

Notions : qualité de l'emploi, segmentation du marché du travail

52– Analyse de la qualité des emplois

La qualité de l'emploi, un concept multidimensionnel

La qualité de l'emploi mesure le niveau des droits et des garanties qui sont offerts à celui qui exerce cet emploi. La qualité de l'emploi peut s'analyser à différents niveaux et à différentes échelles. Comme il n'existe pas aujourd'hui de définition harmonisée à l'échelle internationale, il est difficile de trouver une mesure objective de la qualité de l'emploi.

□ Les différentes dimensions de la qualité de l'emploi :

- **la santé-sécurité au travail (accidents du travail, maladies professionnelles) et les conditions de travail (pénibilités physiques ou charge mentale, problèmes de harcèlement)**
- **La rémunération attachée à l'emploi**
- **les horaires de travail et l'organisation des temps de travail : possibilités de conciliation avec les autres temps de vie, notamment le temps parental.**
- **la sécurité de l'emploi et la protection sociale : d'un côté, les employeurs réclament plus de flexibilité et de mobilité de la main-d'œuvre ; de l'autre, les salariés aspirent, eux, à plus de stabilité et de sécurité. De là est née l'idée de flexicurité : elle se fonde sur l'idée qu'assouplir les modalités de recrutement et de rupture du contrat de travail n'interdit pas de sécuriser les parcours professionnels en favorisant les retours rapides vers l'emploi.**
- **Le dialogue social et les relations professionnelles. Cela recouvre le droit, pour les salariés, de s'organiser et de faire grève, et également le fait d'être couverts par des conventions ou accords conclus aux différents niveaux de la négociation collective.**
- **Pour un salarié, la possibilité de bénéficier de formations professionnelles tout au long de sa vie active**

□ Ces dimensions peuvent être analysées à trois niveaux. Certaines dimensions pouvant apparaître à plusieurs niveaux.

- Au niveau de l'individu : on étudie l'autonomie dans le travail et la participation aux décisions, la reconnaissance professionnelle, le développement des compétences et les perspectives de carrière.
- Au niveau de l'entreprise : les politiques menées en matière de rémunérations, de recrutements ou de suppressions d'emplois, de fixation et d'aménagement des horaires de travail, de conditions de travail et de formation sont prises en compte
- Au niveau du pays : les thèmes-clés seront le sous-emploi, l'inégalité des salaires, l'équité dans l'emploi, le dialogue social et les dispositifs de protection sociale

□ Comment mesurer la qualité de l'emploi ? Pour mesurer la qualité de l'emploi, il faut trouver un ou plusieurs indicateurs. Or, ce choix relève des difficultés méthodologiques :

- Il faut choisir un critère de la qualité de l'emploi et trouver un indicateur de mesure
- Il est difficile de mesurer objectivement des éléments subjectifs comme le dialogue social
- il est difficile de construire des indicateurs synthétiques :
 - ✓ l'intérêt d'un indicateur synthétique est de donner un résultat simple à analyser,
 - ✓ cependant, il repose sur une forte simplification de la réalité

Une qualité d'emploi variable selon le pays

Les études empiriques montrent l'existence de 3 groupes de pays en Europe :

- les pays nordiques (Suède, Danemark et Finlande), les pays anglo-saxons (Royaume-Uni et Irlande) et la plupart des pays continentaux (Allemagne, Autriche, Belgique, Luxembourg) ont de bonnes performances en termes de qualité de l'emploi
- les pays du Sud de l'Europe (Italie, Espagne, Grèce et Portugal), la France et la Pologne, sont caractérisés par une moins bonne qualité de l'emploi
- les pays d'Europe centrale et de l'Est ont la qualité d'emploi la plus faible

Une qualité d'emploi variable selon les caractéristiques des individus et des entreprises : la théorie de la segmentation du marché du travail de Piore et Dorringer

Piore distingue deux types de marché : le marché primaire et le marché secondaire : sur chacun des marchés sont établies des entreprises présentant des caractéristiques différentes, proposant des emplois dissemblables avec une qualité de l'emploi différente, concernant des populations distinctes.

Caractéristiques des entreprises	MARCHE PRIMAIRE grandes entreprises	MARCHE SECONDAIRE PME : souvent sous-traitantes
Caractéristiques des emplois	contrat à durée indéterminée (CDI) avec des salaires élevés et de bonnes conditions de travail	contrat à durée déterminée (CDD) ou intérim avec des salaires faibles et de mauvaises conditions de travail
Caractéristiques de la main-d'œuvre - sexe - âge - nationalité - niveau de qualification	- à dominante masculine - 30-50 ans - autochtone - plus élevé	- à dominante féminine - moins de 30, plus de 50 - étrangère - réduit