

Pour un emploi de qualité pour tous

Christine Erhel, CEE et Université Paris 1

La qualité de l'emploi doit constituer un objectif à part entière des politiques de l'emploi et des réformes du marché du travail. Cette nécessité est soulignée depuis une dizaine d'années par divers organismes internationaux, du Bureau International du Travail (objectif de Travail décent, 1999), à la Commission Européenne (indicateurs de Laeken, 2001, et plus largement Stratégie Européenne pour l'Emploi), et enfin à l'OCDE (qui a inclus dans sa Stratégie économique une ambition de « vie meilleure », et entame en 2013 un programme d'analyse centré sur la qualité de l'emploi¹). Cette question est également fortement présente dans les débats académiques et politiques des pays anglo-saxons qui ont vu se développer de nombreux emplois à bas salaires (et mauvaises conditions de travail, faibles perspectives de carrière...)².

Au-delà de cette actualité du sujet, il existe de multiples raisons de s'intéresser à la qualité de l'emploi et de chercher à l'améliorer. Du point de vue des travailleurs, une bonne qualité de l'emploi est associée à une meilleure satisfaction au travail et un meilleur bien-être, mais elle permet aussi aux entreprises d'obtenir une productivité plus élevée, des taux d'absentéisme plus faibles, voire d'attirer de la main d'œuvre pour les secteurs connaissant des difficultés de recrutement. Au niveau macroéconomique, un bon niveau de qualité de l'emploi est corrélé avec des taux d'activité et des taux d'emploi plus élevés (notamment pour les seniors). D'un point de vue dynamique, il n'y a pas de contradiction empirique entre qualité de l'emploi et créations (quantité) d'emplois. Tous ces arguments permettent de penser que la qualité de l'emploi peut générer des effets de cercle vertueux alliant croissance, créations d'emploi et bien-être social.

-Les résultats des travaux existants sur la période

La question de la définition de la qualité de l'emploi est complexe, mais les travaux menés depuis dix ans sur ce sujet ont contribué à faire progresser ce débat. Si, dans les travaux anglo-saxons, l'appréhension de la qualité d'un emploi est d'abord fondée sur le salaire, puis complétée par l'analyse d'autres dimensions des conditions d'emploi et de travail, elle est d'emblée multidimensionnelle selon les définitions élaborées par le BIT et la Commission Européenne³. Ces travaux rejoignent les résultats d'enquêtes auprès des salariés qui montrent que le salaire ne constitue pas à leurs yeux le seul critère d'un « bon » emploi. La sécurité de l'emploi, ou encore les possibilités de conciliation avec la vie familiale, figurent en bonne place parmi les critères cités. Dans cette perspective d'élargissement de la définition, les dimensions principales de la qualité de l'emploi sont alors les suivantes : conditions d'emploi (salaires, type de contrat –à durée déterminée ou indéterminée, temps partiel ou temps plein...); conditions de travail (environnement physique, horaires, intensité du travail...); accès à la formation ; égalité de genre et conciliation vie familiale/vie professionnelle.

Les travaux empiriques existants mettent en évidence un accroissement de la qualité de l'emploi globale entre 1995 et 2006 (graphique 1), principalement du fait d'une augmentation

¹ Voir OECD *How's Life? 2013: Measuring Well-being Well-being in the workplace: Measuring job quality*, DOI:10.1787/how_life-2013-9-en

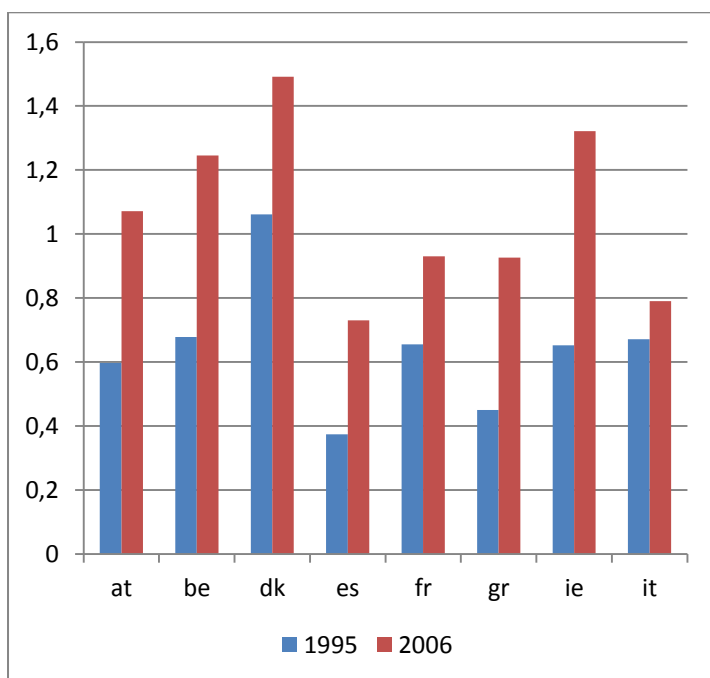
² Voir par exemple le numéro spécial de la Revue ILRR en 2013
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview/vol66/iss4/>

³ EMCO [Employment Committee] (2011): "Indicators on quality in work: taking stock of existing material and indicators", INDIC/08/110311/EN

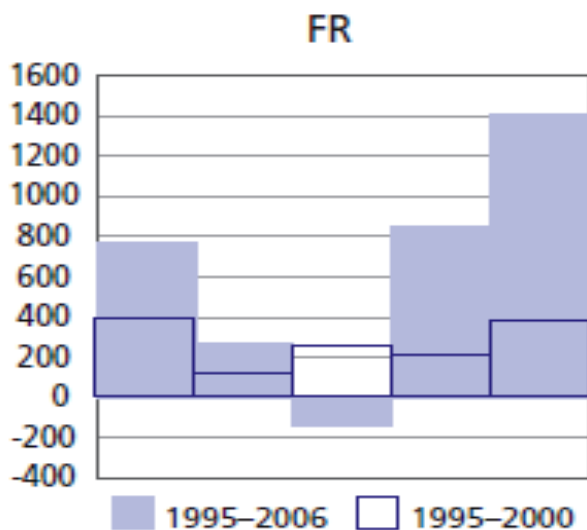
des possibilités de formation, et d'une réduction des inégalités de genre dans l'emploi. Mais cette amélioration moyenne recouvre des évolutions plus problématiques. Premièrement, toutes les dimensions de la qualité de l'emploi ne sont pas orientées à la hausse sur cette période : on relève une précarisation croissante (accroissement des emplois à durée déterminée de courte durée, des temps partiels...), mais également un phénomène d'intensification du travail, y compris pour les salariés en emploi stable. Deuxièmement, on observe une polarisation des créations d'emploi (graphique 2), que celle-ci soit mesurée sur la base d'un critère de salaire, ou d'un indicateur composite (multidimensionnel). Les emplois créés en Europe (et en France) ont été plus nombreux dans le haut et dans le bas de la distribution : en bref, de « bons » et de « mauvais » emplois ont été créés, davantage que des emplois de qualité intermédiaire. Cette polarisation est liée notamment à la croissance de l'emploi dans les services, qui comprennent à la fois des emplois à hauts salaires et des emplois faiblement rémunérés et précaires. Troisièmement, les inégalités en matière de qualité de l'emploi n'ont pas été réduites (voire se sont accrues dans certains pays, comme l'Allemagne): les jeunes, les non qualifiés, et dans une moindre mesure les femmes sont particulièrement concernés par les emplois de faible qualité. Les différences entre secteurs sont également très importantes : les emplois de plus faible qualité se concentrent dans l'agriculture, la construction et dans une moindre mesure le commerce, tandis que les services financiers et services aux entreprises montrent une qualité de l'emploi élevée (mais une intensité du travail forte).

On notera que depuis 2007, la qualité de l'emploi globale s'est faiblement dégradée (en moyenne dans l'Union Européenne), ce qui renvoie à deux effets sous-jacents contradictoires (un effet de composition, les emplois détruits étant souvent de faible qualité –voir par exemple le secteur de la construction-, et un effet de négociation, les salariés étant en position de faiblesse dans les négociations).

Graphique 1- La qualité de l'emploi entre 1995 et 2006 : résultats d'un index synthétique⁴



Graphique 2-Créations d'emplois par quintiles de salaires (en milliers)⁵



⁴ Source: Davoine L., Erhel C., Guergoat-Larivière M., 2008, 'Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond', *International Labour review*, september, No. 147 (2-3), pp.163-198.

⁵ Source: Eurofound (2008), *More and better jobs? Patterns of employment expansion in Europe – ERM report 2008*, Publications Office of the European Union, Luxembourg (authors Fernández-Macías, E. and Hurley, J.).

Quels sont les leviers pour mener une politique de qualité de l'emploi à horizon 2020 ?

-Une première nécessité est de **développer des outils de suivi de la qualité de l'emploi**. Cela peut s'entendre au niveau national, sur la base des indicateurs élaborés par la *task force* Eurostat/UNECE/BIT en 2007, destinés à être suivis par les organismes statistiques nationaux. Mais on peut également décliner ces indicateurs au niveau régional (une expérience de ce type a été menée en Rhône-Alpes, en collaboration avec l'INSEE), ou local (bassin d'emploi), afin de mieux orienter les efforts des acteurs locaux de l'emploi. Dans les entreprises, certains indicateurs peuvent également être développés en lien avec la RSE. Enfin, les évaluations de politiques de l'emploi doivent inclure des critères de qualité de l'emploi retrouvé.

-Il convient également de **situer l'échelon européen au cœur du débat sur l'amélioration de la qualité de l'emploi**. A l'heure actuelle (Europe 2020), l'essentiel du discours européen sur cette question se concentre sur l'offre de travail (éducation, formation tout au long de la vie). Si l'éducation est incontestablement un levier en faveur de la qualité de l'emploi à moyen terme, il apparaît insuffisant. Alors que les réactions face à la crise de la dette semblent entraîner les pays dans des logiques de dumping social (via les salaires, les conditions d'emploi...), un véritable échelon « fédéral » est de plus en plus nécessaire. Celui-ci devrait à la fois intervenir par des normes fixant des minima coordonnés (par exemple un salaire minimum européen –en % du salaire médian, des règles de protection des salariés –relance de la directive temps de travail, congé maternité et paternité, temps partiel etc.), et par des incitations (financements européens sous conditions de qualité des dispositifs de politique de l'emploi, des pratiques RH des entreprises...). Cette orientation n'est pas utopique, les bases conceptuelles et juridiques existent pour ce type d'intervention –mais la volonté politique fait défaut. La France, traditionnellement porteuse d'un discours sur le modèle social européen, doit porter la voix d'une véritable politique européenne de l'emploi de qualité.

-**Au sein des politiques de l'emploi et des politiques sociales françaises, il convient également de faire l'inventaire de leurs effets potentiels sur la qualité de l'emploi**. Le modèle français de subvention à l'emploi non qualifié par les baisses de charges et des dispositifs de complément de revenu pour les travailleurs à bas salaires a pu contribuer à une part des créations d'emplois des années 1990 et 2000, mais au prix d'un coût très élevé pour les finances publiques, et d'une polarisation des créations d'emplois envisagées du point de vue de la qualité (laquelle renforce probablement les inégalités « perçues » même si la France se situe parmi les pays où les inégalités ont très peu augmenté au cours des dix dernières années). Cet ensemble, constituant un compromis social implicite, doit être remis à plat et rediscuté. Par ailleurs, il convient de soutenir des dynamiques de mobilité ascendante pour les salariés non qualifiés, dans l'entreprise et par la formation/l'accompagnement, sur la base d'un véritable service d'orientation professionnelle pour les salariés.

-Enfin, les expériences étrangères (et notamment américaines) montrent que **les bonnes pratiques en matière de qualité de l'emploi peuvent être le fait de multiples acteurs**. Par exemple, des fédérations patronales peuvent mettre en place des politiques de formation et des échelles de carrière afin d'attirer la main d'œuvre –et de la garder. Les syndicats ont également un rôle à jouer non seulement dans la négociation sur les salaires et les conditions de travail, mais aussi dans l'accompagnement des salariés vers la formation, ou le soutien à la mobilité professionnelle. Enfin, l'expérience américaine montre également l'intérêt des

initiatives locales (partenariats entre entreprises et services pour l'emploi, agences de formation, secteur associatif...). De telles initiatives doivent être encouragées (y compris en donnant plus d'autonomie aux échelons locaux de mise en œuvre des politiques de l'emploi) et diffusées afin de montrer des exemples de bonnes pratiques.