travail est largement composé d'emplois précaires (81 %) et se rapproche en ce sens du Pakistan où 63 % des travailleurs sont en situation vulnérable. L'Indonésie se distingue par un salaire moyen très bas (152 dollars PPA) couplé à une proportion de travailleurs travaillant 48 heures et plus par semaine, supérieure à la moyenne du groupe (40 %). Enfin, les Philippines se singularisent par un taux d'emploi à temps partiel (33,7 %) supérieur à la moyenne du groupe. De façon très singulière, les pays de la classe n° 5 sont situés à l'extrême gauche du graphique 4 de l'ACP, ce qui démontre leur tendance à cumuler les indicateurs très défavorables à la qualité de l'emploi.

Ce dernier groupe de pays peut donc être considéré comme le plus *vulnérable* sur le plan institutionnel et notamment au regard de la très faible sécurité socio-économique des travailleurs, renforcée par la prédominance du secteur agricole. Jaffrelot (2008) s'interroge sur la question de la croissance sans développement des pays d'Asie du Sud : alors que ces

pays sont des lieux d'investissements étrangers et d'échanges commerciaux dynamiques, ils ne bénéficient pas d'un développement du marché du travail qui reste très précaire et polarisé sur des secteurs stratégiques tel que le secteur pharmaceutique en Inde.

Les résultats obtenus à l'issue de l'analyse typologique peuvent être mis en relation avec ceux obtenus grâce à l'indice synthétique de qualité de l'emploi. On constate que les pays de la classe n° 3 ont un indice synthétique élevé, eu égard aux autres groupes de pays, et très proche les uns des autres. D'ailleurs, le graphique 4 de l'ACP montre que les pays de ce groupe sont assez homogènes sur le plan de la qualité de l'emploi. En outre, Guergoat-Larivière (2011) observe à l'aide de soixante et un indicateurs, divisé en quatre grandes dimensions (la sécurité socio-économique, l'éducation et la formation, les conditions de travail, l'égalité hommes-femmes et la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle) que les pays émergents européens se caractérisent par un régime de qualité de l'emploi particulier qui s'oppose à la partition Nord/Sud/Continental. Le pays le plus éloigné des performances européennes en termes de qualité de l'emploi est la Turquie qui appartient à la classe n° 4.

Les pays de la classe n° 2 se caractérisent par un niveau relativement élevé de qualité de l'emploi, quelle que soit l'analyse, bien qu'assez hétérogène. On note que la Roumanie est le pays le plus éloigné du graphique 4 et que son indice synthétique est inférieur à celui de l'Afrique du Sud.

Les pays de la classe n° 1 se distinguent par un taux de syndicalisation relativement élevé par rapport à la moyenne des autres groupes, mais qui se structure différemment, en fonction des normes et des traditions.

Les pays de la classe n° 4 se structurent autour de pratiques défavorables aux travailleurs en termes de « durée excessive » du travail et de relative faiblesse de la négociation salariale, mais, dans l'ensemble, ces pays se caractérisent par des variables proches de la moyenne totale des émergents.

Enfin, les pays de la classe n° 5 se trouvent dans une situation fragile, mais relativement homogène sur le plan de la qualité de l'emploi quelle que soit l'analyse. L'Inde se distingue clairement des BRICS par la faiblesse relative de ses caractéristiques sur le marché du travail.

L'analyse typologique traduit donc le caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi et permet de constater que, sur ce plan, la catégorisation « émergents » est loin d'être homogène. Ces territoires apparaissent encore marqués par des structures sociales dissemblables dont les formes de marché du travail sont une de leurs expressions fondamentales.

CONCLUSION

Ce document de travail propose une analyse descriptive et typologique de la qualité de l'emploi dans les pays émergents en privilégiant une approche comparative. Après avoir choisi un panel de vingt-quatre pays répondant aux critères économiques de convergence, le choix est fait de sélectionner douze indicateurs disponibles dans tous les pays. Si la mesure de la qualité de l'emploi ne peut, par définition, être exhaustive, il était nécessaire que les indicateurs traduisent les spécificités du marché du travail dans ces pays. Une tentative de construction d'un indice synthétique fournit une première tendance selon laquelle les pays émergents européens sont les mieux positionnés sur le plan de la qualité de l'emploi. Cet indice a permis d'établir une relation positive et significative entre la qualité de l'emploi et la

productivité, corroborant ainsi les liens théoriques justifiant la nécessité d'améliorer les conditions de vie au travail pour renforcer la croissance économique. Cependant, cette analyse descriptive ne permet pas d'établir de liens entre le renforcement de la qualité de l'emploi et la réduction des inégalités de revenus (approximé par le coefficient de Gini), ce qui laisse supposer que la formation des classes moyennes dans ces pays ne répond pas nécessairement à une meilleure répartition des richesses.

Une analyse typologique fait ressortir les différents régimes de qualité de l'emploi. Deux méthodes complémentaires sont utilisées. L'analyse en composantes principales (ACP) situe les pays sur deux axes en fonction de la position des indicateurs, tandis que la Classification ascendante hiérarchique (CAH) est utilisée pour constituer des groupes de pays autour d'indicateurs communs. Les résultats confirment que la catégorisation « émergents » n'est pas homogène dans la mesure où la classification en cinq groupes de pays révèle de fortes disparités entre les régions du monde. Par exemple, la position des pays membres de l'Union européenne, par exemple, corrobore les résultats de l'indice synthétique selon lesquels les travailleurs de ces pays disposent de conditions de vie au travail nettement plus favorables, comparées à la moyenne des autres pays. En outre, l'ACP permet clairement d'identifier quelles dynamiques sont à l'œuvre. Par exemple, les pays de la classe n° 5 (Inde, Indonésie, Pakistan et Philippines) cumulent les indicateurs de qualité de l'emploi défavorables avec une tendance à la création d'emplois informels, vulnérables et très faiblement rémunérés.

S'il apparaît souhaitable, sur un plan théorique et analytique que les pays émergents investissent dans la qualité des emplois par l'instauration notamment de normes sociales, rien ne garantit qu'ils choisissent cette option, d'autant que la crise économique récente oriente les débats sur la politique macroéconomique. Soumis à la concurrence étrangère des pays limitrophes à bas coût, les pays émergents peuvent être tentés de différer la mise en application de nouvelles politiques sociales favorables aux salariés. Néanmoins, l'amélioration des conditions de vie au travail et la promotion de la qualité de l'emploi semblent être un des défis les plus sérieux à affronter pour ces pays, s'ils souhaitent soutenir la croissance et la rendre plus inclusive.

BIBLIOGRAPHIE

- AHMED I., 2003, « Travail décent et développement humain », *Revue internationale du Travail*, vol. 142, n° 2, p. 287-295.
- AKERLOF G.A., ROSE A.K., YELLEN J., 1988, « Job Switching and Job Satisfaction in the U.S. Labor Market », *Brookings Papers on Economic Activity, Economic Studies Program, The Brookings Institution*, vol. 19, n° 2, p. 495-594.
- AKERLOF G.A., YELLEN J.L., 1986, « Efficiency Wage Models of the Labor Market », *Cambridge University Press*.
- ALLEGRET J.-P., 2005, *Les régimes de change dans les marchés émergents, Quelles perspectives pour le XXI^e siècle ?*, Éditions Entreprendre.
- ALTMAN M., 2000, « Labor rights and labor power and welfare maximization in a market economy. Revising the conventional wisdom », *International Journal of Social Economics*, vol. 27, n° 12, p. 1252-1269.
- AMABLE B., 2005, *Les cinq capitalismes : Diversité des systèmes économiques et sociaux dans la mondialisation*, Paris, Éditions du Seuil.
- ANKER R., CHERNYSHEV I., EGGER P., MEHRAN F., RITTER J.-A., 2003, « La mesure du travail décent: un système d'indicateurs statistiques de l'OIT », *Revue Internationale du Travail*, vol. 142, n° 2, p. 159-194.
- BARRIENTOS S., MAYER F., PICKLES J., POSTHUMA A., 2011, « Travail décent et réseaux de production mondiaux: construire le débat politique », *Revue internationale du Travail*, vol. 150, n° 3-4, p. 325-345.
- BAZILLIER R., 2004, « Core Labour Standards and Economic Growth », *Cahiers de la MSE*.
- BAZILLIER R., SIRVEN N., 2006, « Les Normes Sociales contribuent-elles à réduire les inégalités », *Revue Française d'Économie*, XXI(2), p. 111-146.
- BAZILLIER R., 2007, « Normes Fondamentales du Travail et Développement économique », Thèse de doctorat d'université, Paris, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 223 p.
- BAZILLIER R., 2008, « Normes de Travail, Migrations Internes et Emploi : une analyse théorique », *Document de travail du CES*, n° 08034.
- BAZILLIER R., 2011, *Le travail, grand oublié du développement durable*, coll. « eDDen », Paris, Le Cavalier Bleu, septembre, 224 p.
- BECKER G. S., 1964, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press.
- BESCOND D., CHATAIGNIER A., MEHRAN F., 2003, « Sept indicateurs pour mesurer le travail décent: une comparaison internationale », *Revue internationale du Travail*, vol. 142, n° 2, p. 195-229.
- BHORAT H., KAMBUR R., MAYET N., 2012, « Afrique du Sud : une réglementation sur le salaire minimum peu respectée », *Revue Internationale du travail*, vol. 151, n° 3.
- BIZBERG I., THERET B., 2012, « La diversité des capitalismes latino-américains : les cas de l'Argentine, du Brésil et du Mexique », *Revue de la régulation*.
- BLUNDELL R., DEARDEN L., MEGHIR C., SIANESI B., 1999, « Human capital investment: the returns from education and training to the individual, the firm and the economy », *Fiscal Studies*, 20, 1, p. 1-24.
- BOILLOT J.-J., 2009, *L'Économie de l'Inde*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », nouvelle édition.
- BONNET F., FIGUEIREDO, J.-B., STANDING G., 2003, « Une famille d'indicateurs du travail décent », *Revue internationale du Travail*, vol. 142, n° 2, p. 231-260.
- BORJAS G.J., 2010, *Labor Economics*, McGraw-Hill.
- BOYER R., 2008, « Les formes du capitalisme en pays émergents », in Jaffrelot C. (ed.), *L'enjeu mondial. Les pays émergents*. Presses de Sciences Po, Paris, 350 p.

- BUEHN A., CLAUDIO E. M., SCHNEIDER S., 2010, « Shadow Economies All over the World: New Estimates for 162 Countries from 1999 to 2007 », *Working Papers wp322*, University of Chile, Department of Economics.
- CAZES S., VERICK S., 2013, *The Labour Markets of Emerging Economies: Has growth translated into more and better jobs?*, Palgrave Macmillan.
- DAVOINE L., ERHEL C., 2006, « Monitoring employment quality in Europe: European Employment Strategy indicators and beyond », Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi, *Document de travail*, n° 66.
- DAVOINE L., 2007, *La qualité de l'emploi : une perspective européenne*, Thèse de doctorat d'université, Paris, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 568 p.
- DAVOINE L., ERHEL C., 2007, « La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », *Économie et Statistique*, vol. 410, n° 1, p. 47-69.
- ERHEL C., GUERGOAT-LARIVIERE M., 2013, « La mobilité de la main-d'œuvre en Europe : le rôle des caractéristiques individuelles et de l'hétérogénéité entre pays », *Revue Economique*, vol. 64, n° 2, p. 309-343.
- EUROSTAT, 2014, *Productivité de la main-d'œuvre par heure travaillée*.
- FAURE Y.-A., LUSTOSA M.C., 2013, « Changements institutionnels et politiques publiques au Brésil Aux sources de la réduction des inégalités sociales, de la pauvreté et des disparités régionales », *Cahiers du GRETHA*.
- FIELDS G. S., 2003, « Travail décent et stratégies de développement », *Revue internationale du travail*, vol. 142, n° 2, p. 268-269.
- FIELDS G. S., 2004, « Dualism in the Labor Market: A Perspective on the Lewis Model after Half a Century », *The Manchester School*, vol. 72, n° 5, p. 724-735.
- FREMIGACCI F., L'HORTY Y., 2005, « La qualité de l'emploi en France : tendance et cycle », Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi, *Document de travail*, n° 51.
- GHAI D., 2003, « Travail décent : concept et indicateurs », *Revue Internationale du travail*, vol. 142, n° 2, p. 121-157.
- GOLDSTEIN A., TREBESCHI G., 2012, *L'economia del Brasile*, Il Mulino, Bologne.
- GOLDSTEIN A., LEMOINE F., 2013, *L'économie des BRIC (Brésil, Russie, Inde, Chine)*, Paris, Éditions La Découverte.
- GOVERNMENT OF INDIA, 2012, « Committee on unorganised sector statistics », National Statistical Commission.
- GUERGOAT-LARIVIERE, 2011, *La qualité de l'emploi en Europe : une perspective dynamique et institutionnelle*, Thèse de doctorat d'université, Paris, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 379 p.
- GUERGOAT-LARIVIERE M., MARCHAND O., 2013, « Définition et mesure de la qualité de l'emploi: une illustration au prisme des comparaisons européennes », *Économie et statistique*, n° 454, p. 23-42.
- GUEZENNEC C., JOLLY C., LEUTHEREAU-MOREL N., 2012, « Droit du travail et protection des travailleurs dans les pays émergents », Paris, Centre d'analyse stratégique, *Note d'analyse*, n° 301.
- INSEL A., 2008, « Les stratégies des pays émergents au sein de l'Organisation mondiale du commerce », in Jaffrelot C. (ed.), *L'enjeu mondial. Les pays émergents*, Presses de Sciences Po, Paris, 350 p.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION, 1999, "Decent Work, Report of the Director-General", *International Labour Conference*, 87th Session, (Geneva).
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION, 2010, *World Social Security Report 2010/11. Providing coverage in times of crisis and beyond*, Genève.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION, 2011, 2012, *Statistical update on employment in the informal economy*. http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_157467/lang--en/index.htm
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION, 2013, « Global Employment Trends 2013: Recovering from a second jobs dip ».

- INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION, 2013, *La dimension sociale des accords de libre-échange*, International Institute for Labour Studies.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION, 2013, *Les tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2013 - une génération en danger*.
- JAFFRELOT C., 2008, *L'enjeu mondial. Les pays émergents*, Paris, Presses de Sciences Po, 350 pages.
- JÜTTING J.-P., DE LAIGLESIA J.-R., 2009, *L'emploi informel dans les pays en développement : une normalité indépassable ?*, Études du Centre de Développement, OECD Publishing.
- KHALID M., 2013, *Human Development Report 2013: The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World*, United Nations Development Programme.
- LAFAYE DE MICHEAUX E., 2014, « La Malaisie aux prises avec le *middle-income trap* ? 2003-2013 : incertitudes du présent et crispations politiques », *Dynamiques internationales*, n 9.
- LEBART L., PIRON M., MORINEAU A., 2006, *Statistique Exploratoire Multidimensionnelle, [Visualisation et Inférence en Fouille de Données]*, Paris, Éditions Dunod.
- LEWIS A., 1954, « Economic development with unlimited supplies of labor », *Manchester School of Economic and Social Studies*, vol. 22, n° 2, p. 139-191.
- L'HORTY Y., RUGANI C., 2000, « Performances macro-économiques et structures sociales européennes », *Économie et Statistique*.
- LEE S., SOBECK K., 2012, « Travail faiblement rémunéré: perspective mondiale », *Revue internationale du Travail*, vol. 151, n° 3, p. 153-169.
- LEIBENSTEIN F., 1957, « The Theory of Underemployment in Backward Economies », *JSTOR: Journal of Political Economy*, vol. 65, n° 2, p. 91-103.
- LEMOINE F., 2009, *L'économie de la Chine*, 4^e éd., Paris, La Découverte, coll. « Repères ».
- MANKIW N.G., ROMER D., WEIL D., 1992, « A contribution to the empirics of economic growth », *Quarterly Journal of Econometrics*, CVII, p. 407-437.
- MANPOWERGROUP, 2012, « Talent Shortage Survey », *Research results*.
- MAYNERIS F., PONCET S., 2014, « Salaire minimum, emploi et productivité : l'expérience chinoise de 2004 », *La lettre du CEPII*, n° 348.
- NOVICK M., LENGYEL M., SARABIA M., 2009, « De la protection sociale à la vulnérabilité : réformes néolibérales en Argentine », *Revue Internationale du travail*, vol. 148(3).
- OCDE, 2007, *Staying Competitive in the Global Economy: Moving up the Value Chain*, Paris, Éditions de l'OCDE.
- OCDE, 2013, *How's Life? 2013: Measuring Well-being*, OECD Publishing.
- O'NEILL J., 2001, « Building better global economic BRICs », *Global Investment Research*, Goldman Sachs.
- OOSTHUIZEN M., 2012, « Les faibles rémunérations en Afrique du Sud », *Revue Internationale du travail*, vol. 151, n° 3.
- PIVETEAU A., ROUGIER E., 2010, « Émergence, l'économie du développement interpellée », *Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs*.
- PIVETEAU A., ROUGIER E., 2012, « Comprendre l'émergence économique : convergence sectorielle, autonomie compétitive et changement institutionnel », *Mondes en développement* n° 158 (2), p. 71-86.
- PIVETEAU A., ROUGIER E., NICET-CHENAF D., 2013, *Émergences capitalistes aux Suds*, Bordeaux, Karthala Éditions.
- QUINTINI G., 2011, « Better Skills, Better Jobs, Better Lives A Strategic Approach to Skills Policies: A Strategic Approach to Skills Policies », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 121.
- RECONDO D., 2008, « Les enjeux internationaux des élections mexicaines », in Dabene O. (ed.), *Amérique latine, les élections contre la démocratie ?*, Paris, Presses de Sciences Po.

- RIESCO M., 2009, « Chili : amorce d'un changement de modèle social », *Revue Internationale du travail*, vol. 148, n° 3.
- SALAMA P., 2012, « Chine – Brésil : industrialisation et désindustrialisation précoce », *FMSH-Working Papers*.
- SALAMA P., 2012, *Les économies émergentes latino-américaines. Entre cigales et fourmis*, Paris, Edition Armand Colin.
- SALAMA P., 2014a, *Des pays toujours émergents ?*, Paris, La Documentation française.
- SALAMA P., 2014b, « Les classes moyennes peuvent-elles dynamiser la croissance du PIB dans les économies émergentes ? », *FMSH-Working Papers*.
- SAPIR J., 2005, *Quelle économie pour le XXI^e siècle*, Paris, Editions Odile Jacob.
- SHAPIRO C., STIGLITZ J.E., 1984, « Equilibrium unemployment as a worker discipline device », *American Economic Review*, vol. 74, n° 3, p. 433-444.
- STANDING G., 2002, « Enquêtes sur la sécurité des personnes : vers un indicateur du travail décent », *Revue internationale du Travail*, vol. 141, n° 4, p. 487-501.
- STIGLITZ J.E., LAFAY J.-D., WALSH C.E., 2007, 3^e édition, *Principes d'économie moderne*, De Boeck.
- STURGEON T. J., 2001, « How Do We Define Value Chains and Production Networks », *IDS Bulletin*, vol. 32, n° 3, p. 9-18.
- UNECE, 2010, *Measuring Quality of Employment, Country Pilot Reports*, ECE/CES/5.
- VERCUEIL J., 2012, *Les pays émergents : Brésil, Russie, Inde, Chine : mutations économiques et nouveaux défis*, Paris, Bréal.

ANNEXES

Annexe 1. Glossaire

ACP : analyse en composantes principales

BIT : Bureau international du travail

BRICS : Brésil, Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud

CAH : classification ascendante hiérarchique

CIT : Conférence Internationale du Travail

ILO : *International Labour Organisation*

KILM : *Key Indicators of the Labour Market de l'OIT*

LFS : *Labour Force Survey*

MOC : méthode ouverte de coordination

OIT : Organisation internationale du travail = ILO

PPA : parité de pouvoir d'achat

UE 17 : Union européenne à 17

UNESCO : Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture

UNICEF : *United Nations Children's Fund*

WDI : *World Development Indicators* (Indicateurs de développement dans le monde)

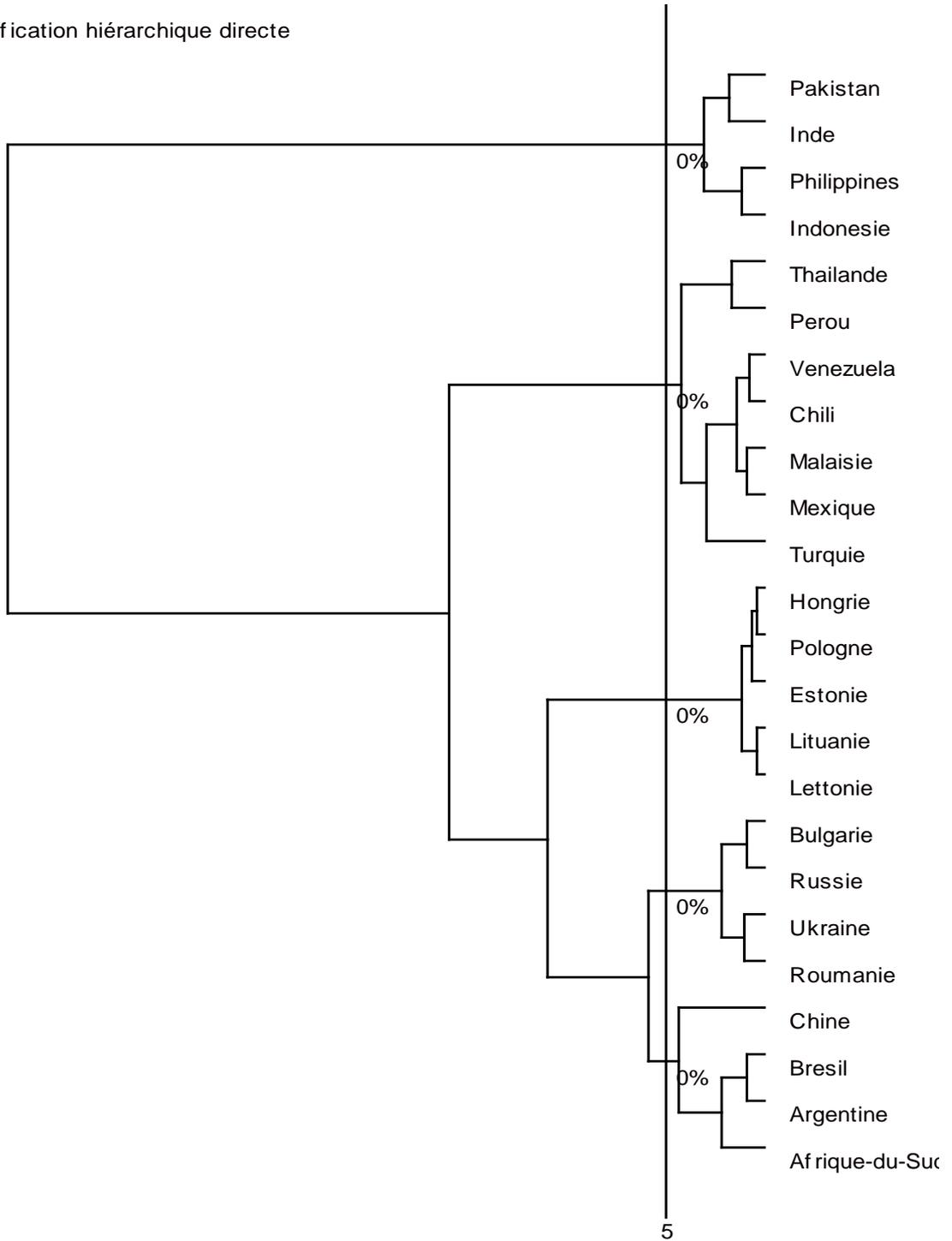
Annexe 2. Méthodologie du cercle de corrélation

Méthodologie du cercle de corrélation

Le graphique 4 du cercle des corrélations est la représentation graphique des variables en fonction de leurs coefficients de corrélation avec les deux premiers axes factoriels. Le nuage se projette sur le premier axe qui dispose de la plus grande dispersion sur l'ensemble de l'ACP, et « capture » la plus grande variance possible. Le deuxième axe résume, quant à lui, la variance disponible sur d'autres variables. Il est orthogonal au premier axe par construction et maximise la variance résiduelle. Sur les deux axes du graphique 3 de l'ACP figure un pourcentage qui correspond à la variance (ou inertie) de chaque axe.

Annexe 3. Arbre de classification (ou dendrogramme) de l'ACP

Classification hiérarchique directe



Méthodologie de l'arbre de classification (ou dendrogramme)

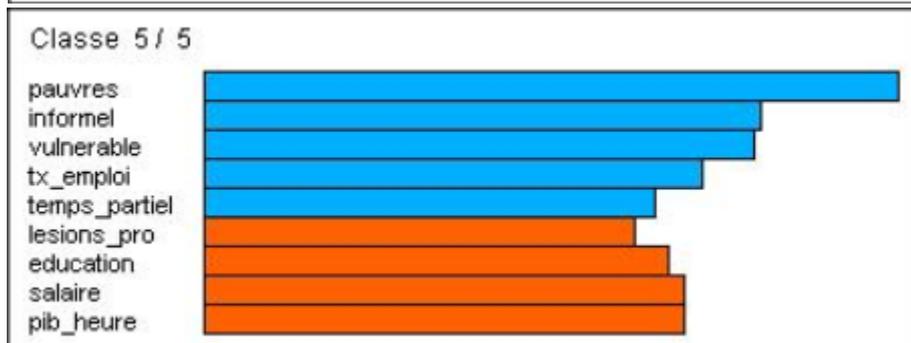
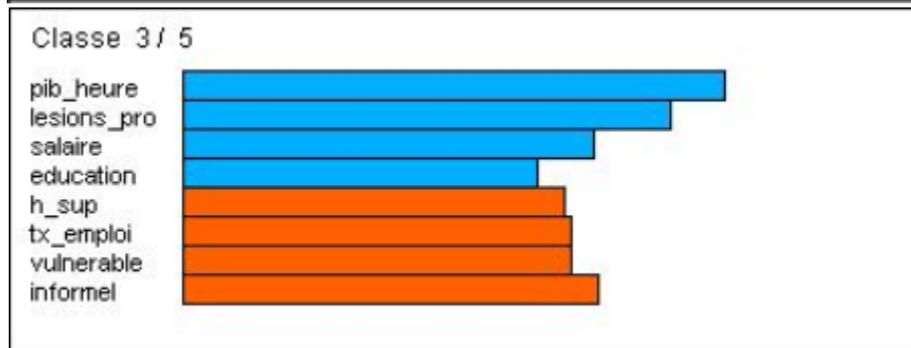
L'arbre de classification (ou dendrogramme) est la représentation graphique de la classification ascendante hiérarchique (CAH). Sa représentation est proche de celle d'un « arbre binaire » dont les feuilles sont les individus (pays) alignés sur l'axe des abscisses.

On commence par une répartition en n classes qui soit la plus fine possible puis on agrège itérativement : à chaque étape, les objets les plus ressemblants (au vu de la mesure de dissimilarité) sont rassemblés jusqu'à obtenir une classe unique. La hauteur d'une branche est proportionnelle à la distance entre les variables. L'utilisation du critère de Ward permet de calculer la variance de chaque groupe, puis celle de chaque groupe si on les fusionnait. *In fine*, on fusionne les groupes pour lesquels la distance entre la variance du couple et la somme des variances est la plus petite. La distance est la perte de variance interclasses.

Graphiquement, des traits verticaux sont dessinés de l'abscisse des deux classes jusqu'à l'ordonnée T lorsque deux classes ou bien deux individus (pays) se rejoignent avec l'indice d'agrégation T . Ainsi, ils sont reliés par un segment horizontal. En travaillant avec des variables continues, nous utilisons une distance « euclidienne » pour mesurer la distance entre les individus (pays). En général, il est plus pertinent d'effectuer la coupure de l'arbre après les agrégations des valeurs peu élevées et avant les agrégations des valeurs élevées. Une partition de « qualité » pourrait être obtenue en coupant l'arbre au moment d'un saut élevé.

Dans le cas présent, un découpage en cinq classes de pays apparaît le plus pertinent afin de caractériser au mieux et de façon la plus synthétique possible les régimes de qualité de l'emploi dans les vingt-quatre pays émergents.

Annexe 4. Valeurs-tests



Annexe 5. Abréviations des pays (codes ISO 3166-1)

ARG : Argentine
BGR : Bulgarie
BRA : Brésil
CHL : Chili
CHN : Chine
EST : Estonie
HUN : Hongrie
IDN : Indonésie
IND : Inde
LTU : Lituanie
LVA : Lettonie
MEX: Mexique
MYS : Malaisie
PAK : Pakistan
PER : Pérou
PHL : Philippines
POL : Pologne
ROU : Roumanie
RUS : Russie
THA : Thaïlande
TUR : Turquie
UKR : Ukraine
VEN : Vénézuéla
ZAF : Afrique du Sud

Annexe 6. Base de données

Pays	Salaire réel	PIB horaire	Taux travail-leurs pauvres	Taux d'emploi à temps partiel	Taux d'emploi vulnérable (% emploi total)	Écart taux d'emploi hommes-femmes	Part des personnes travaillant 48 heures ou plus	Taux de couverture pour accident du travail (% emploi total)	Dépenses publiques éducation (% PIB)	Taux de syndicalisation	Taux de couverture par les négociations collectives	Taux d'emplois informels (% emploi total)
ARG	990	14,8	1,80	20,5	19	27,2	24,8	41,7	5,8	37,6	60	49,7
BGR	520	8,7	0,41	2,4	9	9,6	3,9	84,9	4,6	14,6	38,2	13,2
BRA	626	8,3	5,90	17,8	25,1	22,2	17,5	58,1	5,6	20,9	60	42,2
CHL	840	12,3	2,72	17,4	24	26,7	16,3	92,6	4,2	11,5	9,6	33,1
CHN	578	2,9	27,21	11,2	46,4	10,7	30	31,9	3,9	60	23,4	32,6
EST	1234	20	1,54	11	4,9	6	4,1	97,1	6,1	10,7	19	9,8
HUN	1112	22,4	0,35	5,8	6,8	12,5	3,1	100	5,1	19,9	35,4	9,4
IDN	152	2,2	52,00	21	61,6	32,5	39,3	23,7	3	11,5	14	72,5
IND	326	1,33	74,50	27	80,8	50,4	20,6	7,5	3,3	5	5	83,6
LTU	882	15,6	0,4	8,0	8,8	3,9	2,9	83,5	5,7	10	19,8	6,4
LVA	786	14,7	0,56	9,7	7,5	5,8	17	84,2	5,0	13	34,7	8
MEX	510	10,9	6,5	18,9	29,2	35,1	28,6	62,6	5,3	17	7	53,7
MYS	857	8,8	1,9	13,3	21,7	32,3	32,1	67,6	5,1	10,1	1,1	14,2
PAK	151	1,6	57	10,5	63,1	59,5	13,7	31,4	2,4	15,7	2,2	78,4
PER	626	12	13,5	20,5	39,6	16	40	35,1	2,7	4	8	69,9
PHL	223	2,3	40,9	33,7	41,7	27,8	24,6	50,4	2,6	10,6	10,9	70,1
POL	1396	16,1	0,2	8,3	18,6	14,9	7,2	100	5,1	15	38	21,6
ROU	716	10,6	1,3	11	33,1	14,4	15,2	64,5	4,3	32,3	69,7	11,8
RUS	730	10,6	0,05	4,3	5,7	13	0,2	85,9	4,1	42,7	42	12
THA	430	3,5	10,1	6,9	52,7	16,1	35,4	27,5	3,7	2,1	1,4	42,3
TUR	1205	13,5	6,4	11,7	33,8	38,7	46,1	47,7	2,9	25,1	26	30,6
UKR	357	5	0,08	10,4	18,0	11,7	4,1	72,9	5,3	42	83,9	22,4
VEN	648	12,5	8,2	10,3	33	26,9	11,3	59,5	3,6	17,2	12,6	49,4
ZAF	1336	9,6	19,70	8,1	10,2	15,1	30,3	61,6	6	39,8	27,3	32,7

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>

- N° 182** *Égypte 1998-2012 : de l'emploi public protégé à l'emploi informel précaire, un marché du travail en déshérence*
ISABELLE BENSIDOUN, AUDE SZTULMAN
avril 2015
- N° 181** *Qualité de l'emploi et aspirations professionnelles : quels liens avec la mobilité volontaire des jeunes salariés en CDI ?*
MICKAËL PORTELA, CAMILLE SIGNORETTO
avril 2015
- N° 180** *La survenue du cancer : effets de court et moyen termes sur l'emploi, le chômage et les arrêts-maladie*
THOMAS BARNAY, MOHAMED ALI BEN HALIMA, EMMANUEL DUGUET, JOSEPH LANFRANCHI, CHRISTINE LE CLAINCHE
avril 2015
- N° 179** *Profit-Sharing and Wages: An Empirical Analysis Using French Data Between 2000 and 2007*
Partage des profits et salaires : une analyse empirique à partir de données françaises portant sur la période 2000 à 2007
NOELIE DELAHAIE, RICHARD DUHAUTOIS
mars 2015
- N° 178** *The Impact of a Disability on Labour Market Status: A Comparison of the Public and Private Sectors*
L'impact du handicap sur les trajectoires d'emploi : une comparaison public-privé
THOMAS BARNAY, EMMANUEL DUGUET, CHRISTINE LE CLAINCHE, MATHIEU NARCY, YANN VIDEAU
janvier 2015
- N° 177** *Les écarts de salaires hommes-femmes : quels rôles des caractéristiques non cognitives ?*
ISABELLE BENSIDOUN, DANIELE TRANCART
janvier 2015
- N° 176** *Emploi, non-emploi : une analyse femmes-hommes*
MATHILDE GUERGOAT-LARIVIERE, SEVERINE LEMIERE
décembre 2014
- N° 175** *Une fabrique française de transformation des conditions de travail. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)*
ANNE-SOPHIE BRUNO, SYLVIE CELERIER, NICOLAS HATZFELD
novembre 2014
- N° 174** *Les dispositifs de prévention des risques professionnels en France. Les enseignements du croisement d'une approche quantitative et qualitative*
THOMAS AMOSSE, SYLVIE CELERIER
septembre 2014