

La QE dans une perspective internationale

Le cadre conceptuel de la CEE-ONU appliqué au cas de la France

O. MARCHAND (Insee)

05/10/2011





Les grandes évolutions du concept de « qualité de l'emploi »

- › Un concept très complexe
- › Recouvrant essentiellement, durant les années **1960 et 1970**, la qualité de la vie au travail (conditions et organisation du travail)
- › Intégrant, durant les années **1980**, le concept d'emploi “convenable” qui, pour le BIT, faisait référence aux droits sociaux associés au travail
- › Correspondant **ensuite** à une vision multidimensionnelle devant notamment prendre en compte la séquence des périodes d'activité ou d'inactivité qui jalonnent une vie professionnelle, ainsi que l'environnement de l'emploi et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- › Prenant en compte, au cours des années **2000**, la dimension plus subjective de “satisfaction au travail”



Quel concept cherche-t-on à mesurer ?

3 niveaux d'analyse (cf. Luc Cloutier)

- › Au niveau **macro** : la qualité du marché du travail (chômage et sous-emploi, distribution des salaires, normes du travail, accidents du travail, dialogue social, protection sociale...)
- › Au niveau **méso** : la qualité de l'emploi (rémunération, sécurité d'emploi, horaires et conditions de travail...) avec une appréciation de l'adéquation entre le poste de travail et les caractéristiques de la personne qui l'occupe
- › Au niveau **micro** : la qualité du travail (contenu et environnement de travail, autonomie et participation aux décisions, développement des compétences et perspectives de carrière...)
- › De fait, on travaille **à ces 3 niveaux à la fois**, ce qui explique la difficulté qu'il y a à dénommer ce que l'on cherche à mesurer



Quel point de vue adopter : celui du salarié, celui de l'entreprise, celui de la société?

- › Pour les **travailleurs**, il faut se centrer sur les conditions et le contenu du travail et mesurer la satisfaction qu'ils retirent de ce travail
- › Pour les **employeurs**, productivité et qualité du travail accompli sont primordiales pour améliorer la performance économique de l'entreprise
- › Pour les **Pouvoirs publics**, il faut apprécier la qualité du fonctionnement du marché du travail
- › D'où une **tension** entre l'objectif de trouver une mesure unique de la qualité de l'emploi et la volonté de rendre compte de tous les points de vue. Un même indicateur peut être lu de façon opposée selon le point de vue adopté (ex. salaire, % de CDD)



Les travaux menés actuellement par le BIT

- › **L'agenda du « travail décent »** (1999), défini autour de 4 composantes : l'emploi, la protection sociale, les droits des travailleurs et le dialogue social
- › Les 11 dimensions et les indicateurs du travail décent adoptés lors de la **18ème CIST** de 2008 incluent des thèmes complémentaires tels que la rémunération ou la durée excessive de travail
- › Rendez-vous est pris à l'occasion de la **19ème CIST** de 2013 (d'ici là, réalisation de profils-pays, conférences régionales, ateliers tripartites sont prévus)



Les travaux menés actuellement par la CEE-ONU

- › Les travaux de la **Task Force** sur la qualité de l'emploi (2007-2010) ont débouché sur un cadre conceptuel comprenant 7 grandes dimensions et 14 sous-dimensions
- › **Le rapport** “Measuring Quality of Employment – Country Pilot Reports” (2010) illustre ce cadre conceptuel pour une dizaine de pays, dont le Canada et la France
- › **Les travaux à venir** : une réunion d'experts est prévue les 31 octobre-1 et 2 novembre 2011 pour tirer un premier bilan de cette mise en oeuvre



Les travaux menés actuellement par la Commission Européenne

- › Les 10 domaines et les indicateurs de la qualité de l'emploi (**Laeken, 2001**)
- › Les **réflexions en cours** visent à une focalisation de la qualité de l'emploi sur ses dimensions les plus importantes de façon à rendre le concept plus opérationnel
- › L'approche de la **Fondation de Dublin** incorpore dans sa dimension "Santé et bien-être au travail" des indicateurs importants permettant d'analyser l'intensité et la pénibilité du travail, l'exposition à des risques...



Les recherches de l'ETUI et le « Job Quality Index »

- › L'objectif est de disposer d'une **vision synthétique** et suivie dans le temps de la qualité de l'emploi, et de pouvoir effectuer des comparaisons entre pays ou entre catégories telles que hommes/femmes
- › Le JQI est obtenu par moyenne de **6 sous-indices** représentant les dimensions suivantes : salaires, formes atypiques d'emploi, conciliation VP/VF, conditions de travail et sécurité au travail, accès à la formation et développement de carrière, représentation collective et dialogue social
- › Quelques **résultats** : les pays nordiques, le Royaume Uni et les Pays Bas les mieux placés; à l'opposé, la Pologne, la Grèce et la Roumanie



Les travaux menés en France sur la mesure de la qualité de la vie au travail

- › Dans la suite des recommandations de la Commission **Stiglitz-Sen-Fitoussi**
- › Une mesure de **la qualité de la vie** tentée par l'Insee (cf. "France, portrait social", édition 2010), à partir d'indicateurs relatifs à 9 dimensions, parmi lesquelles les conditions de travail
- › Les indicateurs de **développement durable** comportent un volet sur la qualité de l'emploi (cf. liens entre performance économique, bien-être, incluant la qualité de la vie au travail, et développement durable)



Le cadre conceptuel de la QE développé par la Task Force de la CEE-ONU

- › **Dimension 1.** Sécurité au travail et éthique
- › **Dimension 2.** Revenus et avantages liés à l'emploi
- › **Dimension 3.** Temps de travail et conciliation vie au travail – vie hors travail
- › **Dimension 4.** Sécurité de l'emploi et protection sociale
- › **Dimension 5.** Dialogue social
- › **Dimension 6.** Accès à la formation et développement des compétences
- › **Dimension 7.** Relations sur le lieu de travail et motivation au travail



Exemples d'indicateurs associés à ces dimensions (1)

› Dimension 1. Sécurité au travail et éthique

Figure 1

Taux d'accidents du travail graves ou mortels et de maladies professionnelles de 1998 à 2008

taux pour 100 000 salariés

	1998	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Accidents mortels	4,7	4,3	3,9	3,7	3,6	2,7	3,0	3,4	3,0
Accidents graves	4480	4400	4300	4090	3950	3910	3940	3870	3740
Maladies professionnelles	116	128	179	196	210	231	238	234	239

champ : 18,9 millions de salariés en 2008, essentiellement secteur privé non agricole

source : Cnam-TS



Exemples d'indicateurs associés à ces dimensions (2)

› Dimension 2. Revenus et avantages liés à l'emploi

Figure 3

Salaire net annuel moyen des salariés à temps complet

euros constants

	2001	2003	2005	2007
Secteur privé et semi public	23 210	23 270	23 490	23 960
Agents de l'Etat	26 580	26 650	26 320	26 930

sources : Insee, Dads pour le secteur privé et semi public ; Insee, fichiers de paye pour les agents de l'Etat



Exemples d'indicateurs associés à ces dimensions (3)

› Dimension 3. Temps de travail et conciliation vie au travail - vie hors travail

Figure 5

Proportion d'actifs occupés travaillant en dehors des heures habituelles en 2003 et 2008

%

	Soir		Nuit		Samedi		Dimanche	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008	2003	2008
Habituellement	15,2	16,3	6,7	7,1	30,6	30,4	13,2	13,6
Occasionnellement	19,7	18,7	9,5	8,9	22,7	22,5	16,6	16,9
Jamais	65,1	65,0	83,8	84,0	46,7	47,1	70,2	69,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

source : Insee, enquêtes Emploi



Exemples d'indicateurs associés à ces dimensions (4)

› Dimension 4. Sécurité de l'emploi et protection sociale

Figure 6

Proportion de salariés en emploi temporaire selon l'âge de 2003 à 2008

%

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
moins de 25 ans	46,8	47,8	49,6	49,8	50,8	49,0
25 ans ou plus	8,9	9,0	9,5	9,6	9,6	9,5
dont 25-49 ans	10,0	10,1	10,7	10,9	10,9	10,6
dont 50 ans ou plus	5,5	5,3	5,6	5,8	5,8	6,4
ensemble	12,9	12,9	13,6	13,7	13,8	13,5

source : Insee, enquêtes Emploi

emploi temporaires = intérim + CDD du privé + non-titulaires du public + emplois aidés (dont apprentis)



Exemples d'indicateurs associés à ces dimensions (5)

› Dimension 5. Dialogue social

Figure 9

Proportion de salariés couverts par une convention, un statut ou un ensemble d'accords, en 1997 et 2004

%

Activité économique	Proportion de salariés couverts par une convention, un statut ou un ensemble d'accords	
	1997	2004
Industries agricoles et alimentaires	97,1	99,0
Industries des biens de consommation	96,5	98,8
Industrie automobile	99,1	99,9
Industries des biens équipement	97,9	99,3
Industries des biens intermédiaires	97,7	99,5
Energie	93,8	99,1
Construction	96,6	98,7
Commerce	94,3	98,4
Transports	96,6	99,4
Activités financières	94,5	98,7
Activités immobilières	93,4	98,2
Services aux entreprises	91,6	97,4
Services aux particuliers	82,3	92,5
Education, santé, action sociale	93,5	96,6
Activités associatives	73,6	87,2
Ensemble	93,7	97,7*

** dont 86,5 % couverts par une convention collective de branche*

champ : salariés du secteur marchand / non agricole

source : ministère du travail, enquêtes ACEMO sur les conventions collectives de décembre 1997 et décembre 2004



Exemples d'indicateurs associés à ces dimensions (6)

› Dimension 6. Accès à la formation et développement des compétences

Figure 12

Répartition des actifs occupés de 25 ans ou plus selon leur niveau d'éducation (CITE) en 1982, 1992, 2002 et 2008

%

Niveau d'éducation	1982	1992	2002	2008
Préprimaire, primaire ou secondaire du 1er cycle (0-2)	54,9	40,3	29,2	24,0
Secondaire du 2ème cycle (3)	32,4	41	43,9	44,3
Supérieur sans 3ème cycle (4)	5,8	8,7	12,6	14,4
Supérieur du 3ème cycle ou de recherche (5-6)	6,8	10	14,4	17,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

source : Insee, enquêtes Emploi



Exemples d'indicateurs associés à ces dimensions (7)

› Dimension 7. Relations sur le lieu de travail et motivation au travail

Indicateurs **subjectifs** correspondant à des appréciations que portent les salariés sur leur travail ou leur emploi, par exemple :

- part des salariés qui estiment avoir une bonne (ou très bonne) relation avec leurs collègues de travail ou avec leur supérieur
- part des salariés estimant avoir été harcelés sur leur lieu de travail
- part des salariés qui estiment pouvoir appliquer leurs propres idées dans leur travail
- part des salariés qui se sentent satisfaits dans leur travail



Pertinence du cadre conceptuel proposé par la Task Force

Dimensions	Façon dont la dimension a été traitée	« Qualité » des indicateurs retenus	Possibilités de comparaison	
			dans le temps	dans l'espace
1. Sécurité au travail et éthique	=	-	+	-
2. Revenus et avantages liés à l'emploi	+	+	+	=
3. Temps de travail et conciliation vie au travail-vie hors travail	+	=	+	=
4. Sécurité de l'emploi et protection sociale	=	-	=	-
5. Dialogue social	=	-	=	-
6. Accès à la formation et développement des compétences	+	=	+	=
7. Relations sur le lieu de travail et motivation au travail	-	-	-	-



Le portrait de la qualité de l'emploi qui s'en dégage pour la France

- › Des résultats relativement satisfaisants en moyenne, notamment en matière de **rémunérations**
- › Mais ceci concerne essentiellement les « **insiders** »
- › Pour **les autres**, la qualité de l'emploi est bien plus médiocre
- › En outre, ces conditions désavantageuses se sont aggravées avec **la crise récente**, en particulier pour les jeunes et les travailleurs peu qualifiés



Merci de votre attention