

RAPPORT I SUR LA QUALITÉ DE L'EMPLOI EN FRANCE

A) INTRODUCTION

L'objectif de ce rapport est de tester la pertinence du cadre conceptuel et des indicateurs proposés par la Task Force sur la mesure de la qualité de l'emploi¹, en les utilisant pour décrire le cas de la France. On examinera ainsi, au sein de chacune des dimensions ou sous-dimensions décrites dans le cadre conceptuel, la possibilité de mesurer et d'interpréter chacun des indicateurs *proposés* (et éventuellement certains des autres indicateurs *possibles* repérés par la Task Force). A l'issue de cet examen, il sera alors possible de porter un jugement sur la « qualité » de ces indicateurs, aptes ou non à rendre compte de la situation française en matière de qualité de l'emploi. Les suggestions qui en découleront feront l'objet d'un second rapport comprenant d'éventuelles propositions d'amélioration des indicateurs, voire des (sous-)dimensions auxquelles ceux-ci se rattachent.

Le présent rapport pourra également éclairer les réflexions en cours au BIT sur la mesure et le suivi du travail décent, conformément à la résolution IV prise par la 18^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail, qui s'est tenue à Genève en novembre-décembre 2008.

B) SECTIONS ANALYTIQUES

1. SAFETY AND ETHICS OF EMPLOYMENT

1a) *Safety at work*

Les taux d'accidents du travail, graves ou mortels, sont suivis annuellement en France grâce à la Caisse nationale d'assurance-maladie des travailleurs salariés (Cnam-TS) qui couvre les salariés du secteur privé non agricole, soit environ 19 millions sur 23 millions en 2008. Après avoir tendanciellement diminué, ces taux ne semblent plus vraiment baisser depuis le milieu des années 2000, à un niveau un peu inférieur à 4000 pour 100 000 salariés pour les accidents avec arrêt et aux alentours de 3 pour 100 000 pour les accidents mortels (figure 1).

¹ Voir la note ECE/CES/GE.12/2009/1 du 2 septembre 2009 : Introduction of the conceptual Framework for measuring the Quality of Employment.

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

Ce dernier taux apparaît relativement plus faible en France que dans la moyenne des pays de l'Union européenne à 27, et même de l'Union à 15. De plus, il semble avoir diminué plus rapidement qu'ailleurs puisqu'il se situait à -15% de la moyenne européenne en 2000 et à -42% en 2005 (source : Compendium des indicateurs de suivi de la stratégie européenne pour l'emploi mis à jour par Eurostat le 29/07/2009). Par contre le taux d'accidents du travail avec arrêt, un peu moins comparable il est vrai entre les pays - les accidents de la route dans le cadre des activités professionnelles sont par exemple comptés dans certains pays comme la France, mais pas dans les autres -, situe la France à un niveau plus élevé que celui de l'Union à 27, et a fortiori de l'Union à 15. La tendance est là aussi à la diminution mais de façon plus lente que chez nos voisins.

Enfin, la « part des salariés travaillant dans des conditions dangereuses » correspond à une définition nationale et quelque peu subjective puisqu'obtenue à partir des déclarations des salariés à une enquête sur leurs conditions de travail réalisée en 2005 (après 1984, 1991 et 1998). Ont été considérées comme « exposées aux risques professionnels » les personnes ayant répondu « oui » à au moins l'une des questions suivantes : "A votre emplacement de travail, êtes-vous amené à

- respirer des fumées ou des poussières ?
- être en contact avec des produits dangereux ?
- être exposé à des produits infectieux ?
- risquer d'être blessé ou accidenté ?
- risquer des accidents de la circulation au cours du travail ? "

On constate ainsi qu'en 2005, près de 70% des salariés déclaraient être exposés à au moins un de ces cinq risques dans l'exercice de leur travail, les salariés se trouvant dans une situation d'emploi précaire ou instable comme les intérimaires ou les titulaires d'un CDI menacés de licenciement, étant encore plus touchés.

De façon liée à cette extension des risques professionnels, le nombre de maladies professionnelles reconnues par la Cnam-TS a augmenté fortement au cours des 15 dernières années, à cause d'une meilleure connaissance et reconnaissance de l'origine professionnelle des pathologies, mais aussi du fait de l'intensification du travail et des effets différés de l'amiante. Encore faut-il souligner que ces maladies professionnelles font l'objet d'une sous-déclaration importante et persistante ; Ainsi l'Institut national de veille sanitaire estime que chaque année, entre 11000 et 23000 nouveaux cas de cancer seraient attribuables aux expositions professionnelles alors qu'environ 2000 seulement sont reconnus.

1b) Child labour and forced labour

Concernant cette sous-dimension, la France ne dispose pas de données, sachant qu'il s'agit très probablement de formes d'emploi extrêmement peu répandues et difficiles à mesurer avec les enquêtes classiques sur l'emploi et les conditions de travail qui, rappelons-le, ne touchent pas les personnes de moins de 15 ans. Et pour les 15-17 ans, la question du travail des enfants renvoie à la dimension précédente puisqu'il s'agit de repérer ceux parmi eux qui travaillent dans des conditions dangereuses.

1c) Fear treatment in employment

La nouvelle rédaction du paragraphe 1c) de l'annexe 1 du document décrivant le cadre conceptuel de la qualité de l'emploi ne fournit pas d'indicateurs précis attachés à cette sous-dimension mais incite les pays à estimer le plus grand nombre possible d'indicateurs relatifs aux autres dimensions de la qualité de l'emploi pour les différentes catégories de population susceptibles de faire l'objet de discriminations.

On a choisi de présenter ici pour quelques variables-phares (taux d'emploi, taux d'emploi temporaire, taux de sous-emploi, taux de chômage, salaires moyens pour les salariés à temps complet ou à temps partiel) la situation relative des femmes, des immigrés et des personnes handicapées par rapport à la moyenne nationale, et ceci à deux dates, 2003 et 2008. La figure 2 ci-dessous montre qu'il existe effectivement pour ces sous-populations des écarts qui jouent le plus souvent en leur défaveur mais ceci ne signifie pas nécessairement que ces groupes soient victimes de discriminations : pour prétendre cela, il faudrait au minimum tenir compte des caractéristiques des personnes concernées par rapport à celles de l'ensemble des actifs.

Figure 2
Caractéristiques de catégories désavantagées sur le marché du travail en 2003 et 2008

	taux d'emploi des 15-64 ans		taux de chômage		taux d'emploi temporaire		taux de sous-emploi		salaires mensuels (€ courants)	
	2003	2008	2003	2008	2003	2008	2003	2007	2003	2008
	ensemble	64,0	64,9	8,5	7,4	11,4	12,1	4,9	5,6	1 519
femmes	58,2	60,4	9,5	7,9	13,2	13,5	8,0	9,5	1 292	1 449
immigrés	55,5	58,6	15,9	13,1	13,3	15,1	6,9	8,9	1 345	1 511
descendants d'immigrés	nd	60,9	nd	9,7	nd	13,4	nd	6,1	nd	1 695
handicapés*	36	35	16	19	nd	nd	nd	nd	nd	nd

source : Insee, enquêtes Emploi

* pour les travailleurs handicapés, les données sont relatives à 2002 et 2007, dates des enquêtes complémentaires à l'enquête Emploi

Concernant les écarts entre les femmes et les hommes, la mixité croissante du marché du travail et la meilleure qualification des femmes n'ont pas empêché le maintien de fortes différences entre les deux sexes. Certes les écarts entre taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage des femmes et des hommes se sont réduits régulièrement depuis plus de 30 ans, mais les inégalités se sont maintenues, voire dans certains cas accentuées, au sein même de l'emploi. Les femmes n'exercent pas les mêmes métiers, n'ont pas les mêmes types d'emploi et n'accomplissent pas les mêmes carrières que les hommes. En outre, les différences se sont accusées entre les femmes elles-mêmes : les plus diplômées accèdent à des situations où les différences entre hommes et femmes s'atténuent, tandis que beaucoup, parmi les moins qualifiées, continuent à exercer des métiers presque exclusivement réservés aux femmes, aux revenus faibles et aux conditions de travail difficiles.

Population immigrée et population étrangère ne sont pas synonymes : la première est constituée des personnes nées étrangères à l'étranger et résidant en France. Elle comprend donc en partie des personnes qui, depuis leur arrivée, ont acquis la nationalité française. A l'inverse, elle exclut les Français de naissance nés à l'étranger et résidant en France et les étrangers nés en France. En 2008, on comptait 3,7 millions d'immigrés en âge de travailler vivant en France métropolitaine, soit 9 % de l'ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans. Les femmes immigrées sont devenues plus nombreuses que les hommes : ceci s'explique par l'arrêt de l'immigration de travail qui avant 1974 attirait surtout les hommes, au profit du regroupement familial qui concerne davantage des femmes. 35 % des immigrés sont originaires d'un pays européen, 31 % du Maghreb et 14 % d'un autre pays du continent africain. Parmi les immigrés de 15 à 64 ans, 59 % étaient en emploi en 2008, soit 7 points de moins que parmi les non-immigrés du fait essentiellement de la faible participation des femmes immigrées au marché du travail. En 2008, le taux de chômage des immigrés dépassait 13% contre moins de 7% pour les non-immigrés. Cet écart s'explique, mais en partie seulement, par des différences de structures d'emploi et de qualification. On ajoutera que la question des discriminations est souvent posée non seulement pour les immigrés mais aussi pour les enfants d'immigrés, qui sont assimilés ici aux non-immigrés mais qui peuvent être isolés dans l'enquête Forces de travail française.

Les informations sur l'emploi des travailleurs handicapés sont plus fragmentaires que celles portant sur les autres catégories dites désavantagées sur le marché du travail. En particulier, elles ne proviennent que d'enquêtes ponctuelles et donc disponibles seulement certaines années : la dernière date de 2007 et correspond à un module ad hoc de l'enquête communautaire sur les forces de travail ; la précédente datait de 2002. En 2007, sur les 39 millions de personnes en âge de travailler, 1,8 million déclarent avoir une reconnaissance administrative du handicap leur ouvrant potentiellement droit au bénéfice de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Par rapport à l'ensemble de la population de 15 à 64 ans, celle reconnue handicapée est plus masculine, beaucoup plus âgée et moins diplômée. Sa participation au marché du travail est très inférieure à celle de l'ensemble (44% contre 71%) mais l'écart est inversé pour les moins de 25 ans (59% contre 40%) car ces jeunes, souffrant le plus souvent d'un handicap dès l'enfance, poursuivent des études moins longues ce qui accélère leur entrée sur le marché du travail. En 2007, le taux de chômage des personnes handicapées est plus du double de celui de l'ensemble des 15-64 ans (19% contre 8%). Par rapport à 2002, il a augmenté alors que pour l'ensemble de la population, il a légèrement baissé. A peine plus d'un tiers des personnes ayant une reconnaissance officielle du handicap ont un emploi en 2007. Pour elles, le travail à temps partiel est plus fréquent que pour l'ensemble de la population en emploi : 28% contre 17%.

2. INCOME AND BENEFITS FROM EMPLOYMENT

2a) Income from employment

L'indicateur disponible se rapprochant le plus du salaire moyen hebdomadaire recommandé par la Task Force est le salaire net annuel moyen des salariés à temps complet du secteur privé et semi-public : il était en 2007 de près de 24 000 € (460 € par semaine) et avait augmenté de +0,5 % par an en euros constants entre 2001 et 2007 (figure 3). Autour de cette moyenne, la dispersion des salaires entre les différentes catégories socioprofessionnelles reste forte : ainsi un cadre gagne en moyenne 2,7 à 2,8 fois plus qu'un ouvrier ou un employé. Par ailleurs les salaires masculins

dépassent les salaires féminins de 23% : 25 700 € pour les premiers contre 20 800 pour les secondes.

Figure 3
Salaires nets annuels moyens 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

Autres indicateurs de dispersion : en 2007, 20 % des salariés à temps complet ont gagné moins de 14 580 € nets annuels, tandis qu'à l'autre bout de l'échelle, 20 % ont gagné plus de 28 584 €. Le salaire médian annuel ressort, quant à lui, à 19 128 € (figure 4).

Figure 4
Distribution des salaires nets annuels des salariés à temps complet en 2007

euros

	Ensemble	Hommes	Femmes
D1	12 996	13 476	12 348
D2	14 580	15 156	13 776
D3	15 960	16 644	14 916
D4	17 436	18 204	16 152
Médiane	19 128	19 980	17 604
D6	21 228	22 224	19 440
D7	24 048	25 380	21 876
D8	28 584	30 576	25 284
D9	37 956	41 376	31 944
D9/D1	2,9	3,1	2,6

champ : secteur privé et semi public

source : Insee, Dads

En ce qui concerne les agents de l'Etat, le salaire net annuel moyen (près de 27 000 € pour 2007 en équivalent-temps plein) est un peu plus élevé que dans le privé mais ceci tient principalement à un effet de structure des qualifications, défavorable au secteur privé qui emploie une part plus importante d'employés ou d'ouvriers que la Fonction publique d'Etat.

La part des salariés qui ont bénéficié de la revalorisation du salaire minimum de croissance (SMIC) au 1^{er} juillet 2007, indicateur approché de la part des salariés payés au SMIC, était de 12,9 % dans l'ensemble des entreprises non agricoles et hors intérim. Cette proportion a connu une augmentation de 1998 à 2005, du fait notamment des fortes revalorisations du SMIC liées aux conséquences des lois sur les 35 heures. Par contre, elle a diminué au cours des deux années suivantes en lien avec la reprise de l'activité économique.

Enfin, en ce qui concerne l'indicateur de "bas salaires" proposé par la Task Force, c'est-à-dire la proportion des salariés rémunérés en dessous des 2/3 du salaire horaire médian, il se situait en 2005 à 10,1 %, soit 3,6 points de moins qu'en 1995. Cette proportion apparaît relativement faible

dans l'espace européen puisque, si elle n'était à la même date que de 8,5 % au Danemark, elle atteignait 21,7 % au Royaume-Uni, 22,7 % en Allemagne et même 25 % aux Etats-Unis. Mais cet avantage relatif semble largement compensé par le fait que, en France, les travailleurs à bas salaire, souvent peu qualifiés, souffrent de conditions de travail de plus en plus dégradées reflétant une nette intensification du travail, et également de situations professionnelles de plus en plus précaires, notamment du point de vue de leurs contrats de travail moins bien protégés que ne le suggèrent les indices agrégés de protection de l'emploi².

2b) Non-wage pecuniary benefits

L'enquête Forces de travail française interroge les salariés ayant un emploi régulier de plus de 3 mois sur le nombre de jours de congés payés (y compris congés d'ancienneté, congés exceptionnels, ponts et jours dits « de RTT ») auxquels ils ont droit chaque année d'une part, et sur ceux qu'ils ont effectivement pris l'année précédente d'autre part. Il est ainsi possible d'estimer chaque année les deux indicateurs suivants proposés par la Task Force : la part des salariés ayant pris des congés payés l'année précédente et le nombre moyen de jours correspondant. On constate que, mis à part les nouveaux arrivants sur leur poste, la quasi-totalité des salariés ayant un emploi régulier a droit à un nombre élevé de jours de congés et en fait largement usage. Ceci tient à une législation relativement généreuse (depuis le début des années 1980, on a droit en France à 5 semaines de congés payés) et au fait que la réduction de la durée du travail intervenue il y a une dizaine d'années (« les 35 heures ») s'est fréquemment traduite, non pas par une diminution des horaires hebdomadaires mais par un allongement des congés annuels. Les salariés français ont ainsi pris en moyenne 6 semaines et demi de congés payés en 2008, et ceci n'a guère évolué depuis 2003.

Deleted: (figure 5)

L'enquête Forces de travail française fournit également la part des salariés ayant pris au cours de la semaine précédente des congés de maladie : elle était de 3,2 % en 2008 ; et sur l'ensemble de l'année, un salarié a pris en moyenne un peu plus de 7 jours de congés de ce type.

3. WORKING HOURS AND BALANCING WORK AND NON-WORKING LIFE

3a) Working hours

En 2007, la durée annuelle effective moyenne de travail des salariés à temps complet (hors enseignants) était en France de 1680 heures contre 1650 heures quatre ans auparavant. Pour les non-salariés à temps complet, elle était beaucoup plus élevée : 2560 heures, du fait de journées de travail plus longues et d'un plus grand nombre de jours de travail dans l'année (271 contre 212 pour les salariés). Pour un salarié à temps complet, une semaine habituelle de travail sans événement exceptionnel, est en moyenne de 39 heures et 24 minutes réparties sur cinq jours ; pour un non-salarié, elle représente pratiquement 55 heures étalées sur 6 jours. On est donc loin des 35 heures hebdomadaires, durée légale du travail depuis 2002.

Mais ces moyennes sont difficiles à interpréter en termes de qualité de l'emploi. S'agit-il de durées trop longues ? Ou au contraire trop courtes ? Il n'est guère possible de répondre à cette question

² Voir l'ouvrage très récemment paru sous la direction de E. Caroli et J. Gautié : « Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ? », Collection du CEPREMAP, Editions Rue d'Ulm.

sans introduire des éléments subjectifs renvoyant aux souhaits des personnes concernées. Il est donc nécessaire de compléter ces informations par des indicateurs de dispersion : 10% des salariés à temps complet déclarent une durée de travail supérieure ou égale à 48 heures par semaine, durée maximale hebdomadaire légale. Mais pour les cadres et les professions intermédiaires au forfait jours, cette proportion atteint 29%.

Dans l'autre sens 13,5 % de salariés déclarent en 2008 travailler moins de 30 heures par semaine dans leur emploi principal, mais tous ne revendiquent pas de travailler plus, loin de là : la proportion de ces personnes qui souhaiteraient travailler plus est de 30 %. Mais il nous semble préférable de privilégier ici l'indicateur internationalement reconnu de sous-emploi : la part des personnes dans cette situation est de l'ordre de 6 % si l'on se réfère à l'ensemble des salariés, de près d'un tiers si l'on se réfère aux seuls salariés à temps partiel.

3b) Working time arrangements

En France, la proportion d'actifs occupés qui travaillent habituellement la nuit, c'est-à-dire entre minuit et cinq heures du matin est relativement élevée, plus de 7 % (figure 5), mais cela touche beaucoup plus les ouvriers, surtout les qualifiés, que les autres catégories sociales. Comme les autres formes d'horaire atypique, le travail de nuit s'est développé au cours des deux dernières décennies : en 2005, 15% des salariés, soit 22% des hommes et 8% des femmes, travaillaient habituellement ou occasionnellement la nuit, contre respectivement 18% et 6% en 1991 (source : enquêtes sur les conditions de travail). Dans le même ordre d'idée, le travail effectué le soir, c'est-à-dire entre 20h et minuit, touche de façon habituelle plus de 16 % des actifs occupés, englobant la quasi-totalité des travailleurs de nuit et allant lui aussi en se développant.

Deleted: 6

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
<i>Ensemble</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

source : Insee, enquêtes Emploi

Le travail du samedi, qui concerne en tout plus d'une personne en emploi sur deux, demeure stable depuis 15 ans mais la pratique régulière (30 % en 2008) s'est développée au détriment de la pratique occasionnelle. Le travail du dimanche tend, lui, à s'étendre, touchant en 2008 13,6 % des salariés de façon habituelle et 16,9 % de façon occasionnelle. Le travail de week-end est une caractéristique forte du travail des employés des commerces et des services.

Pour appréhender la notion d'horaires de travail flexibles, on a choisi de s'appuyer sur la proportion de salariés qui déclarent dans l'enquête Forces de travail connaître des horaires variables d'une semaine sur l'autre : celle-ci était en moyenne de 20.6% en 2007, mais elle dépassait 35% dans le secteur des transports et atteignait 27% dans celui des services aux particuliers. Au cours des dernières années, la législation a multiplié les outils individuels ou collectifs permettant de faire varier d'une semaine à l'autre la durée du travail : desserrement des

contraintes sur le recours aux heures supplémentaires, possibilité de reporter des jours de congés ou d'y renoncer contre rémunération supplémentaire, horaires variables, modulation des horaires comportant une alternance de périodes hautes et basses sur l'année...

3c) *Balancing work and non-working life*

La présence de jeunes enfants constitue, en France, un frein important à l'activité professionnelle des femmes. Ainsi pour celles ayant de 20 à 49 ans, le taux d'activité des mères avec au moins un enfant dont le dernier a moins de 3 ans était en 2008 de 60,3 % contre 76,3 % pour l'ensemble des femmes du même âge. Toutefois lorsque ce dernier enfant atteint l'âge de 3 à 5 ans, c'est-à-dire juste en deçà de l'âge de la scolarité obligatoire, le taux d'activité remonte à pratiquement 74 %. Par comparaison, les taux d'activité des pères ne sont absolument pas touchés : ils dépassent même, à 92,5 %, le taux d'activité de l'ensemble des hommes de 20 à 49 ans (89,6 %). Cela montre bien que la conciliation travail-famille n'est pas vraiment leur problème, et aussi que c'est pour les mères des plus jeunes enfants que cette conciliation est la plus problématique, du fait sans doute d'une offre insuffisante de services de garde. Par ailleurs, lorsqu'elles travaillent, la moitié de ces mères de jeunes enfants le font à temps partiel.

Concernant les congés de maternité, de paternité ou parental, les données sont beaucoup plus lacunaires.

4. SECURITY OF EMPLOYMENT AND SOCIAL PROTECTION

4a) *Security of employment*

On définit ici les emplois temporaires comme toutes les formes d'emplois (ou de stages assimilés à des emplois) à durée limitée du secteur privé mais également du secteur public (auxiliaires, vacataires, contractuels à durée déterminée...) La proportion de salariés de 25 ans ou plus qui travaillent sur ce type d'emploi était de 9,5 % en 2008, plus élevée pour les femmes que pour les hommes (figure 6). Toutes les catégories de la population ne sont donc pas touchées de la même façon par les contrats temporaires : outre les femmes, sont concernés les personnes peu diplômées ou les moins qualifiés et surtout les jeunes, soit parce que ceux-ci sont toujours en formation initiale et ne peuvent ou ne souhaitent pas s'engager durablement avec un employeur, soit parce qu'ils payent leur manque d'expérience et sont obligés de parcourir une succession de contrats courts ou de stages avant d'être considérés comme aptes à signer un contrat à durée indéterminée. L'indicateur présenté ici surestime donc la sécurité de l'emploi. Il est en outre intéressant de distinguer les salariés qui déclarent être involontairement sous ce type de contrat de ceux qui l'ont accepté, de façon volontaire ou faute de mieux.

Deleted: 7

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)

De même, la distribution des salariés par ancienneté dans l'emploi est quelque peu déformée vers les anciennetés plus grandes lorsqu'on se limite aux plus de 25 ans; toutefois la restriction du champ à des personnes ayant pu acquérir quelque ancienneté dans l'emploi se comprend mieux.

Les données de la figure 7 montrent une bipolarisation des salariés, se partageant entre anciennetés longues (plus de 5 ans) ou au contraire courtes, et ce phénomène va en s'accroissant au cours du temps avec l'avancement de l'âge moyen de la population active et le développement de formes d'emplois courts. Mais là encore, pour juger de ces évolutions, il faudrait connaître les trajectoires suivies, d'une part par les salariés poursuivant leur carrière dans la même entreprise, d'autre part par ceux tournant sur des contrats temporaires pouvant soit les conduire vers l'emploi stable, soit les maintenir dans le chômage récurrent.

Deleted: 8

Figure 7**Répartition des salariés de 25 ans ou plus selon l'ancienneté dans l'entreprise**

%

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
inférieure à 1 an	8,5	8,5	8,4	9,1	9,4	9,3
de 1 à moins de 3 ans	14,5	12,8	12,2	12,4	12,6	13,5
de 3 à moins de 5 ans	11,7	12,5	11,9	10,7	9,9	9,6
5 ans ou plus	65,2	66,2	67,4	67,8	68,1	67,6
dont 5 à moins de 10 ans	15,9	16,6	18,0	19,8	20,4	20,5
dont 10 à moins de 20 ans	23,0	23,6	23,4	22,8	23,4	23,3
dont 20 ans ou plus	26,3	26,0	26,0	25,2	24,2	23,8
ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

source : Insee, enquêtes Emploi

Parmi les indicateurs envisagés comme possibles par la Task Force, figurent des indicateurs sur les transitions accomplies par les travailleurs qui nous semblent particulièrement intéressants du point de vue de la dynamique à prendre en compte pour apprécier la qualité de l'emploi, en dépit du fait que ces indicateurs ne sont en général pas faciles à mesurer et à comparer entre pays. Les transitions entre emplois temporaires occupés l'année n et autres situations professionnelles connues l'année n + 1 sont décrites à la figure 8: un intérimaire de l'année n sur deux est encore sur ce type de mission l'année suivante mais un sur cinq est parvenu à l'emploi stable, les autres se partageant entre les autres formes d'emploi temporaire (moins d'un dix), le chômage (un sur

Deleted: 9

six) ou l'inactivité ; pour les autres titulaires de contrat à durée déterminée (hormis les emplois bénéficiant d'une aide de l'Etat comme les contrats d'apprentissage), la probabilité de décrocher un emploi stable est plus faible (une sur sept ou huit) et celle de sortir de l'emploi un peu plus élevée. La situation la plus fréquente est donc dans les deux cas de rester dans un emploi de type précaire, comme en témoigne le niveau élevé des taux de chômage des personnes qui occupaient un emploi temporaire un an auparavant (autre indicateur suggéré par la Task Force) : 15,5 % pour les ex-intérimaires en 2008 et 16,0 % pour les ex-titulaires d'un autre contrat temporaire.

Figure 8

Devenir des intérimaires et des autres salariés sous contrat temporaire au bout d'un an

%	stable	intérim	autre temporaire et aidé	chômage	inactivité	ensemble
<u>intérimaire en :</u>						
2005	19,0	48,2	10,7	16,7	5,4	100,0
2006	20,4	49,4	8,8	16,2	5,2	100,0
2007	19,1	53,8	7,8	14,8	4,5	100,0
<u>sous autre contrat temporaire en :</u>						
2005	13,9	2,1	60,1	16,3	7,5	100,0
2006	12,6	2,8	62,0	14,6	8,0	100,0
2007	13,6	2,6	60,3	14,6	8,9	100,0

lecture : en moyenne, 13,6 % des personnes déclarant travailler en contrat temporaire en 2007

↳ (CDI du privé ou titulaire de la fonction publique) un an plus tard

source : Insee, enquêtes Emploi

4b) Social protection

La proportion de salariés affiliés au régime d'assurance-chômage est en France de l'ordre de 72 % mais la plupart des autres salariés bénéficient de fait d'une très grande sécurité d'emploi car il s'agit de salariés appartenant à l'une des 3 Fonctions publiques : d'Etat, territoriale ou hospitalière. En outre les évolutions de cet indicateur reflètent essentiellement celles des structures de l'emploi. Il n'est donc guère pertinent pour juger de la protection des salariés vis-à-vis du risque de perdre leur emploi. Dans cet ordre d'idée, il serait préférable de retenir des indicateurs comme la part des chômeurs indemnisés, soit parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi (environ 50 % actuellement en France, en ajoutant le régime d'assurance-chômage et le régime de solidarité nationale), soit parmi ceux ayant perdu leur emploi, ou encore le taux moyen d'indemnisation des chômeurs par référence avec leur ancien salaire.

La part des dépenses publiques de sécurité sociale par rapport au PIB augmente tendanciellement en France du fait de l'accroissement des dépenses de santé et de retraite liées au vieillissement de la population. Elle est ainsi passée de 21,9 % en 1990 à 23,5 % en 2000 et à 25 % en 2007 (10,9 % pour la branche Santé, 12,1 % pour la branche Retraite et 2 % pour la branche Famille). L'évolution de cet indicateur ne reflète donc guère celle de la qualité de l'emploi. Mais, même à partir du niveau de cet indicateur, il est difficile de porter un jugement sur le degré de protection sociale en France relativement à ses voisins car tout dépend de l'organisation des différents systèmes de protection.

Enfin, la part de la population active contribuant à un système de retraite est forcément très élevée puisque, seules les personnes travaillant sans être déclarées ne remplissent pas cette obligation. L'indicateur ne nous apparaît donc, là non plus, pas très pertinent pour mesurer la qualité de l'emploi.

5. SOCIAL DIALOGUE

C'est une des dimensions les plus difficiles à appréhender parce qu'on est vraiment ici dans le registre du qualitatif et parce qu'on cherche à comparer des systèmes de relations professionnelles très différents d'un pays à l'autre. Les sources sont pourtant nombreuses : en France, nous avons les enquêtes auprès des ménages et surtout l'enquête auprès des entreprises « sur les relations professionnelles et la négociation d'entreprise » (dite enquête REPONSE), ainsi que les bilans annuels de la négociation collective établis par la Direction générale du travail et portant à la fois sur les discussions et les accords. L'exploitation de toutes ces informations fournit toutefois peu d'indicateurs chiffrés et doit nécessairement inclure une description du contexte réglementaire ou conventionnel, et donc du système d'acteurs et de règles qui structurent leurs relations.

Deux types d'indicateurs se dégagent :

- des indicateurs de participation ou de représentation, comme l'indicateur proposé par la Task Force relatif à la part des salariés couverts par une convention de branche ou un accord collectif portant sur les salaires ;
- des indicateurs sur la conflictualité, comme le nombre moyen de jours non travaillés du fait de grèves ou de lock-outs, proposé lui aussi par la Task Force.

On a fait l'hypothèse, faute d'informations plus précises, que toutes les conventions de branche font référence à une grille salariale et que, pour les entreprises ou établissements n'ayant signé qu'un accord, celui-ci porte en premier lieu sur les salaires, en application de l'obligation annuelle de négocier en la matière. Les dernières informations disponibles sur la couverture conventionnelle globale, par une telle convention ou un tel accord, des salariés du secteur concurrentiel non agricole portent sur l'année 2004 : elles montrent que leur couverture a fortement progressé entre 1997 et 2004, passant de 93,7 % à 97,7 % des salariés concernés (figure 9). Quelques vides conventionnels demeurent dans des activités aux effectifs salariés peu nombreux comme par exemple les associations intermédiaires.

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

La qualité de la mesure du nombre moyen de jours non travaillés du fait de grèves ou de lock-outs en France s'est dégradée jusqu'en 2005, année où le Ministère du travail a produit ces statistiques non plus à partir des signalements effectués par l'inspection du travail, mais à partir de l'enquête annuelle, dite ACEMO, sur « la négociation et la représentation des salariés ». La source administrative fournissait en effet des chiffres de plus plus sous-évalués, en lien notamment avec le recours croissant aux débrayages rendant plus difficile le repérage des arrêts de travail par l'Inspection du travail. Ainsi, pour l'année 2005 et sur un champ excluant les grandes entreprises nationales, les transports et les 3 Fonctions publiques, la source administrative ne recense que 216 700 journées non travaillées pour fait de grève alors que l'enquête effectuée auprès des entreprises en dénombre 875 500. Certes, la première source ne porte que sur les conflits localisés alors que la seconde couvre également les conflits généralisés mais cela est loin d'expliquer la différence. Celle-ci tient essentiellement aux lacunes de repérage des grèves par l'inspection du travail. Les données d'enquête ne remettent toutefois pas en cause la tendance globale à la baisse de l'indicateur puisqu'à 800 ou 900 000 journées non travaillées, on est bien en deçà des volumes enregistrés par l'administration au cours des années 1970. Surtout si l'on considère que la source administrative sous-estimait également le nombre de jours de grève à cette époque. Toutefois les dernières observations semblent montrer une légère reprise du nombre de jours de grèves

pour 1000 salariés entre 2006 et 2007 (figure 10), reprise principalement due au secteur des transports. D'autres indicateurs permettent d'apprécier l'évolution de la conflictualité. Ainsi le nombre d'établissements de plus de 20 salariés ayant connu un conflit a augmenté entre 1996-1998 et 2002-2004 (dates des 2 dernières enquêtes "Relations professionnelles et négociations d'entreprise, dite REPONSE"), passant de 21 à 31 %.

Deleted: 1

Figure 10
Nombre de jours de grèves pour 1000 salariés selon le secteur d'activité, en 2005, 2006 et 2007

jours

secteur d'activité économique	2005	2006	2007
Industrie	217	174	132
Construction	24	16	17
Commerce	39	12	17
Transports	560	266	654
Autres services	130	111	93
Ensemble	164	117	128

champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole

source : ministère du travail, enquêtes ACEMO sur la négociation et la représentation des salariés

Il reste à se demander comment interpréter un tel indicateur dans la mesure où l'enquête ACEMO annuelle évoquée témoigne d'une relation croissante entre intensité de la négociation collective, donc du dialogue social, et existence de grèves : 8 entreprises sur 10 ayant déclaré la survenue d'une grève en 2007 ont aussi indiqué la tenue de négociations collectives. Cette relation, qui résulte avant tout d'un effet de taille, les grandes entreprises cumulant négociation collective et conflit collectif, montre bien que ces deux modes ne sont pas des formes contradictoires de relations sociales dans l'entreprise : les salariés peuvent cesser le travail pour réclamer l'ouverture de négociations, pour peser sur des discussions en cours entre les représentants des salariés et l'employeur, ou pour contester les décisions prises à l'issue d'une négociation.

6. SKILLS DEVELOPMENT AND LIFE-LONG LEARNING

L'indicateur relatif à la part des personnes en emploi occupant des métiers hautement qualifiés se réfère implicitement à la nomenclature ISCO. Mais tant que la définition révisée de 2006 de cette nomenclature, introduisant notamment la notion de superviseur, ne sera pas appliquée dans l'enquête Forces de travail, les données pour la France devront se référer à une nomenclature nationale spécifique, celle des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) et assimiler « métiers hautement qualifiés » avec le groupe 3 de la PCS, comprenant tous les « cadres et professions intellectuelles supérieures » (y compris les professions libérales, exercées à titre de non-salarié). La part de ces professions dans l'emploi total était de 16.2% en 2008 (18.7 % parmi

les hommes et 13.4% parmi les femmes), en croissance depuis le milieu du siècle dernier, tout comme l'ensemble des professions salariées non-ouvrières. De 2003 à 2008, l'indicateur a progressé de 1.5 point (+ 1.1 pour les hommes, + 2.1 pour les femmes).

La part des salariés ayant bénéficié d'une formation professionnelle au cours des 12 derniers mois ne peut être connue régulièrement en France car l'enquête Emploi, comme toutes les enquêtes Forces de travail en Europe, s'intéresse aux seules 4 dernières semaines. De 2003 à 2008, cette proportion n'a guère évolué puisqu'elle est passée de 8,0 % à 8,1 % (7,5 % pour les hommes et 8,7 % pour les femmes), soit des niveaux relativement faibles dans le contexte européen. Mais les contours des formations enregistrées ne sont pas forcément les mêmes d'un Etat-membre à l'autre. D'autre part, l'indicateur est forcément rehaussé dans les pays comme ceux d'Europe du Nord, où, pour les plus jeunes, les systèmes d'apprentissage ou de formation en alternance sont très développés ; en France au contraire, formation initiale et premiers emplois sont encore largement déconnectés.

Figure 11
Taux d'accès à la formation continue au cours des 12 derniers mois
selon les caractéristiques des personnes en emploi

Caractéristiques de la personne	Salariés	Non-salariés
<u>catégorie socioprofessionnelle</u>		
Agriculteur exploitant	///	21
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	///	21
Cadre, profession intellectuelle supérieure	60	59
Profession intermédiaire	58	46
Employé	38	///
Ouvrier	28	///
<u>Diplôme</u>		
Supérieur à bac +2	64	53
De niveau Bac +2	61	43
Baccalauréat ou équivalent	51	28
CAP, BEP	36	20
BEPC, Brevet	37	13
Aucun diplôme ou certificat d'études	24	13
Ensemble	44	28

champ : salariés et indépendants de 18 à 65 ans ayant terminé leurs études depuis un an au moins
 source : Insee, enquête complémentaire à l'enquête Emploi 2006 sur la formation continue

On dispose par ailleurs, grâce à une enquête sur la formation continue menée en France en 2006, de données plus précises sur le taux d'accès à la formation continue au cours des 12 derniers mois, que ce soit dans un but professionnel ou dans un but personnel (figure 11) : ce taux, qui atteignait alors globalement 28% pour les indépendants et 44% pour les salariés, dépend essentiellement des caractéristiques de l'entreprise qu'ils dirigent ou pour laquelle ils travaillent. Les changements technologiques récents, la taille de l'entreprise ou encore le domaine d'activités rendent compte pour une large part de la propension à se former. La catégorie socioprofessionnelle, liée au niveau de diplôme, détermine également l'intensité du recours à la formation : pour les ouvriers, les formations sont deux fois moins fréquentes que pour les cadres et, en outre, leur durée est nettement plus courte.

Deleted: 2

La proportion de salariés « surqualifiés » (resp. « sous-qualifiés »), c'est-à-dire qui ont un niveau de formation supérieur (resp. inférieur) à celui normalement requis pour occuper le poste, est très difficile à mesurer car cela suppose l'établissement d'une grille reconnue de correspondance entre professions et qualifications requises pour les exercer. Or il existe pratiquement autant de grilles que d'auteurs d'analyses statistiques sur le déclassement. Par ailleurs, comme il a été dit précédemment, l'utilisation du croisement des deux nomenclatures ISCO et ISCED en vue de situer la France dans le concert européen n'est pas envisageable tant que nous ne disposerons pas, au niveau de l'enquête Forces de travail française, d'un chiffrage correct de l'ISCO dans sa version révisée de 2006.

La figure 12 présente enfin, pour information, la distribution de la population en emploi de 25 à 64 ans selon son niveau d'éducation. Sur ce critère, la France a bien progressé durant les dernières décennies et se situe aujourd'hui à un niveau relativement élevé par rapport à la moyenne européenne.

Deleted: 3

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

7. WORKPLACE RELATIONSHIPS AND INTRINSIC NATURE OF WORK

7a) Workplace relationships

Les indicateurs suggérés par la Task Force sont tous des indicateurs subjectifs correspondant à des appréciations que portent les salariés sur leur travail ou leur emploi. Ces caractéristiques du travail sont souvent désignées par le terme de « facteurs psychosociaux » pour indiquer qu'elles mettent en jeu la subjectivité des travailleurs, leur fonctionnement mental et psychique. Mais, sauf à disposer d'enquêtes communautaires telles que celles menées par la fondation de Dublin et évoquées par F. Pintaldi dans son étude de validation, on ne peut présenter ici que des résultats issus d'enquêtes nationales comportant des questions spécifiques dont la formulation diffère d'un pays à l'autre au détriment des possibilités de comparaison internationale.

Concernant la part des salariés qui estiment avoir une bonne (ou très bonne) relation avec leurs collègues de travail, on dispose ainsi en France de 3 questions posées dans une enquête sur la "Surveillance Médicale des Risques", dite « SUMER », effectuée en 2003 dans les entreprises par des médecins du travail volontaires. Selon cette enquête, 86,0 % des salariés interrogés étaient d'accord (ou tout à fait d'accord) pour dire « que leurs collègues de travail leur manifestaient

de l'intérêt » , 81,5 % pour dire « qu'ils étaient amicaux » et 85,8 % pour dire « qu'ils les aidaient à mener leur tâche à bien ».

De même, pour la part des salariés qui estiment avoir une bonne (ou très bonne) relation avec leur supérieur, la même enquête révèle que 79,5 % des salariés s'accordaient pour dire « que leur supérieur prêtait attention à ce qu'ils disaient » et 76,2 % pour dire « que leur supérieur les aidait à mener leur tâche à bien ».

Enfin, la proportion de salariés estimant avoir été harcelés sur leur lieu de travail peut être appréhendée dans l'enquête SUMER 2003 par une batterie de questions permettant de conclure que un salarié sur six estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail, se disant victimes soit d'un déni de reconnaissance du travail (9 %), soit de comportements méprisants (7 %), soit encore d'atteintes dégradantes (2 %). Ces situations difficiles, auxquelles les salariés peu qualifiés sont les plus exposés, peuvent être un facteur de risque pour leur santé psychique.

7b) Intrinsic nature of work

Les remarques générales énoncées à propos de la sous-dimension précédente s'appliquent également ici.

La part des salariés qui estiment pouvoir appliquer leurs propres idées dans leur travail peut être appréciée à partir des 4 questions suivantes puisées dans l'enquête SUMER 2003 :

« Etes-vous pas du tout d'accord/ pas d'accord/ d'accord/ tout à fait d'accord pour dire que :

- votre travail vous demande d'être créatif ? (*Tout à fait d'accord ou d'accord : 71,4 %*)
- votre travail vous permet souvent de prendre des décisions vous-même ? (*Tout à fait d'accord ou d'accord : 82,5 %*)
- dans votre tâche, vous avez très peu de liberté pour décider comment vous faites votre travail ? (*Pas du tout ou pas d'accord : 75,7 %*)
- vous avez la possibilité d'influencer le déroulement de votre travail ? (*Tout à fait d'accord ou d'accord : 76,3 %*)

Deleted: (figure 14).

De même, la part des salariés qui se sentent satisfaits dans leur travail peut être estimée dans la même enquête par le pourcentage de salariés s'accordant pour dire « que, dans l'ensemble, ils sont satisfaits de leur travail » (87,3 % en 2003).

RAPPORT II : RETOUR A LA TASK FORCE SUR LA MESURE DE LA QUALITE DE L'EMPLOI - SUGGESTIONS EN VUE D'AMELIORER LES INDICATEURS DE LA QUALITE DE L'EMPLOI

On ne reviendra pas ici sur la liste des différentes dimensions ou sous-dimensions de la qualité de l'emploi retenues en définitive par la Task Force, puisque le débat semble maintenant tranché. Mais il ne faut pas écarter la possibilité que la question resurgisse lors du séminaire des 14-15-16 octobre. On se propose donc, dans le présent rapport, de rendre compte des enseignements tirés de la réalisation du rapport I sur la qualité de l'emploi en France en ce qui concerne les indicateurs relatifs à chacune des dimensions décrites dans le cadre conceptuel proposé par la Task Force. Pour chaque dimension, on indiquera les indicateurs pour lesquels l'information obtenue n'est pas disponible ou n'éclaire pas véritablement la question de la qualité de l'emploi ; on s'efforcera également à chaque fois de faire des suggestions en vue d'améliorer la situation.

1.Safety and ethics of employment

De façon générale, cette dimension semble correctement appréciée sur la base des indicateurs proposés par la Task Force. Il convient toutefois d'apporter 3 réserves importantes à cette appréciation générale.

En premier lieu, la dimension 1b, « Child labour and forced labour », ne s'applique pas vraiment au cas de la France et de ses partenaires européens, du fait d'une réglementation très stricte visant à garantir (sauf exception très particulières) la scolarisation des enfants jusqu'à l'âge de 16 ans et à réprimer très sévèrement toute forme de travail forcé pour les enfants comme pour les adultes. Le phénomène étant en conséquence très marginal, il est pratiquement impossible d'en fournir une mesure statistique sérieuse.

Deuxième réserve, un peu à l'opposé de la remarque précédente : sur la dimension 1c, "Fair treatment in employment", les directives données par la Task Force sont beaucoup trop larges et risquent d'inciter les pays à présenter une multitude d'indicateurs, qui ne pourront en outre pas facilement être rapprochés d'un endroit à l'autre car correspondant à des choix différents. De notre point de vue, il serait préférable de proposer un nombre limité d'indicateurs-clés, du type taux de chômage, salaires horaires moyens, taux d'emploi précaire, taux de sous-emploi et quelques critères (comme le sexe, l'âge, la nationalité ou l'origine ethnique, le niveau de qualification, la reconnaissance d'un handicap), permettant d'identifier des sous-populations susceptibles d'être désavantagées sur le marché du travail.

Enfin, la définition des indicateurs faisant référence dans les deux dimensions 1a et 1b à des conditions de travail "dangereuses", devrait être rendue plus précise de façon à favoriser la comparabilité des informations fournies par chaque pays. Par ailleurs, la frontière entre cette dimension 1a et la dimension 7 devrait être aussi mieux établie pour ce qui concerne les salariés victimes de pressions diverses dans le cadre de leur travail, pressions pouvant avoir des

conséquences sur leur santé psychique (cf. suicides récemment observés en France de salariés de France Telecom).

2. Income and benefits from employment

Les indicateurs relatifs à la dimension 2a, « Income from employment », n'appellent pas de remarque particulière de notre part, mis à part le fait que celui portant sur les bas salaires est un indicateur de pauvreté relative et non pas absolue, donc plus difficile à interpréter en comparaison internationale.

S'agissant de la dimension 2b, « Non-wage pecuniary benefits », les indicateurs sur l'utilisation de jours de congés payés annuels ou de congés de maladie devraient être complétés par des indicateurs sur les droits à de tels congés afin de mesurer l'écart entre les deux. Il faudrait également explorer les possibilités d'élargir ces indicateurs à d'autres thèmes comme l'accès à des services sociaux pour les salariés de l'entreprise.

3. Working hours and balancing work and non-working life

Sur les indicateurs relatifs à cette dimension, nous avons formulé la critique d'ordre général qu'il est souvent impossible de juger de la bonne ou de la mauvaise qualité de l'emploi vu à travers le seul prisme de tels indicateurs. Ainsi, comment apprécier dans l'absolu la qualité d'un emploi correspondant à une durée annuelle de 1650 heures ? Et de même quant au fait de travailler à temps partiel ou à temps complet, en horaires variables ou en horaires réguliers, du lundi au vendredi ou du vendredi au dimanche ? Il faut, nous semble-t-il, introduire ici de façon systématique le caractère volontaire ou au contraire contraint de telles situations.

En ce qui concerne la sous-dimension « Balancing work and non-working life », il faut signaler le manque de données en France se rapportant à l'utilisation de congés de maternité, de paternité ou parentaux. Par ailleurs, il conviendrait de prendre également en compte dans les indicateurs relatifs à cette sous-dimension la question de la prise en charge des personnes âgées dont l'importance ira en croissant au cours des années à venir. Enfin, il serait aussi intéressant ici de se préoccuper de l'équilibre entre le temps de travail et les temps sociaux autres que les temps consacrés à la famille.

4. Security of employment and social protection

Pour cette dimension, le problème principal tient à ce que les indicateurs proposés pour mesurer la qualité de l'emploi sous l'angle de la protection sociale qu'il est susceptible de garantir (4b), n'ont pas de lien direct avec le sujet, mis à part les indicateurs relatifs à l'assurance-chômage qu'il faudrait donc approfondir.

Pour ce qui est de la sécurité de l'emploi (4a), le fait de ne pas traiter des jeunes de moins de 25 ans dans les indicateurs nous paraît très regrettable. D'autre part, il serait tout à fait utile de développer ici une approche dynamique s'appuyant sur des indicateurs de transition, afin de mesurer les risques pour certains travailleurs de rester longtemps dans des emplois de mauvaise qualité, que ce soit en termes de précarité, de rémunérations, de sous-emploi ou de conditions de travail. Cela renvoie également à la question de l'accès à l'emploi.

5. Social dialogue

Sur cette dimension, les indicateurs semblent bien cernés même si leur comparabilité entre pays est sujette à caution et même si leur interprétation n'est pas toujours parfaitement claire (cf. l'indicateur du nombre moyen de jours non travaillés pour fait de grèves). Enfin, la question de la syndicalisation des travailleurs n'est pas vraiment traitée par les indicateurs proposés.

6. Skills development and life-long learning

Les indicateurs retenus pour éclairer cette dimension posent surtout le problème des nomenclatures utilisées, qu'il s'agisse de la nomenclature internationale type des professions (ISCO), en cours de révision, ou de la nomenclature des niveaux de formation (ISCED). De la qualité de leur chiffrage dans les enquêtes Emploi des différents pays, dépendent à la fois le caractère significatif ou non des indicateurs proposés et leur comparabilité entre pays. Il faut d'autre part reconnaître que l'indicateur portant sur la part des salariés ayant récemment bénéficié d'une formation professionnelle souffre du fait que la période de référence est difficile à harmoniser et que les contours des formations visées ne sont pas assez bien délimités.

7. Workplace relationships and intrinsic nature of work

Aussi bien pour les relations sur le lieu de travail (7a) que pour la nature intrinsèque du travail (7b), la difficulté rencontrée ici tient à ce que l'appréhension de cette dimension repose sur des indicateurs subjectifs correspondant à des appréciations que portent les salariés sur leur travail ou leur emploi. Donc, d'une part il n'est guère possible d'en juger les résultats dans l'absolu, et d'autre part il est pratiquement exclu d'effectuer sur cette base des comparaisons dans l'espace ou dans le temps, à partir de questions spécifiques dont la formulation diffère d'un endroit à l'autre ou d'une période à l'autre.