



HAL
open science

La qualité de l'emploi : une perspective européenne

Lucie Davoine

► **To cite this version:**

Lucie Davoine. La qualité de l'emploi : une perspective européenne. Economies et finances. Université Panthéon-Sorbonne - Paris I, 2007. Français. NNT : . tel-00258237

HAL Id: tel-00258237

<https://theses.hal.science/tel-00258237v1>

Submitted on 21 Feb 2008

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Université Paris I Panthéon – Sorbonne
U.F.R de Sciences Economiques

Thèse pour le doctorat en Sciences Economiques

Présentée et soutenue publiquement
le 29 novembre 2007
par

Lucie Davoine

**LA QUALITE DE L'EMPLOI : UNE PERSPECTIVE
EUROPEENNE**

Directrice de thèse :

Madame Christine ERHEL, *Maître de conférences à l'Université Paris I*

Jury :

M. Yann ALGAN, *Professeur à l'Université Marne-la-Vallée, rapporteur*

M. Andrew CLARK, *Directeur de recherche au CNRS*

Mme. Christine ERHEL, *Maître de conférences à l'Université Paris I*

M. Bernard GAZIER, *Professeur à l'Université Paris I, président du jury*

M. Pierre RALLE, *Directeur du Centre d'études de l'emploi*

M. Eric VERDIER, *Directeur de recherche au CNRS, rapporteur*

L'université Paris I Panthéon – Sorbonne n'entend donner aucune approbation, ni improbation, aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

à mes parents,

Remerciements

Je tiens tout d'abord à exprimer ma profonde reconnaissance à Christine Erhel, pour avoir dirigé ma thèse avec exigence et bienveillance. Elle a su m'écouter, me guider dans mes premiers pas, faire rebondir et avancer mon projet. Ses conseils judicieux, son investissement, nos discussions régulières et notre travail en commun ont largement concouru à l'aboutissement de ce projet. Tout au long de ces quatre années, sa confiance constante, son soutien amical et sa disponibilité souriante m'ont permis d'apprécier sereinement cette aventure qu'est la thèse.

Je souhaite ensuite remercier Bernard Gazier pour la lecture attentive de mes travaux, pour ses conseils perspicaces et ses encouragements. De plus, Christine et Bernard ont eu la gentillesse de m'intégrer au réseau de recherche européen TLM.net, et m'ont ainsi donné le goût pour ces échanges internationaux.

Je tiens également à remercier Dominique Méda, sans qui je n'aurais pas participé au projet de recherche européen SPREW, pour son soutien, pour nos discussions enrichissantes, et pour son incroyable enthousiasme.

Ces recherches ont été menées au sein de l'équipe MATISSE et au Centre d'études de l'emploi. J'exprime ici ma gratitude à Jean-Luc Outin et Pierre Ralle, pour leur accueil, pour m'avoir offert de très bonnes conditions de travail et pour avoir soutenu tous mes projets de recherche. J'ai aussi eu la chance d'effectuer un séjour de recherche au Département des Relations Industrielles de la London School of Economics grâce à David Marsden. Ce séjour fut une étape importante dans ma réflexion. J'ai également beaucoup appris lors des stages que j'ai pu effectués, avant même d'entamer cette thèse, à la DGEFP, auprès de Brigitte Favarel et d'Annie Gauvin et à la DARES, auprès de Jean-Paul Zoyem. Qu'ils soient tous remerciés ici.

Je ne peux citer ici toutes les personnes avec qui j'ai pris plaisir à échanger dans ces différents lieux, mes compagnons de bureau, de travail et de pause. Je garderai un très bon souvenir de toutes nos discussions et des moments de bonne humeur partagés.

Toute ma reconnaissance aux personnes bienveillantes qui, au sein de ces centres de recherche et au-delà, se sont intéressées à mes travaux et m'ont aidée. Je suis notamment redevable envers Corinne Perraudin pour m'avoir initiée aux cartes de Kohonen, envers Pierre Courtioux pour son aide lors de l'exploitation du LFS et envers Monique Le Guen, pour m'avoir encouragée et accompagnée dans l'exploration de techniques statistiques telles que les ACP. Je souhaite aussi remercier François Gardes, Christian Schmidt et Jérôme Gautié pour des discussions stimulantes.

Je remercie très chaleureusement celles et ceux qui ont bien voulu lire ce travail avant qu'il ne soit achevé, et m'ont fait part de leurs suggestions : Mathilde Guergoat, Béatrice Delay, Fabrice Gilles, Mathilde Colin et plus particulièrement Anne N'Diaye, dont l'amitié et le soutien me furent précieux tout au long de ces années d'études nantaises et parisiennes, qui s'achèvent maintenant.

Merci enfin à tous ceux qui m'entourent, à mes parents, à mes sœurs, à Marcelo bien sûr, et à tous mes amis que je ne peux citer ici, pour m'avoir apporté la confiance et le soutien nécessaire à ce projet. Qu'ils trouvent ici le témoignage de mon affection.

LA QUALITE DE L'EMPLOI : UNE PERSPECTIVE EUROPEENNE

Sommaire

Chapitre introductif	1
PARTIE I – FONDEMENTS D’UNE APPROCHE INTEGREE ET COMPARATIVE DE LA QUALITE DE L’EMPLOI	33
Introduction de la première partie	35
Chapitre I – L’économie du travail face à la qualité de l’emploi.....	37
Chapitre II – La satisfaction au travail : un critère de qualité de l’emploi ?	87
Chapitre III – Les approches comparatives de la qualité de l’emploi : un champ de recherche en recomposition ?	161
Conclusion de la première partie.....	225
PARTIE II – LA DIVERSITE DES PREFERENCES EN EUROPE	229
Introduction de la deuxième partie	231
Chapitre IV – Préférences et satisfaction au travail dans une perspective comparative : une synthèse critique	233
Chapitre V – Les déterminants de la satisfaction au travail en Europe : similitudes et différences	271
Chapitre VI – Les préférences à l’égard de l’emploi : vers une analyse élargie	297
Conclusion de la deuxième partie.....	345
PARTIE III – UNE APPROCHE COMPARATIVE ET DYNAMIQUE DE LA QUALITE DE L’EMPLOI : LES INDICATEURS MIS A L’EPREUVE EMPIRIQUE	347
Introduction de la troisième partie.....	349
Chapitre VII – Des indicateurs communs pour mesurer l’hétérogénéité européenne	351
Chapitre VIII – L’évolution de la qualité de l’emploi en Europe	393
Conclusion de la troisième partie	435
CONCLUSION GENERALE	437
ANNEXES	447
BIBLIOGRAPHIE	519
TABLE DES ILLUSTRATIONS.....	557
TABLE DES MATIERES.....	563

Glossaire des abréviations et des acronymes

BHPS	<i>British Household Panel Survey</i>
BIT	Bureau International du Travail
CVTS	<i>Continuing Vocational Training Survey</i>
ECHP	<i>European Community Household Panel</i>
ESS	<i>European Social Survey</i>
ESAW	<i>European Statistics on Accidents at Work</i>
EU-SILC	<i>European Union Statistics on Income and Living Conditions</i>
EVS	<i>European Values Survey</i>
GSOEP	<i>German Socio-Economic Panel</i>
ISCO	<i>International Standard Classification of Occupations</i>
ISCED	<i>International Standard Classification of Education</i>
ISSP	<i>International Social Survey Programme</i>
LFS	<i>Labour Force Survey</i>
LPE	Législation pour la Protection de l'Emploi
MOC	Méthode Ouverte de Coordination
NACE	Nomenclature statistique des Activités économiques de la Communauté Européenne
PIB	Produit Intérieur Brut
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
RTT	Réduction du Temps de Travail
SEE	Stratégie européenne pour l'emploi
SPREW	<i>Social Patterns of Relation to Work</i>
TLM.Net	<i>Managing Social Risks through Transitional Labour Markets</i>
UE	Union Européenne
WVS	<i>World Values Survey</i>

Chapitre introductif

Le thème de la qualité de l'emploi a fait l'objet d'un intérêt grandissant à la fin des années 90, tant dans le champ académique que dans les débats de politique économique. Il a émergé dans les débats européens en 2000, au sommet de Lisbonne, et a donné lieu à l'adoption d'une série d'indicateurs au Sommet de Laeken en décembre 2001. L'Organisation Internationale du Travail affiche également une préoccupation pour la dimension qualitative de l'emploi. Dans les pays anglo-saxons, le dynamisme des créations d'emplois dans le courant des années 90 et début 2000 a conduit à un déplacement des débats, de la question du plein emploi envisagée sous l'angle de taux d'emploi élevés à celle de la qualité de l'emploi. Les débats se trouvent ainsi enrichis par toute une série de questions : la croissance contemporaine s'est-elle développée au détriment de la qualité de l'emploi ? N'observe-t-on pas, au contraire, une amélioration de la qualité de l'emploi dans le monde occidental ? Les tendances sont-elles différentes d'un pays à l'autre ? Les voies empruntées par chaque pays ont-elles des conséquences différentes sur la qualité des emplois occupés ? Quelle est la marge de manœuvre des pouvoirs publics en la matière ? Répondre à ces questions nécessite, au préalable, un accord sur la définition de la qualité de l'emploi et sur sa mesure. Dans cette perspective, les réflexions contemporaines des organismes internationaux et nationaux méritent notre attention. Elles proposent en effet une grille d'évaluation de la qualité de l'emploi, à travers la définition de « dimensions » et d'« indicateurs », qui peuvent constituer une base de discussions et de réflexions sur la notion de qualité de l'emploi.

Pour cette raison, nous présentons en détail les approches contemporaines de la qualité dans la première section de ce chapitre introductif. L'enjeu est non seulement de les présenter, mais également de comprendre leur histoire et l'usage qu'il en est fait, pour mieux établir ensuite une posture critique à leur égard. Ces indicateurs, définis à différents

niveaux politiques, ne doivent pourtant pas masquer les ambiguïtés d'une notion. Une réflexion, de nature scientifique, sur la définition de la qualité de l'emploi et sa mesure s'avère ainsi nécessaire, avant d'entamer des recherches plus empiriques, pour cerner l'hétérogénéité des performances et l'évolution de la qualité de l'emploi. Notre thèse se veut un dialogue entre ces approches internationales et les avancées de la connaissance en sciences sociales, un dialogue dont nous indiquons la nature dans la deuxième section de ce chapitre introductif. Nous précisons alors le sens que nous donnons à la notion de qualité de l'emploi, l'originalité de notre approche, ainsi que les axes de développement de notre thèse.

Section 1 – Actualité de la notion de qualité de l'emploi

Nous évoquons ici le sens qu'a pu prendre la qualité de l'emploi dans différentes « arènes » et les débats politiques contemporains qui entourent cette notion, en commençant par les débats impulsés par les organisations internationales. La notion de qualité de l'emploi, en tant que tel, émerge dans les années 2000 dans l'arène européenne, et prend sens dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE), qui donne chair au concept, à travers des indicateurs regroupés en dimension. Le Bureau International du Travail (BIT) propose une réflexion similaire à travers la notion de « travail décent », que nous détaillons également. L'OCDE reprend à son compte la formulation des objectifs de la SEE, mais sans proposer de définition précise de la qualité de l'emploi. La notion de qualité de l'emploi est sans aucun doute moins présente dans les débats nationaux, à l'exception peut-être des pays anglo-saxons et scandinaves.

1.1 – La qualité de l'emploi au cœur des ambiguïtés de la Stratégie européenne pour l'emploi

L'Union européenne a mené une action législative en faveur de l'amélioration de la qualité de l'emploi depuis plusieurs décennies, sans que le terme n'apparaisse dans les textes. Par exemple, elle a contribué à créer des « normes d'emploi » plus ou moins contraignantes (O'Higgins, 2002), en adoptant des directives sur la sécurité et la santé au

travail, sur le temps de travail, sur les emplois atypiques ou sur l'égalité entre hommes et femmes dès les années 70. Elle a également adopté la Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs signée en 1989 par tous les Etats membres, à l'exception du Royaume-Uni, qui ne l'a signée qu'en 1998. Cette Charte sociale pose les principes qui ont trait à la qualité de l'emploi (amélioration des conditions de travail, égalité entre hommes et femmes, dialogue social, etc.). Toutefois, le terme de qualité de l'emploi reste absent des discours et de la législation européenne. L'émergence de la « qualité de l'emploi » (en tant que telle) parmi les objectifs des politiques européennes remonte au sommet de Lisbonne, en 2000. Elle prend place dans un contexte marqué par l'affirmation d'une forme originale de coordination européenne dans le domaine de l'emploi et des politiques sociales, la Méthode Ouverte de Coordination (MOC).

Amsterdam, Luxembourg, Lisbonne, Stockholm, Nice, Laeken : une montée en puissance dans l'arène européenne

Depuis le Traité d'Amsterdam et le sommet du Luxembourg de 1997, les pays de l'Union européenne se sont dotés d'une procédure spécifique de coordination dans des domaines relevant de la compétence des Etats-membres. Ce processus, qualifié de Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) est censé contrebalancer l'approfondissement de l'intégration économique et monétaire et l'absence de référence à l'emploi dans le cadre de la coordination macro-économique (Pochet, 2005). Il repose sur l'adoption de lignes directrices pour l'emploi par le Conseil Européen, l'élaboration de Plan Nationaux d'Action pour l'Emploi (PNAE) par les Etats-membres, qui sont ensuite évalués au regard des lignes directrices, donnant lieu le cas échéant à des recommandations (non contraignantes) du Conseil. Cette méthode prendra, par la suite, le nom de « Méthode Ouverte de Coordination » (MOC).

La première mouture des lignes directrices pour l'emploi en 1997 définit quatre priorités (« piliers ») pour l'intervention des Etats membres : l'employabilité, l'esprit d'entreprise, l'adaptabilité et l'égalité des chances. Si la qualité de l'emploi ne figure pas explicitement dans cette première version, certains de ses aspects (la formation professionnelle ou l'égalité entre les hommes et les femmes) font déjà partie des thèmes majeurs de la SEE.

La notion de « qualité de l'emploi », présente dans les documents préparatoires de la présidence portugaise et de la Commission, apparaît officiellement dans la conclusion du Sommet de Lisbonne, en mars 2000, conclusion maintes fois citée pour illustrer ce qu'on appelle désormais la « Stratégie de Lisbonne » : l'Union Européenne souhaite alors devenir « *l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale* ». En anglais, dans le champ de l'emploi, on retiendra ces quelques mots : « *more and better jobs for all* ». Cependant, le consensus obtenu à Lisbonne semble ambigu tant la notion de qualité de l'emploi reste un concept générique, flou, sans définition et contenu précis. A Lisbonne, seul l'objectif d'augmentation de la quantité d'emploi donne lieu à des engagements chiffrés : l'Europe devra atteindre un taux d'emploi global de 70% et un taux d'emploi féminin de 60% en 2010.

Les présidences françaises et suédoises sont l'occasion d'affirmer l'objectif de qualité de l'emploi. Le Conseil Européen de Nice, en décembre 2000, fait ainsi de la « qualité » un fil directeur de l'Agenda Social européen et la qualité de l'emploi devient un « objectif horizontal » général des lignes directrices pour l'emploi lors du Conseil de Stockholm. Par la suite, la Belgique a fait de la qualité de l'emploi un des thèmes majeurs de sa présidence après le débat institutionnel, reprenant ainsi le flambeau des présidences portugaises, françaises et suédoises. Elle fut aidée en cela par la Direction Générale (DG) Emploi et Affaires Sociales de la Commission européenne, qui, au début de la présidence, proposa de faire de la qualité de l'emploi un concept multidimensionnel et identifia dix dimensions (Commission européenne, 2001b). La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, organisme tripartite et indépendant, fut également sollicitée (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002). Les discussions au sein du Comité de l'emploi, épaulé par un groupe « Indicateurs », permirent d'aboutir à un compromis, qui n'était pas évident au début de la présidence, où les opinions divergeaient. Certains Etats membres exprimaient en effet de vives réticences. Le Royaume-Uni était franchement hostile à l'apparition de la qualité de l'emploi, l'estimant contraire à un objectif de plein emploi. Des pays nordiques, tel le Danemark, étaient également opposés à l'introduction de la qualité de l'emploi dans les objectifs de la SEE, et arguaient du fait que la qualité de l'emploi relevait des compétences des partenaires sociaux dans leur pays (Barbier et Sylla, 2004). La qualité de l'emploi était

un des thèmes les plus conflictuels de l'époque au Comité de l'emploi. Il a fallu faire des compromis, passer des alliances. La France souhaitait par exemple l'adoption d'un indicateur sur le niveau des salaires, ce que le Royaume-Uni refusait. Les Etats-Membres ont finalement trouvé une solution de compromis, un indicateur de mobilité salariale. Autour des dix dimensions proposées par la Commission six mois plus tôt, le Conseil européen de Laeken de décembre 2001 approuva une liste d'indicateurs de qualité de l'emploi : 8 indicateurs clés et 23 de contexte (voir encadré 0.1 et annexe 0.1 pour la liste complète des indicateurs clés et des indicateurs de contexte). Certaines dimensions renvoient au contenu du travail et aux conditions de travail, mais d'autres ouvrent sur le lien avec le marché du travail (sécurité de l'emploi, probabilité de retour à l'emploi en cas de chômage), voire la protection sociale. La qualité de l'emploi ainsi définie est une notion multidimensionnelle et plus englobante que la qualité du travail (*job quality, work quality*) centrée sur les conditions de travail. Elle permet d'évaluer les marchés du travail nationaux, plutôt que de différencier les emplois au sein d'une économie.

Encadré 0.1 – Les dimensions de la qualité de l'emploi selon les indicateurs de Laeken

1. Qualité intrinsèque de l'emploi ;
2. Education, formation et développement de carrière ;
3. Egalité par genre ;
4. Santé et sécurité au travail ;
5. Flexibilité et sécurité ;
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 ;
10. Performances globales du travail

Ces dimensions sont mesurées à partir d'indicateurs clés et d'indicateurs de contexte. Ceux-ci peuvent être calculés en utilisant les principales sources statistiques européennes (Enquêtes sur les Forces de Travail, Panel Communautaire des Ménages). Même si des efforts d'harmonisation entre pays peuvent assurer une certaine comparabilité des données, il était entendu que les indicateurs ne devaient pas servir à comparer les performances de chaque pays à ses voisins, mais à mesurer les progrès

accomplis par chaque état membre¹. Par ailleurs, aucun objectif chiffré n'est fixé dans ce champ, alors que les objectifs de taux d'emploi définis à Lisbonne et Stockholm sont réaffirmés.

En définitive, la qualité de l'emploi s'est peu à peu affirmée au sein de la SEE. Le Conseil de Laeken marque la consécration du thème de la qualité de l'emploi dans l'arène européenne, grâce à la « coalition » (Pochet et Degryse, 2003) qu'ont constitué les présidences belge, suédoise, française et portugaise, ainsi que la DG Emploi. Néanmoins, au cours de la période récente, cette affirmation de l'importance de la dimension qualitative de l'emploi, en parallèle du plein emploi, montre des signes d'affaiblissement.

La qualité de l'emploi : « un doux souvenir » (Raveaud, 2004)?

Dans le cadre de la SEE, le thème de la qualité de l'emploi est toujours présent, sans toutefois faire consensus. L'opposition de certains Etats Membres et le scepticisme d'autres retardent l'affirmation de cette notion dans le processus intergouvernemental qu'est la MOC. Au sein du Comité de l'emploi, le thème de la qualité de l'emploi reste conflictuel. Un membre de ce Comité n'hésitait pas à marquer son opposition en 2003, en affirmant « *quality is about protecting insiders* » (Barbier et Sylla, 2004, p. 85). Dans les PNAE de 2002, le thème de la qualité de l'emploi est diversement traité. Beaucoup d'Etats Membres n'y consacrent que quelques pages, ou y font référence rapidement. Le gouvernement britannique continue même à s'opposer, dans son PNAE, à la Stratégie adoptée collectivement (Visser, 2005): « *much of our focus, in this overview, and throughout the Plan, is on getting people into work in the first place. We have stressed at EU level that it is essential that attempts to improve quality of employment do not jeopardise the creation of jobs and the promotion of social inclusion. The basic prerequisite for quality in work is work itself – there is no quality for those without a job; therefore, meeting the Lisbon targets must be the first priority* » (p. 4 du PNAE, cité par Visser, 2004). Dans les années qui suivent le Sommet de Laeken, les PNAE exploitent peu les indicateurs adoptés.

La rhétorique de Lisbonne et Laeken autour de la qualité de l'emploi ne semble toujours pas faire consensus, à un moment pourtant crucial pour la SEE. Peu de temps

¹ Source : entretien avec un fonctionnaire français, chargé de questions européennes à la Direction de l'Animation de la Recherche et des Etudes Statistiques (DARES) du Ministère de l'emploi français.

après le Sommet de Laeken, débute en effet une période d'évaluation de la SEE et de réflexion sur sa refonte, programmée après cinq années de fonctionnement. Ces réflexions ont donné lieu à de nouvelles batailles politiques (Jobelius, 2003; Watt, 2004), beaucoup d'Etats s'opposant désormais à la multiplication d'indicateurs. Suite à des discussions et pourparlers au sein du Comité de l'emploi, la ligne directrice sur la qualité de l'emploi proposée par la Commission européenne disparaît, ainsi qu'un objectif de diminution de 25% des taux d'accidents du travail. Certes, au premier abord, la qualité de l'emploi fait toujours partie des objectifs affichés de l'UE et en particulier de la nouvelle Stratégie Européenne pour l'Emploi, dont les quatre piliers ont été remplacés par les trois objectifs de Lisbonne : plein-emploi ; qualité de l'emploi et productivité ; cohésion et inclusion sociale. Ces trois objectifs ont été réaffirmés par une décision du Conseil du 12 juillet 2005 (J.O. Union Européenne du 6 août 2005), pour la période 2005-2008. Toutefois, les lignes directrices mettent davantage l'accent sur le retour à l'emploi ou les incitations financières. Notons également que dès 2003 (et de nouveau en 2005), la formulation des objectifs de la SEE adjoint la productivité à la qualité.

Au sein même de la Commission européenne, des divergences apparaissent entre certaines Directions Générales (DG) (Barbier et Sylla, 2004). La DG Economie et Finances tient davantage à hiérarchiser les trois objectifs de la SEE, en accordant une priorité à la quantité d'emploi. La DG Emploi et Affaires sociales semble vouloir continuer à porter le thème de la qualité de l'emploi. En vue d'alimenter le débat sur la qualité de l'emploi, cette DG a publié une communication sur le suivi des indicateurs de qualité de l'emploi (Commission européenne, 2003a) et un document sur les politiques menées dans chaque Etat membre (Commission européenne, 2004). La DG Emploi et Affaires sociales a également fourni des éléments d'analyse de la qualité de l'emploi dans sa publication annuelle *L'emploi en Europe*, en s'intéressant notamment aux dimensions subjectives, en proposant une classification des emplois à partir de déterminants subjectifs (Commission européenne, 2001a), en analysant les synergies entre la qualité de l'emploi, productivité et la dynamique du marché du travail (Commission européenne, 2002), les liens entre flexibilité, sécurité et qualité de l'emploi (Commission européenne, 2003b). En 2005, suite aux travaux du groupe indicateurs du Comité de l'emploi, la DG Emploi, Affaires sociales et égalité des chances a publié un « Compendium »² qui doit

² http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/compendium_may_2006_en.pdf

accompagner les lignes directrices pour l'emploi et dans lequel on retrouve tous les indicateurs de Laeken de qualité de l'emploi. Toutefois, les rapports *L'emploi en Europe* de 2004 à 2007 ne consacrent plus de chapitre spécifique et explicite à la qualité de l'emploi, contrairement aux trois précédents. Il s'intéresse néanmoins à certains éléments (transitions, salaires, par exemple). De manière générale, le thème de la flexisécurité tend à éclipser le thème de la qualité de l'emploi.

Une « *Task Force* » européenne pour l'emploi, instaurée à la demande du Conseil européen du printemps 2003 et présidée par l'ancien ministre social-démocrate néerlandais, Wim Kok, a également contribué à éclipser le thème de la qualité de l'emploi. Le rapport Kok (Kok, 2003) et son titre même (*Jobs, jobs, jobs*) se focalisent sur la dimension quantitative de l'emploi, et ne retient que quatre priorités : améliorer l'adaptabilité, attirer davantage de personnes sur le marché du travail, investir dans le capital humain, assurer la mise en œuvre des réformes par une meilleure gouvernance de l'emploi. Les considérations de qualité en sont absentes. Le rapport sur la Stratégie de Lisbonne écrit un an plus tard reprendra, en matière d'emploi, les conclusions de ce premier rapport. A la même époque, le rapport Sapir (Sapir *et al.*, 2003), demandé par Romano Prodi, s'intéresse, quant à lui, à l'efficacité (mesurée par les taux d'emploi) et l'équité (mesurée par des indicateurs d'égalité de revenu), et délaisse également la notion de qualité.

Suivant ces diverses recommandations, rapports et analyses, le Conseil européen de mars 2005 dresse un bilan mitigé de la stratégie de Lisbonne et propose un « recentrage des priorités sur la croissance et l'emploi ». Le souci de simplification se traduit aussi par une harmonisation du calendrier des diverses méthodes de coordination, le « *streamlining* » entre la politique économique (Grandes Orientations de Politiques Economiques, ou GOPE) et la politique d'emploi (SEE) et la mise en avant d'une liste plus restreinte d'indicateurs structurels, censés résumer la stratégie de Lisbonne. Cette liste ne comprend que quelques indicateurs de qualité de l'emploi (le taux d'accident du travail et la participation à des mesures de formation professionnelle, ainsi que le niveau des jeunes sortis du système scolaire).

Les acteurs sociaux et *think-tanks* européens semblent par ailleurs avoir eu quelques difficultés pour s'emparer de ce thème. Le rapport annuel des syndicats européens, *Benchmarking Working Europe* ne reprendra pas à son compte le concept de

qualité, même s'il lui arrive d'évoquer certains aspects de la qualité (formation, salaire). Les auteurs s'en expliquent dans *Benchmarking Working Europe 2004*, en rappelant la mauvaise conjoncture : « *due to these recent developments this report focuses on quantitative trends and developments rather than the equally important qualitative elements of employment* » (p. 5).

Le statut de la qualité de l'emploi à l'échelon européen apparaît ambigu : elle constitue une innovation importante, que l'on peut interpréter comme le signe d'une volonté de renouvellement du modèle social européen, mais elle est également fortement située dans un contexte politique et économique. En effet, cette thématique a été portée par les gouvernements de gauche, majoritaires à la fin des années 90, dans un contexte de croissance et de reprise de l'emploi. Il semble que la remontée du chômage et l'affaiblissement de la social-démocratie aient considérablement affaibli sa portée depuis 2002 : le maintien de l'affichage masquerait une transformation profonde de son contenu, la qualité étant désormais tirée du côté de la productivité et de l'attractivité financière des emplois. En ce sens, la dynamique de la qualité de l'emploi dans les instances européennes révèle plus largement les ambiguïtés de la Stratégie Européenne pour l'Emploi dans son ensemble.

Les ambiguïtés de la MOC : « entre doute, rhétorique et innovation » (Fayolle, 2004)

Les textes de la SEE peuvent faire l'objet d'interprétations diverses, en particulier les lignes directrices et objectifs qui concernent la qualité de l'emploi. Une grande liberté est laissée aux Etats Membres. Un flou règne autour des thèmes qu'il convient d'employer : les rapports en français choisissent bien souvent le terme de « qualité de l'emploi », qui dénote une conception large de ce thème. Les rapports en anglais préfèrent les termes « *job quality* » ou « *quality in work* », qui semblent davantage mettre l'accent sur les conditions de travail. Ces ambiguïtés conceptuelles ne sont pas propres à la qualité de l'emploi. D'autres termes peuvent faire l'objet d'interprétations variées : l'activation peut signifier, pour les uns, davantage d'accompagnement (la « carotte ») et pour les autres davantage de sanctions (le « bâton »). La SEE s'est construite et développée en entretenant ces ambiguïtés sémantiques. Notre thèse cherchera à les clarifier. L'intérêt de la SEE est d'avoir produit des indicateurs, certes critiquables, fruits d'un compromis

d'intérêts bien compris, plutôt que d'une délibération raisonnée, mais ces indicateurs peuvent servir de point de départ d'une réflexion sur ce qu'est la qualité de l'emploi.

La Stratégie européenne pour l'emploi est parfois accusée de véhiculer un discours libéral, de faire du marché du travail le premier responsable du chômage, alors que les politiques monétaires et budgétaires ont également leur rôle. Sous la rhétorique de la qualité de l'emploi, elle prônerait des réformes structurelles défavorables aux travailleurs (Watt, 2004). Cette interprétation critique, qui cherche une cohérence théorique, masque néanmoins les ambiguïtés de la SEE. Les discours des Institutions européennes, produits de nombreuses tractations entre Etats Membres et entre DG, nous semblent plus complexes. Selon certains travaux de la Commission Européenne, une stratégie pour l'emploi qui intègre la dimension qualitative de l'emploi s'oppose à une stratégie de créations d'emplois non qualifiés, de faible productivité et à bas salaires et à l'augmentation de la flexibilité au détriment de la sécurité du travail. Il nous semble en définitive que cette référence à la qualité reste innovante et se distingue en partie du discours de l'OCDE par exemple.

Devant cette stratégie, certains peuvent éprouver « un sentiment de confusion et de vacuité » (Creel, Laurent et Cacheux, 2005, p. 4), mais on aurait tort de croire que ces discours (puisque'il s'agit essentiellement de cela) sont complètement vains. L'impact de la SEE sur les politiques menées par les Etats membres est sans doute resté marginal pour l'instant. Les politiques nationales sont débattues et votées dans les arènes nationales. La MOC a néanmoins permis de socialiser les élites, de diffuser un langage certes ambigu, mais commun. Enfin, de manière plus concrète, elle a pu servir de « levier » (Erhel, Mandin et Palier, 2005) à des acteurs nationaux qui partageaient les objectifs de la SEE, et qui souhaitaient infléchir les politiques. C'est la principale conclusion d'études de cas nationaux (Zeitlin et Pochet, 2005). Par ailleurs, la MOC n'est pas censée se substituer à des interventions politiques plus classiques tels que les directives, les fonds sociaux ou le dialogue social (Trubek et Trubeck, 2005 ; Hepple, 2002). La Commission européenne reconnaît d'ailleurs que divers instruments politiques sont nécessaires pour améliorer la qualité de l'emploi (voir annexe 0.1).

On a parfois contesté l'intérêt de construire des indicateurs et de comparer les performances des Etats à cette aune. Il est vrai qu'il est parfois difficile de repérer, sous un bon score, l'ensemble des bonnes pratiques qui expliquent la réussite dans tel ou tel

domaine (Salais, 2004). Cependant, les indicateurs peuvent avoir un rôle informatif et éclairer le débat public. Ce sera du moins notre hypothèse de travail, inspirée par les propos bienveillants d'Anthony Atkinson et ses collègues, qui concernaient davantage le champ de l'exclusion sociale, et que nous reprenons à notre compte pour l'appliquer au champ de la qualité de l'emploi : "*rankings are necessarily fuzzy, and their real value, rather than in crude headlines, is pointing to underlying mechanisms and areas where policy can fruitfully be focused*" (Atkinson, Marlier et Nolan, 2004, p. 50). Nous plaçons nos études empiriques dans cette perspective.

1.2 – La qualité de l'emploi dans le discours de l'OCDE : de timides avancées ?

La qualité de l'emploi ne semblait pas avoir sa place dans la stratégie de l'OCDE pour l'emploi (*1994 Jobs Strategy*) explicitée au milieu des années 90, à une période où les taux de chômage atteignaient des niveaux record en Europe (OCDE, 1994). Dix ans plus tard, l'OCDE a entrepris une réévaluation de sa stratégie, qui débouche sur une multiplication des recommandations, dans un mouvement de complexification à l'opposé de la nouvelle SEE. On y retrouve les recommandations traditionnelles de l'OCDE, parfois durcies, auxquelles s'ajoutent des préoccupations nouvelles, comme un travail adapté pour les seniors, ou les possibilités de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle (Watt, 2006). La qualité de l'emploi ne figure pas explicitement parmi les nouvelles lignes directrices de l'OCDE, mais les dernières analyses et éditoriaux de l'OCDE témoignent d'un intérêt pour cette notion ou pour certaines de ces dimensions. Dans l'éditorial des *Perspectives de l'emploi 2004*, l'OCDE reprend à son compte l'objectif de Lisbonne, « *more and better jobs* ». Les *Perspectives de l'emploi* de 2006 s'intéressent aux conséquences sociales de politiques qui visent à accroître l'emploi (chapitre 5). Elles proposent quatre indicateurs de qualité de l'emploi : la part d'emploi à temps partiel involontaire, la part d'emploi temporaire, l'ancienneté moyenne dans l'emploi et le taux de travailleurs pauvres. Plus généralement, l'OCDE développe des thèmes chers à la SEE et directement liés à la qualité de l'emploi : la formation tout au long de la vie, le sentiment de sécurité dans l'emploi et l'égalité entre les hommes et les

femmes (OCDE, 2004, 2005). En définitive, le rapprochement entre le discours de l'OCDE et celui de la SEE est frappant. L'une comme l'autre cultivent désormais les ambiguïtés. Si la qualité de l'emploi n'est pas un objectif explicite de l'OCDE, son discours inclue certains des aspects de la qualité définis par les instances européennes.

1.3 – L'Organisation Internationale du Travail et la promotion du travail décent

Les dimensions de la qualité de l'emploi adoptées dans le cadre de la SEE recouvrent les préoccupations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), mais la notion même de qualité de l'emploi fut longtemps absente des discours et des recommandations de cette organisation. Aujourd'hui, l'OIT lui préfère la notion de « travail décent », concept lui-même relativement récent. On n'en retrouve pas la trace dans la Déclaration de Philadelphie, la constitution de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), créée en 1919 et reconvertie dès 1946 en une institution spécialisée des Nations Unies. Les missions assignées alors à cette organisation sont vastes : elles consistent essentiellement à promouvoir la justice sociale, à lutter contre la pauvreté et à faire respecter les droits de l'homme dans le monde du travail (liberté d'association, égalité de traitement, abolition du travail forcé). Si le travail décent n'est pas mentionné, il est en revanche question, dès le préambule, d'un « *salaire assurant des conditions d'existence convenables* ». Plus loin, il est affirmé que « *tous les êtres humains, quelle que soit leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales* » (IIa). En puisant dans ces principes fondateurs, tout en cherchant à recentrer son action et à lui donner une cohérence, l'OIT se donne pour but de « promouvoir un travail décent pour tous » depuis la 87^{ème} session de la Conférence internationale du travail, en 1999 : « *Le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Tel est le grand dessein de l'Organisation, le point de convergence de ses quatre objectifs stratégiques, à savoir la promotion des droits au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social* » (Bureau International du Travail, 1999, p. 3-4). Par la suite, et sous la houlette de Dharam

Ghai, ses quatre objectifs ont constitué les quatre dimensions du travail décent, réaffirmées dans un livre récent (Ghai, 2006) et déclinées sous forme d'indicateurs (Ghai, 2003). Autour du Bureau International du Travail (BIT) et dans le cadre de la *Revue Internationale du Travail*, des fonctionnaires et des chercheurs ont réfléchi à cette notion et proposé d'autres dimensions (voir annexe 0.3) : les possibilités de travail, les conditions de liberté, un travail productif, le principe d'équité au travail, la sécurité au travail et la dignité au travail (Anker *et al.*, 2003). D'autres chercheurs proposent plutôt de mesurer le « déficit » de travail décent, autour de sept indicateurs: enfants non scolarisés, faible rémunération horaire, durée excessive du travail, chômage, chômage des jeunes, écart entre taux d'activité des hommes et des femmes, personnes âgées sans pension (Bescond *et al.*, 2003). D'autres enfin partent de la notion de sécurité pour la décliner en différentes dimensions : l'indice de la sécurité du marché du travail, l'indice de la sécurité de l'emploi, l'indice de la sécurité professionnelle, l'indice de sécurité au travail, l'indice de la sécurité du maintien des qualifications, l'indice de sécurité du revenu et l'indice de sécurité de la représentation (Bonnet *et al.*, 2003). Le numéro spécial de la *Revue internationale du travail* sur la mesure du travail décent offre ainsi une variété de définitions, de mesures et d'indicateurs, qui se recoupent souvent. Ces définitions rejoignent la définition retenue à Laeken en certains points : par exemple, l'égalité entre les hommes et les femmes ou l'importance de la disponibilité de l'emploi, mesurée à travers le taux de chômage ou le taux d'emploi. Elles sont plus abouties sur d'autres points (le dialogue social, par exemple) et elles tiennent compte de dimensions ignorées par la définition de Laeken (revenu décent, horaires convenables), ou qui sont moins pertinentes dans le cadre européen (la lutte contre le travail des enfants). Plus que dans un cadre européen, la possibilité d'une définition consensuelle du travail décent se pose, face à la diversité des situations : les besoins dans les pays développés ne sont pas les mêmes que dans les pays en transition ou en développement. Cependant, tous les auteurs estiment que le travail décent reste « une aspiration universelle » (Ghai, 2005) et que des indicateurs communs sont envisageables.

1.4 – Les débats nationaux : à la recherche d’une nouvelle norme ?

Depuis son apparition dans l’arène européenne, la notion de qualité de l’emploi s’est-elle diffusée à l’échelon national ? A-t-elle trouvé la place qui lui revient dans les débats nationaux ? Pour autant que nous puissions en juger, le terme est rarement employé, plus rarement que d’autres du moins³. En France, en Italie et en Espagne par exemple, on lui préfère le terme de précarité, qui se définit en quelques sortes par la négative : un emploi précaire est un emploi atypique, qui n’a pas tous les attributs de la norme assimilée à un emploi en contrat à durée indéterminée et à temps plein. La précarité ainsi définie est au cœur des débats sociaux dans les pays latins (Barbier, 2005; Tuchszirer, 2005). En France toutefois, d’autres thèmes émergent. On s’indigne du nombre croissant de travailleurs pauvres (Cazenave, 2006). Autour de la « République des idées », les thèmes des conditions de travail ou de la mobilité sociale sont portés sur la place publique (Askenazy, 2004; Philippon, 2007). L’Agence Nationale pour l’Amélioration des conditions de Travail (ANACT) tente quant à elle de mobiliser et d’informer les acteurs, à travers diverses publications et des manifestations telles que la « semaine pour la qualité de vie au travail ». La souffrance au travail fait régulièrement l’objet d’articles dans les magazines, et la presse quotidienne s’est récemment fait l’écho de suicides sur le lieu de travail par exemple. Enfin, le débat sur le chiffre du chômage, au printemps 2007, a conforté l’idée qu’il fallait améliorer l’information du grand public sur l’emploi, le sous-emploi ou la précarité de l’emploi, sans se limiter au seul taux de chômage. Cette préoccupation fait écho aux initiatives plus anciennes du Réseau d’Alerte sur les Inégalités (RAI), fondé en 2001, qui a construit et médiatisé le Baromètres des Inégalités et de la Pauvreté (PIB40). Ce baromètre aborde des thèmes éloignés de la qualité de l’emploi (logement, justice) mais aussi d’autres enjeux qui sont en lien direct avec nos préoccupations : le chômage, la précarité, les conditions de travail, les salaires et les inégalités. D’après cet indicateur, la France connaîtrait une précarité accrue et une dégradation des conditions de travail (Collectif ACDC, 2007). La polémique sur les chiffres du chômage et celle, plus ancienne, sur la mesure de la pauvreté ont suscité la création de groupes de travail du Conseil National de l’Information Statistique (CNIS)

³ Dans « Factiva », une base de recherche d’articles de presse, le concept de « qualité de l’emploi » est apparu 114 fois en deux ans (contre 464 pour « précarité de l’emploi »), la formule « emplois de qualité » fut employée 221 fois (contre 954 pour « emploi précaire ») dans la presse francophone. Toutefois, la « qualité du travail » (qui renvoie également à l’idée de travail bien fait) apparaît 1541 fois. Le terme « conditions de travail » 16601 fois, et celui de « travailleurs pauvres » 587 fois.

pour préciser les indicateurs que le système statistique doit produire sur ces thèmes. Le débat français sur les indicateurs se renouvelle ainsi peu à peu, et s'anime périodiquement, ce qui fait avancer la réflexion pour dépasser la question du seul taux de chômage.

Sur tous ces thèmes, il est difficile de savoir où en est le débat public chez nos voisins, du moins de manière exhaustive. Cependant, des analyses comparatives existent sur le thème de la précarité. En Allemagne, le débat semble avoir émergé au moment des discussions sur les lois Hartz (Tuchszirer, 2005). Dans les pays nordiques, la notion de « précarité », associée à des formes particulières d'emploi, ne se présente pas en ces termes. Au Danemark par exemple, le marché du travail est flexible, mais la protection sociale assure une sécurité suffisante aux travailleurs. Le débat se déplace ainsi des seules performances du marché du travail, pour intégrer les liens entre protection sociale et emploi. En revanche, la réflexion sur les conditions de travail semble plus ancienne dans les pays nordiques. En Suède, les usines Volvo furent parmi les premières à tenter de contrecarrer les effets dévastateurs du « taylorisme » sur le bien-être des travailleurs. L'Institut national de la vie au travail (*Arbetslivsinstitutet*), qui a dû mettre la clé sous la porte en 2007, suite aux mesures de réduction des dépenses publiques du nouveau gouvernement suédois, a néanmoins contribué à la sensibilisation sur ce sujet. L'absentéisme et le développement des congés pour maladie professionnelle ont relancé la question de l'intensification du travail. La notion d'« emploi soutenable » a été largement diffusée *via* le soutien du réseau SALTSA, impulsé par les confédérations suédoises et l'Institut national de la vie au travail suédois. Ce réseau lance aujourd'hui des projets de recherche sur les conditions de travail à l'échelle internationale (Docherty, Forslin et Shani, 2002).

C'est toutefois dans les pays anglo-saxons que la qualité de l'emploi a émergé en tant que telle dans les débats de politique économique : le dynamisme des créations d'emplois dans le courant des années 90 et début 2000 a conduit à un déplacement des débats en matière d'emploi de la question du plein emploi envisagée sous l'angle de taux d'emploi élevés à celle de la qualité des emplois. Le gouvernement britannique a ainsi affiché l'objectif d'atteindre un plein emploi « satisfaisant » (*a full and fulfilling employment*) (Department of Trade and Industry, 2002). En Grande-Bretagne, les travailleurs et les acteurs syndicaux ou politiques évoquent moins la précarité et davantage les « *bad jobs* » ou « *poor jobs* » (les emplois de mauvaises qualité, qui ne sont pas

satisfaisants) ou « *dead-end jobs* » (les emplois sans perspectives) (Barbier, 2005; Lefresne, 2005). Cette dernière notion introduit une perspective dynamique : se sentir durablement piéger dans un emploi de médiocre qualité est plus grave que de s'y retrouver temporairement afin d'accéder à un emploi de meilleure qualité. Par ailleurs, des auteurs britanniques ont souligné une dégradation de la qualité de l'emploi, avec le développement de formes d'emploi non standard, l'intensification du travail et la polarisation des emplois et des qualifications, dans un contexte d'affaiblissement du pouvoir syndical (Goos et Manning, 2006; Green, 2006a). L'analyse de Francis Green (2006a) inclut le niveau de qualification, l'effort et l'intensité du travail, l'autonomie, les salaires, le risque, le niveau de sécurité de l'emploi et le bien-être des travailleurs (cf. annexe 0.4 pour plus de détails). L'économiste britannique conclut que la qualité de l'emploi s'est détériorée dans les années 90 en Grande-Bretagne, pour certaines dimensions du moins. Des chercheurs de l'université de Leeds retiennent des dimensions proches de celles de Green (Brown *et al.*, 2006) : la satisfaction au travail, l'effort et le stress, la sécurité de l'emploi, les relations de travail au sein de l'entreprise et enfin les salaires et les inégalités salariales. Pour chaque dimension, ils comparent les résultats du *Workplace Employment Relations Survey* (WERS) qui s'est tenu en 1998 et 2004. Le panel d'entreprises constitué par cette enquête permet de distinguer les emplois créés récemment des emplois qui risquent d'être supprimés. Il apporte ainsi quelques éléments de réponse à la nature des emplois créés au tournant du siècle. La conclusion est plus optimiste, puisqu'il y aurait eu une amélioration de la qualité de l'emploi, pour certaines dimensions entre 1998 et 2004.

Ce débat existe également outre-Atlantique, où divers acteurs se sont emparés du thème de la qualité de l'emploi. Ainsi, aux Etats-Unis, dès le début des années 90, la nature des emplois créés par une croissance soutenue a fait l'objet de vifs débats. Les indicateurs retenus font plus rarement l'objet de discussion : le salaire et les droits sociaux que procure cet emploi (pension, congés maladies, etc.) constituent les seuls critères de beaucoup de travaux à cette époque. Le débat tourne davantage sur la manière d'identifier les nouveaux emplois créés par la croissance pour savoir s'ils sont de meilleure qualité (Bluestone et Harrison, 1988; Costrell, 1990). Quelques articles ont plus ouvertement relayé la question des critères de qualité de l'emploi (Rosenthal, 1989). Les recherches américaines plus récentes sont marquées par un élargissement des dimensions retenues pour définir la qualité de l'emploi : le taux d'emplois à temps partiel (Farber, 1997;

Meisenheimer, 1998), l'insécurité, mesurée par le taux de transition de l'emploi vers le non-emploi, l'emploi à durée déterminée (*contingent work*) (Houseman, 1995; Meisenheimer, 1998), la santé et la sécurité au travail (Meisenheimer, 1998), auxquels s'ajoutent parfois l'autonomie et la mobilité (Tilly, 1997). Il n'est pas anodin que la revue du *Bureau of Labor Statistics, Monthly Labor Review*, se soit largement fait l'écho de ces débats : la qualité de l'emploi est un sujet qui s'est invité dans le débat public, en particulier pendant la campagne présidentielle de 2004 (Fondeur, 2005).

Par ailleurs, une réflexion sur des indicateurs de qualité de l'emploi a vu le jour (Brisbois, 2003)⁴. au Canada, dans la cadre des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCPR) et sous l'impulsion de divers commanditaires. Cette réflexion a débouché sur un cadre d'analyse constitué de quatre dimensions : la santé et le bien-être (cadence, par exemple), le « perfectionnement » professionnel (formation reçue, utilisation de l'ordinateur au travail), la continuité et la sécurité de l'emploi (incidence de l'emploi à temps partiel involontaire, de l'emploi temporaire) et enfin la conciliation du travail et de la vie personnelle (heures annuelles de travail par exemple). L'indice de qualité de l'emploi calculé par *CIBC World Markets* et appliqué au Canada et aux États-Unis propose une approche plus restreinte, de nature macroéconomique et sectorielle : il est construit à partir du ratio temps plein/temps partiel, du ratio de l'emploi salarié à l'emploi indépendant, du ratio de l'emploi dans les secteurs à hauts salaires à l'emploi dans les secteurs à bas salaires, et d'un indicateur de stabilité de l'emploi (Tal, 2006). Le gouvernement néo-zélandais a également entamé des réflexions sur ce sujet (Johri, 2005).

Au niveau international, les réflexions sur la mesure de la « qualité de vie » ou du « bien-être » se sont également multipliées ces dernières années, en réaction à la prédominance du seul PIB pour mesurer la richesse d'une nation (Gadrey et Jany-Catrice, 2005). Elles ont abouti à des indicateurs divers, allant des bilans sociaux et environnementaux à des indices synthétiques tels que l'Indice de Développement Humain (IDH) conçu par Amartya Sen et repris par le PNUD, ou bien encore l'indice de bien-être économique développé par deux chercheurs canadiens, Andrew Sharpe et Lars Osberg (2003). Dans ce cadre d'analyse, les réflexions sur la qualité de l'emploi sont pourtant

⁴ Voir aussi <http://www.jobquality.ca/>

quasi-inexistantes. L'indice de bien-être économique ne retient pas explicitement cette dimension, mais s'intéresse davantage aux inégalités de revenus et à la protection sociale.

1.5 – Retour sur les débats des années 70

Le thème de la qualité de vie au travail avait également connu un certain succès au cours des années 70. Il a fait l'objet de réflexions et de séminaires (Davis et Cherns, 1976 ; Cooper et Mumford, 1979). L'intérêt pour la notion de qualité de vie au travail s'est concrétisé par de nouvelles pratiques de ressources humaines et par l'adoption de mesures politiques, notamment dans les pays scandinaves (Gallie, 1996, 2003), avant d'être éclipsé par d'autres préoccupations (le chômage de masse notamment). Si nous évoquons ces débats anciens, nous analyserons de manière plus détaillée les tentatives contemporaines de définition et de mesure de la qualité de l'emploi pour plusieurs raisons. Il nous semble tout d'abord que les enjeux ont évolué en l'espace de 30 ans. Si nous nous appuyons sur des réflexions plus anciennes, ces dernières ne peuvent constituer une grille de lecture de la qualité de l'emploi dans le monde contemporain, marqué par une évolution de l'emploi, du travail lui-même et, plus essentiellement encore, un changement de la composition et des attentes de la main d'œuvre. Par ailleurs, les réflexions sur la qualité de l'emploi datant des années 60 et 70 s'intéressent de manière souvent exclusive à une seule dimension de la qualité de l'emploi (l'intérêt des tâches effectués, le soutien d'un collectif de travail par exemple) sans livrer d'approche globale ou de réflexions sur une liste d'indicateurs, ce que proposent les approches plus contemporaines. Enfin, les réflexions plus anciennes étaient intimement liées à des programmes de réflexion sur l'organisation du travail au sein des entreprises. Elles visaient à faire évoluer les politiques de gestion des ressources humaines (Martel et Dupuis, 2006). Les recherches menées à cette époque se basaient essentiellement sur des études de cas dans quelques secteurs (Davis et Cherns, 1976, volume. 2). Elles ne débouchaient pas sur des indicateurs à la validité étendue, mais plutôt sur des outils de gestion tels que l'enrichissement des tâches ou les techniques de résolution des conflits, des comités de participation (voir, par exemple, Chisholm, 1983). Les perspectives adoptées dans les années 70 ne pouvaient pas renseigner sur l'évolution générale de la qualité de l'emploi dans les sociétés occidentales (Gallie, 1996). Ce sont pourtant ces grandes tendances que nous aimerions, *in fine*, cerner dans notre thèse.

Le développement des réflexions sur la qualité de l'emploi au tournant du siècle en Europe et dans les pays anglo-saxons témoigne du fait que l'intérêt pour une telle notion est en partie cyclique. On ne peut que saluer le développement d'indicateurs qui élargissent le débat sur les politiques économiques. Les développements que nous avons mentionnés s'accordent pour reconnaître la nature multidimensionnelle de la qualité de l'emploi et sur le choix de quelques dimensions clés, mais le nombre de ces dimensions et leur définition restent variables, tout comme les indicateurs censés les refléter. Notons également que les tentatives de mesure de la qualité de l'emploi font généralement l'impasse sur le fondement théorique de cette mesure et sur la définition même de la qualité de l'emploi. Il convient pourtant de confronter ces indicateurs aux contributions scientifiques liées à ce thème. Au terme de cette analyse des tentatives de quantification de la qualité de l'emploi, nous souhaitons clarifier ce concept et préciser notre propre stratégie de recherche.

Section 2 – Vers une approche intégrée et comparative de la qualité de l'emploi

La notion de qualité de l'emploi pose aux chercheurs des défis, du fait même de son ambiguïté, dont il faut prendre conscience. C'est le premier temps de notre réflexion. L'enjeu de cette section est de préciser le sens que nous donnons à la qualité de l'emploi, l'approche que nous privilégions, ainsi que les axes de notre stratégie de recherche.

2.1 – Une notion à clarifier

Dans un premier temps, nous adoptons volontairement une définition générale et souple de la qualité de l'emploi, avant de préciser le sens que nous lui donnons. Une grande partie de la thèse sera ensuite consacrée à lui donner un contenu. Dans une approche préliminaire, une bonne qualité de l'emploi sera, pour nous, l'ensemble des conséquences de l'emploi et du travail favorable aux individus, aux organisations et à la société. Nous nous inspirons ici de la définition proposée par un chercheur canadien (Boisvert, 1977) et citée plus récemment par deux psychologues également canadiens

(Martel et Dupuis, 2006). Pour souple qu'elle soit, cette première ébauche de définition va nous permettre de nous interroger sur certaines ambiguïtés et de clarifier notre approche.

De la qualité du travail à la qualité de l'emploi

Le concept de qualité de la vie au travail évoque les politiques d'enrichissement des tâches menées dans les années 60 et 70 (Walton, 1976). La qualité du travail se résume alors à la qualité des conditions de travail (excluant bien souvent le salaire). On juge les conditions de travail d'un groupe de personnes, d'un secteur d'activité ou d'une profession, à un moment t. Le travail est évalué comme une « activité ». Les recherches sociologiques et psychologiques adoptent souvent ce point de vue lorsqu'elles évoquent la question de la « qualité de vie au travail ». Ce thème a d'ailleurs émergé au XX^{ème} siècle, en réponse aux effets néfastes du taylorisme sur les conditions de travail : les sociologues du travail français et anglais (Georges Friedmann, Pierre Naville, Harry Braverman) s'inquiétaient ainsi de la perte de sens du travail, du déclin des solidarités sociales sur le lieu de travail, des effets délétères de l'automatisation sur le bien-être au travail (Gallie, 1996). Le concept d'emploi « convenable » ou « décent », rappelle, quant à lui, les combats pour des droits sociaux associés au travail (congés, prise en charge collective des accidents du travail, interdiction du travail des enfants, salaire minimum, par exemple). Toutefois, le concept de qualité de l'emploi ne saurait se limiter à ces aspects. La notion de qualité de l'emploi invite à élargir ces deux perspectives, en y intégrant d'autres dimensions. L'emploi est en effet un travail officiellement reconnu et rémunéré inséré dans un cadre juridique et dans une trajectoire individuelle et collective. Il occupe une place primordiale dans la vie de la plupart des personnes, et il ne peut être analysé en dehors de la séquence des emplois et des périodes d'inactivité qui jalonnent une vie, ni en dehors de son environnement et des autres rôles et tâches des travailleurs.

Cet élargissement des perspectives répond en partie à une complexification du monde du travail et une hétérogénéité croissante de la population active. Définir des indicateurs de qualité de l'emploi était peut-être une tâche plus facile dans une société industrielle dominée par le modèle du « *male bread winner* ». Aujourd'hui, au contraire, il faut prendre la mesure de l'hétérogénéité des attentes et des préférences, à différents moments du cycle de vie. Une recherche actuelle sur la qualité de l'emploi doit également reconnaître la diversité des formes d'emploi et d'organisation du travail, pour envisager

des mesures de la qualité de l'emploi adaptées au secteur des services, et non aux seuls secteurs industriels et masculins. Le travail, l'emploi et les travailleurs ont évolué depuis les premières tentatives pour définir et mesurer la qualité de l'emploi qui datent des années 70.

De la qualité de l'emploi « pour soi » à la qualité de l'emploi « en soi »?

Qui peut juger de la qualité de l'emploi ? La satisfaction qu'un individu retire de son emploi est-elle un critère satisfaisant ? Ce critère semble avoir le mérite de tenir compte de l'hétérogénéité des préférences. On peut imaginer que chacun accorde une importance différente à divers aspects (salaire, sécurité, promotion, satisfaction intrinsèque, etc.), et qu'il n'existe pas de pondération valable pour l'ensemble européen. Il n'y aurait pas de qualité de l'emploi *en soi*, mais seulement une qualité de l'emploi *pour soi*. Notre thèse sera attentive à la diversité des préférences au sein de l'Europe et au sein de ces pays, entre les hommes et les femmes ou entre les jeunes et les seniors, par exemple. Prendre la mesure de cette hétérogénéité est une étape nécessaire d'une réflexion sur le contenu contemporain de la qualité de l'emploi. Nous accordons ainsi une place à la dimension subjective de la qualité de l'emploi, suivant en cela Francis Green (2006). Nous allons préciser, au cours de cette thèse, le rôle de la satisfaction au travail et des préférences déclarées dans la définition et la mesure de la qualité de l'emploi. Notons seulement ici que notre définition de la qualité de l'emploi s'accommode tout à fait d'une dimension subjective, mais qu'elle ne saurait s'y réduire. L'enjeu sera ensuite de dépasser la diversité des préférences, pour établir une grille d'analyse et des critères communs à l'ensemble européen que nous étudions. Dans ce mouvement de réduction de la diversité, nous serons confrontés non seulement à l'hétérogénéité des préférences des travailleurs, mais également à la rivalité d'autres points de vue.

La qualité à un carrefour de points de vue

Outre les préférences des travailleurs, deux autres points de vue restent légitimes (Seashore, 1974) : celui des employeurs et celui de la société. Pour les premiers, la productivité et la qualité du travail accompli sont à prendre en compte. Pour la société, d'autres aspects interviennent : la sous-utilisation de la main d'œuvre et de ses

compétences, les coûts humains et sociaux, les inégalités, la discrimination et la répartition des emplois de qualité. Ces trois points de vue peuvent se rejoindre sur certaines questions : les maladies professionnelles et les accidents du travail sont bien sûr néfastes pour le travailleur, mais elles ont également un coût pour l'employeur et pour la société (absentéisme, assurance). Les discriminations sont mal vécues par les victimes, mais elles constituent également une perte pour la société qui a investi dans le capital humain de ces personnes victimes de discrimination. Dans une perspective de plus long terme, le travail est un facteur de production, dont la qualité augmentera la productivité et la croissance. Les indicateurs découlant de ces trois points de vue forment des listes qui se recoupent sans aucun doute. Cependant, les points de vue peuvent également être contradictoires, et les valeurs sous tendues par les trois perspectives incompatibles. L'exemple classique est celui du salaire, que les employeurs ont intérêt à minimiser pour rester compétitifs (du moins dans une modélisation classique) et que les salariés souhaitent plus élevé. Les textes européens nient régulièrement la dimension conflictuelle de la relation d'emploi. La SEE passe sous silence les conflits potentiels entre employeurs et employés au sujet de la qualité de l'emploi, qui est toujours présentée comme une stratégie « gagnant gagnant », qui bénéficie aux travailleurs, mais qui a également un impact positif sur les performances économiques des entreprises. Le chercheur peut au contraire souligner les points de désaccords ou les intérêts convergents et expliciter les arbitrages nécessaires, les conséquences immédiates et plus lointaines, les complémentarités et interrelations entre les différentes dimensions de la qualité de l'emploi. Le caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi mérite d'être réaffirmé dans cette perspective. En d'autres termes, cette thèse prend sa dynamique autour d'une tension entre les tentatives de trouver une commune mesure en contexte comparatif et la volonté de rendre compte de l'ensemble des points de vue.

De la qualité des emplois à la qualité de l'emploi (Ralle, 2006)

L'enjeu de cette thèse n'est pas d'ordonner les emplois en fonction de leur qualité au sein d'un même pays, mais de comparer la qualité de l'emploi entre divers pays et d'analyser l'évolution de cette dernière. En d'autres termes, nous ne cherchons pas des indicateurs micro-économiques (au niveau de l'entreprise) ou sociologiques (au niveau d'un groupe d'individus), mais bien des indicateurs macroéconomiques. Il s'agit, *in fine*,

d'évaluer le marché de l'emploi et le monde du travail, et non tel ou tel emploi par rapport à tel autre. Pour autant, nous ne nous préoccupons pas uniquement de la moyenne ou de la proportion d'emplois de qualité dans un pays. La répartition compte également (Ralle, 2006). On ne peut juger positivement une société où l'accès à des emplois de qualité est restreint, où certains groupes sociaux (les femmes, les jeunes, par exemple) sont durablement relégués dans des secteurs où la qualité est médiocre, alors même qu'ils ont investi dans le capital humain. On peut tout à fait imaginer des indicateurs d'inégalités, de polarisation ou de discriminations. Si la finalité de cette thèse est macroéconomique, elle pourra s'appuyer sur des données et phénomènes microéconomiques ou même plus psychologiques : quelles sont les préférences des individus à l'égard de l'emploi ? Qu'est-ce qui les rend heureux au travail ? Nous précisons d'ailleurs les interactions entre ces deux niveaux de recherche dans les prochains paragraphes.

La notion même de qualité de l'emploi invite tout d'abord à adopter une perspective large, à multiplier le nombre d'indicateurs, pour ne pas se contenter d'une vision restrictive, qui se limiterait aux conditions de travail ou au salaire. Dans un mouvement inverse, elle incite à s'interroger sur la réduction de la complexité, à dépasser l'hétérogénéité des attentes et des points de vue, pour retenir des indicateurs qui ont une valeur, non pas universelle, mais générale. C'est ce double mouvement que nous essaierons de développer au cours de cette thèse.

Une portée analytique et normative ?

Nous partons de l'hypothèse qu'une perspective large sur la qualité de l'emploi est heuristique. Appréhender simultanément les questions de conciliation, de conditions de travail, d'inégalités salariales ou de formation permet de mieux cerner les interdépendances, de mieux comprendre le marché du travail, en étudiant ce qui se passe au sein des entreprises, dans l'organisation, mais également à l'interface d'autres sphères, telles que la sphère familiale. Cette portée analytique reste bien sûr à démontrer, à travers des recherches théoriques et empiriques. La portée analytique de la qualité de l'emploi se double d'une portée normative. La notion de qualité de l'emploi est en effet chargée de normativité. Cette ambiguïté mérite également notre attention. La première section de ce chapitre introductif nous rappelle que la légitimité de la qualité de l'emploi comme objectif politique existe au niveau international, européen ou national. On en trouve des

traces dans la Charte des droits sociaux fondamentaux de l'Union européenne ou dans les Conventions de l'OIT. L'intérêt pour cette notion reste néanmoins cyclique et la pertinence de politiques en faveur de la qualité est contestée, notamment quand la conjoncture économique est moins bonne et le taux de chômage élevé. Les débats qui ont eu lieu autour de la SEE sur la qualité de l'emploi témoignent des doutes qui subsistent sur sa portée normative, notamment dans le champ de l'économie. On a peur que les politiques en faveur de la qualité de l'emploi ne réduisent la quantité d'emplois disponibles, et donc le bien-être de la population active, dont une partie sera au chômage. Ces réticences nous invitent à explorer les liens entre la quantité et la qualité de l'emploi d'une part, et entre l'intervention publique et la qualité de l'emploi d'autre part. En d'autres termes, pour maîtriser pleinement les ambiguïtés de cette notion, notre thèse doit non seulement rechercher des critères de qualité de l'emploi, mais également s'interroger sur le lien entre cette notion et les politiques économiques, pour ensuite déboucher sur une série d'indicateurs, qui ont un intérêt pour mener des politiques publiques. Les prochains paragraphes précisent notre approche, nos choix méthodologiques et la délimitation de notre champ, avant de présenter les principaux axes de développement de notre thèse.

2.2 – Stratégie de recherche : une approche intégrée et comparative

Notre apport : une vision intégrée et ouverte

Les sciences sociales ont longtemps présenté une vision partielle de la qualité de l'emploi. Chaque discipline privilégiait un ou deux critères si on en croit les synthèses de la fin des années 80 (Jencks *et al.*, 1988). De manière très schématique, les sociologues se basaient sur les classes socioprofessionnelles pour appréhender la qualité de l'emploi. Par ailleurs, ils ont surtout exploré la question de l'autonomie (Jencks *et al.*, 1988). Les économistes faisaient du salaire la variable centrale de leur analyse, autour de laquelle pouvaient éventuellement graviter des aspects non monétaires évalués à l'aune de ce salaire. Les psychologues et les spécialistes de gestions des ressources humaines portaient leur attention sur la satisfaction au travail ou le stress, au risque de négliger les aspects les plus objectifs (salaire, protection sociale, etc.). Il n'y aurait pas de vision intégrée de la qualité de l'emploi. Cette orientation disciplinaire des critères de qualité de l'emploi nous

semble en partie datée aujourd'hui, tant les lignes de fracture et les réflexions ont évolué. Les économistes s'intéressent de plus en plus à la satisfaction au travail, et adoptent une grille d'analyse relativement large (Green, 2006). Sans délaissier la question du stress ou de la satisfaction, les psychologues s'intéressent désormais à d'autres notions qui élargissent le concept de qualité de l'emploi : la fierté du travail, le bien-être, la réalisation de soi, par exemple (Warr, 2007). S'ils continuent de nous alerter sur la permanence de clivages sociaux, les sociologues notent également des recompositions. Ils reconnaissent que la qualité de l'emploi peut varier au sein d'une profession tout autant qu'entre professions (Jencks *et al.*, 2004). Nous nous plaçons dans cette démarche d'ouverture disciplinaire qui enrichit le concept de qualité de l'emploi.

Nous souhaitons également développer une approche intégrée de la qualité de l'emploi, qui ne se borne pas à lister les différentes dimensions, mais qui explore les liens théoriques et empiriques entre ces différentes dimensions. Jusqu'à présent, de nombreux développements ont apporté des éclairages sur quelques aspects de la qualité de l'emploi (salaires, formation, satisfaction, égalité) sans proposer d'approche intégrée. L'enjeu n'est pas de réduire la qualité de l'emploi à une seule dimension, mais de comprendre les interactions entre les différentes dimensions, entre le salaire et les conditions de travail, par exemple, entre le salaire et la satisfaction ou bien entre la satisfaction et l'autonomie. Nous estimons que ce travail d'analyse des interactions est une étape nécessaire de la recherche avant d'envisager une échelle de mesure, et répondre à des questions qui apparaissent dans le débat public : observe-t-on une dégradation de la qualité de l'emploi ? Une corrélation ou des tensions entre quantité et qualité de l'emploi ? Duncan Gallie notait, à la fin des années 90, que les réponses étaient jusqu'à présent fragmentées, nous laissant sans vision globale de la dynamique de la qualité de l'emploi dans les sociétés occidentales (Gallie, 1996). Dix ans plus tard, l'ouvrage de Francis Green peut-être considéré comme une première réponse à ce manque. C'est dans cette voie que nous nous engageons.

Une dimension européenne

L'originalité de notre démarche provient également de sa dimension européenne, dans le double sens du terme, géographique et institutionnelle. Elle entre en dialogue avec l'approche de la qualité de l'emploi adoptée par l'Union européenne d'une part, et elle

sera d'emblée comparative d'autre part. Nous souhaitons décrire, expliquer et évaluer la qualité de l'emploi dans un espace européen dont nous allons préciser les frontières.

Notre thèse se veut un dialogue entre les recherches académiques sur la qualité de l'emploi et les perspectives institutionnelles, principalement celle de l'Union européenne, qui nous semble plus aboutie, mais également celles de l'OCDE et du BIT. Ce dialogue est relativement rare. En dehors des arènes européennes, les indicateurs de qualité de l'emploi sont peu repris. Le travail de François Brunet (2002) et les recherches menées au Centre d'études de l'emploi (2006) constituent une exception. La nature de ce dialogue doit toutefois être précisée et explicitée. Nous ne dénions pas la légitimité des indicateurs de qualité de l'emploi élaboré dans la sphère politico-administrative, mais souhaitons nous en distancier pour mieux participer au débat, par un travail critique et ancré dans le champ scientifique. L'enjeu est de se détacher d'une notion construite sur des compromis politiques pour la reconstruire sur la base de contributions scientifiques, avant d'entamer un dialogue entre une grille de lecture qui a une légitimité politique et celle qui se nourrit de travaux académiques. Dans ce processus de distanciation, la comparaison internationale peut nous aider, en ébranlant le sens commun ancré dans une réalité nationale.

Toutefois, notre usage des comparaisons à travers des indicateurs macroéconomiques diffère sensiblement de l'approche de la SEE. L'usage politico-administratif cherche une justification des politiques, une évaluation immédiate, voir un classement des pays, pour importer les réformes qui semblent efficaces (Théret, 2005). Nous ne cherchons pas ici à faire du « *benchmarking* ». L'enjeu est tout d'abord de décrire, de comprendre et d'expliquer l'hétérogénéité européenne et son évolution. Toutefois, les conclusions scientifiques peuvent *in fine* déboucher sur des recommandations de politique économique et alimenter le débat autour de la SEE. Nous nous plaçons en cela dans la lignée des travaux d'Anthony Atkinson et ses collègues (2004, 2007) : ils ont en effet mené une réflexion approfondie sur les indicateurs développées dans le cadre de la MOC Inclusion sociale, pour ensuite proposer d'amender et de compléter ce processus. Leurs recherches témoignent également des multiples apports des indicateurs : nous n'attendons pas un simple classement des pays. Nous souhaitons plutôt éveiller l'attention sur des aspects négligés par les politiques publiques.

Cette orientation nous conduit à privilégier une comparaison au sein de l'Union européenne (UE) à 15, et ce pour plusieurs raisons. Certes, d'un point de vue politique, il serait plus judicieux d'étudier les préférences des travailleurs et la qualité de l'emploi dans

l'UE 27, puisque les décisions de l'UE dépendent des attentes de tous ces membres, mais les défis et enjeux qui se posent aux nouveaux pays membres nous semblent largement différents de ceux des anciens pays membres (Vaughan-Whitehead, 2003). Ils mériteraient en soi une étude. Au-delà de la pertinence politique, la rigueur scientifique nous oblige à choisir un regroupement de pays pour lesquels nous disposons de données sur une période suffisamment longue et d'une littérature comparative qui peut servir de cadre d'analyse. Les mêmes restrictions nous conduisent à exclure de notre analyse les pays occidentaux en dehors de l'Europe (Etats-Unis, Canada, Australie), pour lesquels nous ne disposons pas de données directement comparables.

Cette remarque nous amène à préciser notre méthode comparative : à quelques exceptions près, nous nous appuyons sur des enquêtes internationales qui adoptent le même questionnaire et qui peuvent, de ce fait, apporter des résultats qu'on espère comparables. Plus précisément, les enquêtes Emploi (*Labour Force Survey*, LFS), le panel communautaire des ménages (*European Community Household Panel*, ECHP) et les enquêtes sur les conditions de travail de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail offrent des informations sur les dimensions les plus objectives de la qualité de l'emploi depuis près de vingt ans dans l'Union européenne à 15. Les enquêtes sur les valeurs et les opinions (*European Values Survey*, *International Social Survey Programme* *European Social Survey*) couvrent généralement un ensemble géographique plus vaste. Elles nous permettent de mieux cerner les préférences des travailleurs et de tenter de les expliquer. Cette approche quantitative de la comparaison internationale s'appuie néanmoins sur une littérature comparative plus qualitative. Cette dernière nous apporte les connaissances nécessaires sur les institutions nationales et elle nous permet de replacer nos résultats dans le contexte social, culturel et institutionnel. A quelques exceptions près (Lane et Myan, 2007), cette littérature comparative n'a pas encore cerné la spécificité des nouveaux pays membres avec la même grille d'analyse.

Au-delà des limites posées par la disponibilité des données et l'état de la littérature comparative, il existe une raison plus positive à ce choix géographique. Plus fondamentalement en effet, l'ensemble que nous étudions nous semble être suffisamment hétérogène pour rendre compte de la diversité des préférences à l'égard de l'emploi, de l'importance du contexte économique, social, culturel et institutionnel pour appréhender la qualité de l'emploi, tout en restant suffisamment homogène pour qu'une commune mesure de la qualité de l'emploi soit pertinente dans cet espace. Nous faisons ici le pari que la

qualité de l'emploi est un concept « transnational » qui permet de comparer les économies et les sociétés européennes. La qualité de l'emploi emprunte à une tradition latine la nécessité de mesurer la part d'emplois atypiques, mais à la perspective nordique et britannique quand elle insiste sur les dynamiques et les transitions. Elle permet ainsi d'établir un socle commun pour pouvoir comparer les situations des travailleurs dans différents pays. Elle renvoie à des défis et des préoccupations qui sont communes à l'ensemble que nous étudions, même si les réponses peuvent varier. La mise à jour de problématiques « transnationales » est une étape nécessaire du travail de comparaison (Lallement, 2003b).

2.3 – Fondements théoriques et développements empiriques

Afin d'introduire notre thèse, nous en présentons ici les principaux axes de développement. La première étape de notre recherche est théorique et méthodologique, même si elle inclut des synthèses de la littérature empirique existantes, dans divers domaines. Elle a pour but de poser les bases de notre raisonnement. La deuxième étape cherche à confronter les dimensions envisagées à l'opinion des travailleurs, pour s'assurer que les dimensions retenues sont bien « transnationales ». Forte de cette analyse des préférences, la troisième étape développe une grille d'analyse de la qualité de l'emploi dont la pertinence est testée au moyen d'analyse empirique.

Quels fondements théoriques ?

Face aux ambiguïtés qui entourent le concept de qualité de l'emploi, la première partie propose un cadre théorique, en s'appuyant sur plusieurs traditions de recherche.

L'économie du travail, en ce qu'elle s'intéresse au fonctionnement et à la description du marché du travail, permet d'envisager les liens entre différentes dimensions de la qualité de l'emploi : le salaire, la formation, les conditions de travail et la mobilité, notamment. Elle a traditionnellement accordé une place centrale au salaire pour mesurer la qualité d'un emploi, mais les recherches actuelles envisagent des liens plus complexes

entre différentes dimensions. Dans le chapitre I, nous envisageons les différentes théories dans le champ de l'économie du travail qui permettent d'appréhender la qualité de l'emploi.

L'économie du bonheur, lorsqu'elle s'intéresse à l'opinion des travailleurs sur leur emploi, fournit une autre grille d'analyse de la qualité de l'emploi : la satisfaction au travail constitue alors le critère central de qualité de l'emploi, le critère à l'aune duquel l'importance des différentes facettes de l'emploi est mesurée. Le chapitre II nous permet de préciser la place que nous accordons à ce critère : contrairement à d'autres approches (Commission européenne, 2003a, Green, 2006), l'opinion des travailleurs ne constituera pas une dimension de la qualité de l'emploi parmi d'autres dimensions plus objectives. Elle se trouvera au fondement de notre analyse. Lui accorder un tel poids n'est toutefois pas sans poser problème. C'est pourquoi nous nous appuyons également sur les développements de l'économie du bien-être, considérée ici comme la science de l'évaluation d'une situation économique et sociale, pour bien préciser l'intérêt et les limites de ce critère. Ces trois traditions de recherche nous donneront des éléments pour amender et pour compléter la liste des indicateurs de Laeken.

Pour fonder une grille d'analyse de la qualité de l'emploi en contexte comparatif, nous aurons également recours à d'autres traditions de recherche : les approches comparatives. Le chapitre III présente ainsi les clés méthodologiques et conceptuelles qui nous permettront d'appréhender l'hétérogénéité européenne. Cette réflexion méthodologique nous semble particulièrement importante dans la mesure où la comparaison internationale constitue véritablement, dans le cadre de cette thèse, une « stratégie de recherche » : elle peut-être une méthode féconde, à condition toutefois qu'elle s'accompagne d'une réflexion sur ces propres méthodes (Lallement, 2003b). En définitive, il y a toujours une tension entre généralisation et mise en évidence de la diversité dans les approches comparatives. Il nous semble plus pertinent de jouer de cette tension, de l'appivoiser. Les prochains chapitres donneront des exemples de cette mise sous tension fructueuse, à l'aide de diverses techniques.

Les apports de ces traditions de recherche à l'analyse de la qualité de l'emploi sont présentés successivement dans la première partie. Les parties suivantes démontrent les complémentarités entre ces traditions.

Les préférences des travailleurs européens

Conformément aux réflexions de notre première partie, la satisfaction et les préférences des travailleurs européens constituent un fondement de notre grille d'analyse de la qualité de l'emploi. La deuxième partie prend la mesure de l'hétérogénéité des préférences à l'égard de l'emploi en Europe, dans la lignée de l'économie du bonheur, mais en adoptant d'emblée une approche comparative. Elle fait ainsi dialoguer les deux traditions. Les approches comparatives nous permettront d'interpréter les différences et similitudes que nous observons entre les différents pays européens. En retour, les enquêtes sur la satisfaction au travail et les valeurs nous permettront de replacer les variables macroéconomiques dans leur contexte, de savoir si un même indicateur a une signification différente d'un pays à l'autre : le temps partiel est-il toujours vécu de la même manière par exemple ? Le salaire est-il un indicateur pertinent de qualité de l'emploi dans tous les pays ? Un autre aller-retour entre données macro-économique et perceptions individuelles nous semble ainsi fécond.

Tout en s'appuyant sur des recherches déjà existantes (chapitre IV), cette partie les complète par deux recherches empiriques originales : en toute conformité avec l'économie du bonheur, la première recherche s'interroge sur les déterminants de la satisfaction au travail en Europe (chapitre V). Grâce à l'économétrie des panels, elle tente de démêler les causes de la satisfaction (l'hétérogénéité individuelle et les caractéristiques de l'emploi notamment). La deuxième recherche propose un élargissement par rapport à une approche centrée sur la satisfaction : elle appréhende les préférences des travailleurs à travers des questions plus diverses (chapitre VI). Elle offre également un approfondissement analytique, en tentant de distinguer et d'estimer l'effet des institutions nationales et de la richesse nationale sur les préférences à l'égard de l'emploi. Ces deux recherches empiriques mettent en lumière l'importance du contexte économique, culturel et institutionnel, qui détermine en partie les préférences des travailleurs. En cela, elle pourrait jeter un doute sur la possibilité d'indicateurs communs au sein de l'Europe. Toutefois, elle souligne aussi que certaines préférences sont largement partagées en Europe, ce qui permet de fonder une grille d'analyse commune de la qualité de l'emploi. Cette grille d'analyse est ensuite appliquée dans la dernière partie pour mesurer

l'hétérogénéité européenne des performances de qualité de l'emploi, à un niveau macroéconomique.

Des indicateurs communs

La troisième partie vise à établir une grille d'analyse de la qualité de l'emploi en Europe, et de le mettre à l'épreuve. L'enjeu reste théorique, puisque nous définissons la qualité de l'emploi, mais il est aussi empirique, puisqu'on peut espérer renouveler le discours européen, les résultats comparatifs habituels et les prédictions sur l'évolution de la qualité de l'emploi : quelles politiques permettent d'améliorer la qualité de l'emploi ? Observe-t-on des synergies ou des tensions entre les différentes dimensions de la qualité de l'emploi ? Entre la quantité et la qualité de l'emploi ? Cette partie peut ainsi répondre à des interrogations sur les objectifs de la politique économique en matière d'emploi. Le chapitre VII tente de répondre à ces questions par une analyse sur l'année 2000-2001, où davantage de données sont disponibles. Pour cela, il met en œuvre des analyses en composantes principales et des techniques de classification qui permettent de souligner les corrélations entre différentes dimensions, ainsi que des rapprochements entre pays. Le débat sur la qualité de l'emploi comporte aussi une dimension dynamique : observe-t-on une amélioration ou une détérioration de la qualité de l'emploi ? Une convergence des pays européens en la matière ? Ou au contraire des évolutions différenciées d'un pays à l'autre ? Le chapitre VIII envisage ces questions à travers des méthodes classiques (les tests de convergence par exemple) et des méthodes plus innovantes (les cartes de Kohonen notamment). Ces deux chapitres délivrent un message nuancé qui souligne l'importance des politiques publiques dans les performances en matière de qualité de l'emploi, et qui met en lumière des phénomènes d'inertie, mais également des évolutions et des convergences.

Partie I

Fondements d'une approche intégrée et comparative de la qualité de l'emploi

Chapitre I – L'économie du travail face à la qualité de l'emploi

Chapitre II – La satisfaction au travail : un critère de qualité de l'emploi ?

*Chapitre III – Les approches comparatives de la qualité de l'emploi : un champ de
recherche en recomposition ?*

Introduction de la première partie

Cette partie pose les jalons théoriques d'une approche intégrée et comparative de la qualité de l'emploi. Elle est traversée par la question de la définition de cette notion et de la possibilité d'une commune mesure de la qualité de l'emploi dans un contexte européen : quels seraient les fondements théoriques d'une évaluation de la qualité de l'emploi ? Comment établir des critères de distinction en fonction de la qualité ? Peut-on envisager un critère unique, capable de résumer la qualité de l'emploi, ou doit-on au contraire conserver une pluralité d'indicateurs ?

Parmi les critères souvent mentionnés pour résumer la qualité de l'emploi, figurent, en bonne place, le salaire et la satisfaction au travail, qui seront le fil directeur des chapitres I et II respectivement. Le premier chapitre s'appuie essentiellement sur l'économie du travail, qui a accordé une place centrale au salaire et axé sa réflexion sur le lien entre le salaire et d'autres dimensions de l'emploi, la qualification et les conditions de travail, notamment. La question est de savoir s'il est possible de réduire la qualité de l'emploi au salaire, qui résumerait alors l'ensemble de l'information, ou si au contraire, il faut adopter une perspective plus large. Les voies d'ouverture seront d'ores et déjà envisagées dans ce premier chapitre qui tend à démontrer que l'économie du travail traditionnelle peut apporter des éléments théoriques intéressants pour analyser la qualité de l'emploi, sans toutefois permettre de fonder entièrement une grille d'analyse. Il est alors nécessaire d'avoir également recours à l'opinion des travailleurs sur ce qu'est un « bon emploi ». Cette piste est explorée dans le deuxième chapitre, qui s'appuie tout à la fois sur les développements récents de l'« économie du bonheur », mais aussi sur les réflexions plus anciennes de l'économie du bien-être, ainsi que sur les apports d'autres disciplines exploitant depuis plus longtemps des données sur la satisfaction. Ce chapitre souligne que la satisfaction au travail est un critère nécessaire, mais qu'il est dénué de sens

s'il n'est pas accompagné d'une réflexion sur la formation des préférences et l'impact du contexte économique, institutionnel et culturel sur ces préférences. Le troisième chapitre propose une première grille d'analyse pour prendre la mesure de la diversité institutionnelle et culturelle en Europe, à travers des clés conceptuelles issues de diverses approches. Il aborde ainsi la question de la commune mesure sous un autre angle : celui des comparaisons internationales, de leur méthode et de leurs apports.

Chapitre I

L'économie du travail face à la qualité de l'emploi

INTRODUCTION

SECTION 1 – PRIX, QUANTITE ET QUALITE : DES RELATIONS SIMPLES ?

- 1.1 – Le modèle standard contre la qualité de l'emploi ?*
- 1.2 – La théorie du capital humain : le salaire pour récompense*
- 1.3 – La théorie des différences compensatrices : le salaire pour toute compensation*

SECTION 2 – LES VOIES D'OUVERTURE : AU-DELA DU SALAIRE ?

- 2.1. – Des modélisations plus complexes de la relation d'emploi : une autre perspective sur la qualité de l'emploi ?*
- 2.2. – La segmentation : alternative ou complément à la théorie des différences compensatrices ?*
- 2.3 – Genre et discrimination : une nouvelle dimension de la qualité de l'emploi*
- 2.4 – Les marchés transitionnels du travail : vers une approche intégrée ?*

CONCLUSION

Introduction

On croit souvent que la qualité de l'emploi n'a pas d'importance dans une perspective économique classique ou néo-classique. Dans le modèle standard en effet, le travail procure uniquement une désutilité, et seul le salaire assure une compensation. Dans cette perspective néo-classique, la notion de qualité de l'emploi semble quasiment dénuée de sens. Qu'est-ce que la qualité d'une désutilité ? Le salaire serait-il le seul étalon de mesure ?

Les développements théoriques dans le champ de l'économie du travail et les tentatives de validation empirique de ces théories offrent néanmoins une vision plus nuancée qu'il n'y paraît au premier abord. L'importance de la dimension qualitative de l'emploi est reconnue par de nombreuses approches théoriques. C'est du moins ce que nous allons essayer de démontrer dans ce chapitre, en deux temps, en présentant tout d'abord l'intérêt et les limites des approches centrées sur le salaire, avant de proposer des voies d'ouverture. La première section s'appuie sur la théorie standard, mais également sur la théorie du capital humain et sur la théorie des différences compensatrices, qui ont toutes les deux introduit une hétérogénéité au sein de l'emploi, hétérogénéité qui pose la question de la qualité de l'emploi, mais qui accorde toujours une place centrale au salaire. La deuxième section propose des voies d'ouverture, en analysant la question de la qualité de l'emploi à travers des théories qui reconnaissent la complexité des liens entre le salaire et les dimensions plus qualitatives de l'emploi : les théories des syndicats, de la segmentation, de la discrimination et les marchés transitionnels.

Ce chapitre tente de faire le point sur les théories susceptibles d'être mobilisées en économie du travail pour définir et analyser la qualité de l'emploi, pour fournir une grille de lecture utile dans les débats autour de cette notion. Dans une perspective d'histoire de la pensée, nous tentons d'identifier les strates, d'expliquer les mécanismes sous-jacents à une théorie, les validations empiriques de celle-ci, ainsi que les préconisations de politique économique qui en résultent. Notre approche, par strate successive, se justifie également par la nature de notre questionnement. L'économie du travail n'est jamais centrée sur la question de la qualité de l'emploi, du moins initialement. Elle l'évoque en creux, ou alors de manière partielle. C'est pour cette raison que nous adoptons une approche thématique, en distinguant les questions liées à la formation, les risques, les questions de conciliation

ou bien encore le dialogue social, avant d'envisager une approche plus intégrée, à travers notamment les marchés transitionnels.

Dans une perspective plus appliquée, l'enjeu de ce chapitre est également d'apporter un regard critique sur les indicateurs de Laeken, et éventuellement d'amender et de compléter cette liste, au regard des préconisations que peut apporter l'analyse économique. Dans cette perspective, nous serons particulièrement attentifs aux hypothèses que formulent ces théories sur les liens entre qualité de l'emploi, quantité d'emploi et intervention publique. La notion même d'indicateur, nous l'avons dit, pose la question de la pertinence de l'intervention publique pour améliorer la qualité de l'emploi. Cette première partie sera également l'occasion de formuler des hypothèses sur les politiques économiques susceptibles d'améliorer la qualité de l'emploi.

Section 1 – Prix, quantité et qualité : des relations simples ?

Les trois théories que nous présentons dans cette section, le modèle standard du marché du travail, la théorie du capital humain et la théorie des différences compensatrices, accordent toutes les trois un rôle central au salaire et établissent des liens relativement simples entre prix, quantité et qualité sur le marché du travail. Elles fournissent ainsi une première grille de lecture de la qualité de l'emploi, dont la validité empirique mérite toutefois une discussion approfondie.

1.1 – Le modèle standard contre la qualité de l'emploi ?

Le modèle standard suppose un arbitrage simple entre la quantité d'emploi et le salaire, et il accorde peu d'importance à la qualité de l'emploi. Il convient néanmoins de l'évoquer ici dans la mesure où il structure le débat sur les politiques publiques et constitue parfois un cadre de référence implicite de ceux qui mettent en doute la pertinence de politiques en faveur de la qualité de l'emploi.

Dans un cadre standard, l'utilité du travailleur provient de son loisir et des biens qu'il peut consommer : le travail est une « désutilité », recherchée uniquement pour le salaire qu'il procure. Dans cette perspective, la qualité de l'emploi se confond avec la

rémunération. Le salaire de réserve, que l'on peut essayer d'estimer, marque la limite entre un emploi « convenable » et un emploi dont le salaire est trop faible⁵. Un emploi de qualité serait un emploi que les chômeurs acceptent. Des voix se sont élevées pour critiquer la vision simpliste de la psychologie humaine que véhiculerait le modèle standard de l'analyse économique: *“Economists focus their good jobs-bad jobs debate on wages, while individuals, as well as counsellors and psychologists, who are primarily concerned with a comprehensive view of an individual's well-being, also consider the importance of job satisfaction, job security, and many other factors”* (Rosenthal, 1989, p. 4). Ou bien encore : *“Economics stands alone in describing the positive aspects of paid work simply as the opportunity to make money. Economics is also unique in emphasizing just one negative, the loss of leisure”* (Gill, 2000, p. 725).

Le modèle micro-économique standard, basé sur des hypothèses comportementales simples, débouche sur des recommandations de politique économique ambiguës en ce qui concerne la qualité de l'emploi. Seules deux variables d'ajustement existent sur le marché du travail : le salaire et l'emploi, autrement dit le coût et la quantité de travail. A l'équilibre, le coût marginal du travail correspond à la productivité marginale du travail pour l'entreprise. D'après les hypothèses du modèle standard, la demande de travail de l'entreprise est une fonction décroissante de son coût. Mettre en place un salaire minimum pour assurer une rémunération décente à tous les travailleurs n'est pas la solution préconisée par ce type de modèle, dans la mesure où un salaire minimum au dessus du salaire d'équilibre nuirait à l'emploi. L'Etat pourrait en revanche intervenir pour déplacer la frontière de production et augmenter la productivité des facteurs (nous y reviendrons), par des politiques structurelles (Fields, 2003). Ce cadre standard a permis de tester des idées répandues sur les liens entre salaires et emplois, mais les résultats empiriques ne correspondent pas toujours aux effets attendus. Des études récentes, tirant parti de la diversité et de l'évolution de la législation sur le salaire minimum aux Etats-Unis, laissent au contraire penser que le salaire minimum n'a pas d'impact négatif sur l'emploi (Card et Krueger, 1997) : les Etats qui ont connu une forte hausse du salaire minimum à la fin des années 80 ou au début des années 90 (New Jersey, Californie) n'ont pas été pénalisés par une baisse de l'emploi total, ni de l'emploi des salariés du commerce de détail, davantage concernés par le salaire minimum. Rien n'indique toutefois que ce résultat puisse être

⁵ Ce salaire de réserve étant influencé par les transferts sociaux et les structures familiales.

généralisé à d'autres pays : les salaires minimums aux Etats-Unis restent beaucoup plus faibles qu'en France par exemple (Cahuc et Zylberberg, 2004). Une hausse du salaire minimum français pourrait, en réduisant les marges des entreprises, détruire des emplois, alors que les marges des entreprises américaines ne sont pas inquiétées par le niveau du salaire minimum outre-Atlantique. Trancher le débat suscité par ces études dépasse le cadre de cette thèse, mais ces premiers résultats induisent un doute sur l'existence d'un arbitrage simple entre quantité et qualité de l'emploi. Ils permettent d'envisager des politiques pour garantir « le salaire et l'emploi » (Cahuc et Zylberberg, 2004, p. 76) ou, dans nos propres termes, la qualité et la quantité d'emploi.

Tout en restant dans un cadre néo-classique, deux théories vont lever l'hypothèse d'homogénéité du travail et introduire la possibilité d'une différenciation des emplois, en termes de qualité. La théorie du capital humain quant à elle reconnaît que les travailleurs n'ont pas les mêmes compétences, la même productivité et les mêmes attentes. La théorie des différences compensatrices concède que certains emplois sont plus ou moins désirables, plus ou moins risqués, et que les travailleurs sont plus ou moins averses au risque. Le salaire occupe toutefois une place centrale dans ces deux théories. Certes, il existe désormais trois variables d'ajustement possibles (les prix, la quantité et la qualité), mais elles sont largement dépendantes, tant et si bien que le salaire peut résumer à lui seul la nature des emplois occupés. Après correction de l'effet des diplômes, des goûts de chacun et du type d'emploi, aucune inégalité salariale ne devrait être observée. Ces théories peuvent en effet justifier certaines inégalités de salaire ou de conditions de travail. Restent à savoir si les hypothèses posées par ces théories sont justifiables, si les tests empiriques valident ces idées, et si les développements théoriques n'offrent pas une vision plus nuancée.

1.2 – Le capital humain : le salaire pour récompense

La théorie du capital humain, encore largement appliquée aujourd'hui, est la première à lever, de manière explicite et formalisée, l'hypothèse d'homogénéité du travail. Cette théorie se nourrit, à ses origines, d'interrogations sur la nature de la croissance, à un

niveau macroéconomique, et, dans une perspective qui relève davantage de la microéconomie du marché du travail, de réflexions sur la formation et la distribution des salaires (Gazier, 1992), réflexions que l'on doit notamment à Jacob Mincer (1958) et Gary Becker (1964).

La théorie du capital humain et ses développements macroéconomiques ont très vite constitué un cadre de référence pour une réflexion sur la pertinence des politiques d'éducation et de formation. Aux yeux des organisations internationales (Commission européenne, 1993; OCDE, 1994) et des décideurs politiques, investir dans le capital humain apparaît comme une « potion magique » (Cahuc et Zylberberg, 2004) qui devrait résorber le chômage et stimuler la croissance économique. La Commission européenne et l'OCDE font ainsi du niveau d'éducation de la population active et du taux de participation à des mesures de formations professionnelles des indicateurs majeurs pour suivre les politiques d'amélioration de la qualité de l'emploi. L'efficacité de cet investissement public en formation alimente toutefois des débats académiques. L'intérêt des mesures d'éducation et de la formation tout au long de la vie, vantées unanimement par l'OCDE et l'Union Européenne depuis 50 ans, est ainsi mis en doute. Pour mieux cerner ce débat et adopter un regard critique sur les indicateurs retenus par les institutions internationales, nous rappelons brièvement les principes de la théorie du capital humain, ainsi que les développements théoriques de celle-ci, les tentatives de validation empirique et les conclusions de politique économique.

La théorie du capital humain : principes et mécanismes

Dans une perspective microéconomique, le capital humain correspond à l'ensemble des capacités productives des individus, innées ou acquises au cours de la scolarité, par l'expérience, ou par une formation continue. Il peut comprendre aussi bien la santé et la force physiques, que les connaissances et savoir-faire (Simonnet, 2003). L'éducation (initiale et continue) est un investissement individuel, qui procurera une rémunération supplémentaire à l'avenir. Que ce soit au niveau individuel ou collectif, entretenir et accroître le capital humain a un coût : il s'agit des dépenses de santé et d'éducation (notamment les frais d'inscription), mais aussi du coût d'opportunité, autrement dit de la rémunération que l'on refuse pour se former. On peut y ajouter des coûts psychologiques si les études sont pénibles. Un calcul rationnel conduit à investir

dans le capital humain dès que les coûts sont inférieurs à la somme actualisée des rendements espérés.

La théorie du capital humain, dans sa première version, nécessite trois hypothèses relativement fortes : un effet de la formation sur le développement des compétences, un effet du développement des compétences sur la productivité et un effet de la productivité sur les salaires (Tuijnman et Schömann, 1996). La concurrence pure et parfaite déboucherait sur une adéquation entre la qualité de l'emploi, la qualité du travailleur et son salaire : la qualification du travailleur est valorisée sur le marché du travail d'une part, et le salaire est toujours égal à la productivité marginale, liée à l'investissement en capital humain d'autre part (Gautié et L'Horty, 2005).

En définitive, dans sa première version, la théorie du capital humain justifie certaines inégalités de salaires. Les développements théoriques récents posent, de manière plus frontale, la question de la place de l'Etat, de ses modes d'intervention, et ils relancent le débat sur les indicateurs liés à la formation et à l'investissement public en capital humain, qu'on retrouve dans la définition européenne de la qualité de l'emploi.

Les développements théoriques et la question de l'intervention de l'Etat

Les réflexions contemporaines sur le capital humain sont encore marquées par l'ouvrage séminal de Gary Becker (1964). On lui doit notamment la distinction entre les compétences « générales » et les compétences « spécifiques » à l'entreprise. Seules les premières sont transférables et utiles à d'autres entreprises. Les entreprises n'ont aucun intérêt à financer et fournir des formations pour des compétences générales. Elles risquent en effet de ne pas bénéficier de cet investissement en formation, dans la mesure où les travailleurs sont mobiles et peuvent se faire embaucher par une autre entreprise. Les travailleurs ont en revanche tout intérêt à suivre des formations pour améliorer leurs compétences générales, dans la mesure où ils peuvent en attendre une employabilité accrue, un pouvoir de négociation renforcé sur le marché du travail et une augmentation de salaire. Pour financer cette période de formation, ils peuvent emprunter ou travailler pour un salaire bien moindre (ce qui est le cas des apprentis notamment). En d'autres termes, pour Gary Becker, l'individu est incité à investir dans une formation généraliste. L'Etat n'a pas besoin d'intervenir dans ce processus d'investissement en capital humain : il doit simplement éviter que l'individu qui souhaite se former ne soit confronté à des

imperfections sur le marché du crédit. Si la formation est spécifique, le travailleur a peu d'incitation à se former, mais l'entreprise a en revanche tout intérêt à offrir des formations pour développer des compétences spécifiques, puisqu'elle ne subit pas des externalités. En d'autres termes, un sous investissement en formation proviendrait avant tout de contraintes de crédit et d'imperfections sur les marchés financiers. Dans cette perspective, plutôt que de subventionner la formation, l'Etat pourrait se contenter d'améliorer le fonctionnement du marché du crédit.

Les théories du signal (Gautié et L'Horty, 2005; Thurow, 1975), qui font du diplôme un signal remettent également en cause l'idée d'investissement public dans la formation. Le diplôme ne servirait qu'à organiser la file d'attente du chômage et il ne refléterait pas nécessairement la productivité. Dans cette perspective, une course au diplôme pourrait s'avérer contre-productive au niveau collectif. Elle peut également engendrer des frustrations individuelles et un sentiment de déclassement. Les théories du capital humain et du signal se rejoignent pour souligner l'inefficacité d'un investissement public dans le capital humain. Des amendements théoriques viennent toutefois remettre en cause ce point de vue libéral, et peuvent justifier une intervention de l'Etat, dès lors qu'il existe des « imperfections » sur le marché du travail, sur le marché du crédit et sur celui de la formation (Stevens, 1999).

L'existence d'« imperfections » sur le marché du travail et de phénomènes qui tendent à limiter la dispersion des salaires (le salaire minimum, par exemple) peut aboutir à des résultats et préconisations différentes (Acemoglu et Pischke, 1999). Les entreprises ont tout intérêt à former leurs travailleurs lorsque les salaires sont supérieurs à la productivité en bas de l'échelle et inférieurs en haut : les gains de productivité attendus seront supérieurs à la hausse de salaire. L'entreprise pourrait prendre en charge l'effort de formation, y compris pour des compétences générales. De fait, les entreprises financent des formations où les travailleurs acquièrent à la fois un savoir spécifique et général. Daron Acemoglu et Jörn-Steffen Pischke (1999) en veulent pour preuve le système d'apprentissage allemand et le développement de formation dans les entreprises de travail temporaire aux Etats-Unis. La comparaison internationale appuie cette démonstration. Les entreprises financent davantage la formation dans un pays comme l'Allemagne, où les salaires sont moins dispersés, les syndicats plus forts, les changements d'emplois moins fréquents et les coûts de licenciement élevés. Dans l'hypothèse de marché imparfait, les

entreprises peuvent certes avoir davantage d'incitations à former, mais les travailleurs en ont moins, puisque l'impact salarial reste faible. L'investissement en formation peut rester sous-optimal : « *non-competitive theories do not predict that wage compression should necessarily increase training, but that it is a possibility* » (p. 130).

Au-delà de l'hypothèse d'imperfection sur le marché du travail, l'investissement de l'Etat dans l'éducation peut se justifier dès lors qu'un marché du crédit parfait semble inatteignable. Pour éviter que seuls les plus riches s'instruisent, par souci d'équité et de démocratisation de l'enseignement, l'Etat peut intervenir, par des mesures agissant sur la demande et ciblées sur les individus, en vue de lutter contre les inégalités d'accès (prêts, droit de tirage, comptes individuels de formation, congés formation et études à temps partiel, par exemple). Des chercheurs mettent également en avant la possibilité d'externalités positives, qui ne sont pas prises en compte dans le calcul d'investissement de l'individu : l'éducation est une arme redoutable contre la délinquance et facilite la participation à la vie démocratique (Blundell *et al.*, 1999). Elle se partage : des parents mieux éduqués transmettent leur savoir ; des travailleurs qui ont suivi une formation peuvent en faire bénéficier leurs collègues (Cahuc et Zylberberg, 2004). Dans une version très atténuée de la théorie du signal, il peut également exister des défaillances sur le marché de la formation, notamment un manque d'information sur la qualité des prestations. Il convient alors de mener des efforts pour certifier les compétences (Stevens, 1999), pour réguler le marché de la formation et éviter le développement de stages inutiles (Acemoglu et Pischke, 1999).

Les recherches théoriques plus récentes adoptent une vision élargie du capital humain, en développant une perspective de cycle de vie, tout en conservant la notion économique de « ressource », de « capital » (Moldaschl, 2002). Dans une perspective plus large, une partie du capital humain peut être considérée comme une ressource non renouvelable, ou finie (c'est en particulier le cas de la santé : certains phénomènes sont irréversibles). Une autre partie est une ressource renouvelable, qui s'épuise, mais qu'il est possible de fabriquer de nouveau. L'investissement dans certaines compétences et connaissances peut relever de cette logique. Faire un investissement en début de vie active semble plus rentable, dans la mesure où la période pendant laquelle le bénéfice est reçu est longue. Il serait en outre plus facile d'acquérir des compétences pendant l'enfance et l'adolescence. Le capital humain risque toutefois de se déprécier, la force physique de

décliner avec l'âge et les connaissances acquises en formation initiale peuvent devenir obsolètes. La formation continue serait un moyen de renouveler, approfondir et compléter des connaissances. Le capital humain peut enfin être considéré comme une ressource qui doit être exploitée pour se renouveler, et qui se dégrade si elle n'est pas utilisée. Un emploi de qualité permet de maintenir et d'entretenir toutes ces ressources, qui ont des principes de reproduction différents (Moldaschl, 2002). Dans cette perspective, le temps acquiert une autre dimension : l'enjeu n'est plus d'investir ou non, à l'instant t , en participant à une formation, mais bien d'avoir une vision de long terme, incluant les risques de déperdition, les risques irréversibles pour la santé ou bien l'importance d'entretenir le capital humain. Dans cette perspective, l'Etat joue tout d'abord un rôle d'information, en tentant d'anticiper et prévenir les risques que les individus peuvent plus difficilement estimer.

Quelles conclusions peut-on tirer de ces développements théoriques en termes d'indicateurs de qualité de l'emploi et de politique économique? Faut-il investir davantage dans le capital humain ? Dans le cas, fort probable, où productivité, formation et salaire risquent d'être en partie dissociés, la libre concurrence peut conduire à un sous investissement, et la théorie enseigne que des investissements publics dans l'éducation peuvent être souhaitables. La part des dépenses de formation professionnelle ou le taux de participation à des mesures de formation professionnelle peuvent ainsi constituer des indicateurs complémentaires du salaire. Il convient néanmoins de déterminer la portée empirique de la théorie du capital humain et de ses développements, pour pouvoir amender ou compléter la liste des indicateurs de qualité de l'emploi proposés par les institutions internationales notamment.

Les études empiriques : estimer le retour sur investissement de l'individu, de l'entreprise et de la société

La disponibilité de données sur les salaires et sur la formation et le développement des méthodes d'évaluation des politiques publiques ont permis d'isoler l'effet d'un investissement en capital humain et de tenir compte des possibilités de sélection. La plupart des études estiment un rendement brut. Il reste en effet difficile d'estimer le rendement net individuel d'un investissement en capital humain (minoré du coût de la formation et du coût d'opportunité). Les travaux empiriques estiment entre 5 et 15%

l'augmentation de salaire due à une année supplémentaire d'investissement dans la formation initiale (Blundell *et al.*, 1999; Simonnet, 2003), les rendements variant sensiblement d'une formation à l'autre. Toutefois, rien n'indique que le salaire compense entièrement le coût de la formation.

L'estimation des rendements de la formation continue est davantage controversée. Dans le modèle initial de Mincer, la formation continue est mesurée par l'expérience professionnelle, sous une forme quadratique, dans la mesure où l'investissement en formation continue diminue avec l'âge (Simonnet, 2003). Plus récemment, le développement de bases de données a permis d'évaluer l'impact des formations continues formelles et, depuis quelques années, informelles, de comparer les différents taux de rendement. Les travaux de James Heckman (2000) constituent bien souvent une référence incontournable du débat sur l'efficacité de la formation pour les adultes (Cahuc et Zylberberg, 2004). Pour J. Heckman, l'éducation au plus jeune âge est plus efficace, et ce pour deux raisons : l'individu pourra en retirer des bénéfices tout au long de sa vie et, plus fondamentalement, les compétences s'acquièrent à un moindre coût. A partir d'un certain âge, il est plus difficile d'apprendre quand on ne possède pas un socle de connaissances de base (Heckman, 2000). Pour reprendre la formule de James Heckman, les « compétences nourrissent les compétences ». En outre, les savoirs qu'il qualifie de « non cognitifs » (motivation, sociabilité) et qui s'acquièrent au sein des familles seraient tout aussi importants que les savoirs qu'on enseigne traditionnellement. James Heckman ne s'appuie pas sur des études de sciences cognitives pour étayer ses arguments, mais plutôt sur l'évaluation de programmes de formation américains. Il souligne en premier lieu que les contraintes de crédit n'expliquent pas à elles seules les inégalités d'investissement dans le capital humain. Les familles pauvres sont également celles qui n'ont pas enseigné à leurs enfants les savoirs informels qui permettent de réussir à l'école et de faire fructifier le diplôme. James Heckman en veut pour preuve le fait que les bourses et aides financières destinées à ces familles ne sont pas complètement utilisées. Il souligne également la nécessité d'intervenir très tôt sur les compétences cognitives, mais surtout non cognitives, telles que la motivation et la sociabilité. Il s'appuie notamment sur le succès du *Perry PreSchool Program*, mis en place en 1962 dans l'Etat du Michigan, auprès d'enfants de 4 à 5 ans qui bénéficient d'un encadrement quotidien. Il s'avère que ces enfants s'insèrent plus facilement dans la vie sociale et active et ils ont des salaires plus élevés. Les programmes destinés aux adolescents qui sont encore à l'école peuvent également avoir

un effet bénéfique sur l'emploi et les salaires. Les résultats des programmes de formation pour adultes seraient en revanche décevants, à en croire l'évaluation des politiques actives de l'emploi américaines (Heckman, 2000). Le rendement de ces programmes serait même parfois négatif. Il est un peu plus élevé lorsque la formation est financée par l'entreprise, parce qu'elle s'adresserait à ceux qui en bénéficieraient le plus et parce qu'elle tient compte des besoins du marché (Heckman, 2000). Les conclusions, en matière de politiques économiques, peuvent surprendre. James Heckman milite pour un investissement dans l'éducation dès le plus jeune âge. Il serait inutile d'aider les adultes défavorisés. Pour lui, mieux vaut investir dans la formation des personnes déjà qualifiées, quitte à les imposer, pour redistribuer les revenus aux plus démunis, ou pour subventionner des emplois peu productifs et de faible qualité.

Si l'effet des programmes américains en faveur des chômeurs s'avère décevant, d'autres études sur la formation professionnelle des adultes débouchent sur des évaluations plus encourageantes. Des synthèses de travaux réalisés dans les années 90 concluent que la formation continue structurée a un effet positif sur le salaire de l'ordre de 5% (Blundell *et al.*, 1999; OCDE, 1999, 2003a; Simonnet, 2003). Parmi cette vaste littérature, nous ne retiendrons que quelques exemples récents. Au Royaume-Uni, l'exploitation du *National Child Development Study*, laisse penser que les plus qualifiés ont plus de chances de bénéficier d'une formation tout au long de la vie (Jenkins, Vignoles, Wolf et Galindo-Rueda, 2003). Une fois tenu compte du biais de sélection, il s'avère que la formation tout au long de la vie n'a pas d'impact sur les salaires, hormis pour les hommes qui avaient des niveaux de qualification initiale très faibles. La formation a en revanche un impact positif sur la probabilité d'être en emploi. En France, la formation continue financée par les employeurs n'a pas d'impact significatif sur les carrières salariales dans les entreprises formatrices, mais elle atténue l'impact salarial négatif lié à un changement d'emploi (Fougère, Goux et Maurin, 2001). Une étude européenne, basée sur l'ECHP, démontre également que la formation continue a un impact positif sur le salaire des jeunes et des plus qualifiés, et qu'elle augmente les chances de rester en emploi pour les moins qualifiés et les plus âgés (Bassanini, 2006). Il semble que la formation continue n'ait pas toujours l'effet escompté dans tous les pays en termes de salaire, mais qu'elle protège contre de « mauvaises transitions » et puisse constituer une deuxième chance pour les moins qualifiés initialement (Blundell *et al.*, 1999).

L'évaluation microéconomique de ses résultats nécessite une perspective ouverte, qui ne tient pas seulement compte du salaire des personnes en emploi, mais plus généralement des différents états sur le marché du travail, des périodes d'inactivité ou de chômage.

L'intérêt que les entreprises peuvent tirer des efforts d'investissement en capital humain est également incertain. Certaines études démontrent qu'un accroissement de la formation se traduit par une augmentation conséquente de la productivité, d'autres estiment au contraire que l'effet est faible, voire nul (Blundell *et al.*, 1999). Les travaux empiriques sur la redistribution de ces éventuels gains de productivité sont en revanche unanimes : l'employeur ne redistribue pas l'ensemble des gains auprès des travailleurs plus qualifiés. Enfin, les entreprises qui emploient davantage de travailleurs qualifiés s'adaptent non seulement davantage au progrès technique, mais sont aussi plus innovantes (Blundell *et al.*, 1999).

L'effet macroéconomique du capital humain sur la croissance est également l'objet d'une littérature conséquente qu'on nous permettra d'évoquer très rapidement ici. Les nouvelles théories de la croissance postulent l'existence d'un facteur intangible, le savoir, qui joue comme une externalité et qui permet d'augmenter la productivité des facteurs plus classiques, le travail et le capital. Les théories de la croissance endogène consistent notamment à intégrer le progrès technique dans la fonction de production (Romer, 1990). Dans cette perspective, le capital humain est source d'innovation et d'adaptation. Le temps qu'il peut s'écouler entre le moment où est réalisé l'investissement en capital humain et l'augmentation de productivité et de bien-être (au niveau individuel et collectif) rend difficile les évaluations, mais on dispose désormais de données sur longue période. Les pays qui ont investi davantage dans l'éducation auraient une croissance supérieure (Blundell *et al.*, 1999). Plus précisément, d'après des données sur un panel de 21 pays de l'OCDE sur la période 1971-1998, une année supplémentaire d'éducation en moyenne dans la population active induirait une augmentation de la croissance de 6% (Bassanini et Scarpetta, 2002). Les études empiriques macroéconomiques tendent ainsi à valider les hypothèses des nouvelles théories de la croissance.

L'idée d'un cercle vertueux entre croissance, emploi et capital humain est toutefois remise en cause par l'attention portée aux inégalités sur le marché du travail. Le développement du chômage en Europe et des inégalités salariales aux Etats-Unis a relancé les études d'ordre plus macroéconomique sur la structure des qualifications, ses liens avec

la croissance et le progrès technique. De nombreuses études empiriques convergent vers l'idée selon laquelle le progrès technique est désormais biaisé en défaveur des travailleurs peu qualifiés (Acemoglu, 2002). La concurrence internationale des pays à bas salaire ne serait pas en cause, puisqu'on assiste à une diminution de l'emploi peu qualifié dans tous les secteurs, et non dans les seuls secteurs soumis à la concurrence (Gautié et L'Horty, 2005). Plus probablement, le progrès technique accroît la demande des travailleurs qualifiés, ce qui a pour effet d'augmenter leur salaire, du fait d'une insuffisance de l'offre. A l'inverse, la demande de travail peu qualifié aurait diminué. L'investissement en capital humain serait ainsi nécessaire, mais le système de formation et d'éducation risque néanmoins de réagir avec retard aux nouveaux besoins créés par le progrès technique. En termes politiques, la formation est sans aucun doute une stratégie de long terme, mais la baisse du coût du travail peut constituer une solution de court/moyen terme (Gautié et L'Horty, 2005). L'impact du progrès technique sur la demande de qualification reste néanmoins controversé. Le progrès technique pourrait en effet déboucher sur une polarisation de l'emploi : en d'autres termes, le développement simultané d'emploi très qualifiés et peu qualifiés: l'informatisation peut nécessiter des tâches routinières, des fonctions d'exécution, en lieu et place des fonctions d'expertise. C'est cette hypothèse de polarisation qu'explorent Maarten Goos et Alan Manning, pour la période 1975-1999, au Royaume-Uni, à partir du *New Earning Survey* et du LFS, en s'appuyant sur les dynamiques pour chaque profession et chaque secteur (Goos et Manning, 2007). Leurs résultats valident l'hypothèse d'une polarisation des emplois ou, en d'autres termes, le développement simultané de « *lovely job* » et de « *lousy job* » (Goos et Manning, 2007), de « *McJobs* » et de « *MacJobs* » (Goos et Manning, 2004). Dans cette perspective, l'existence d'un secteur peu qualifié peut perdurer, et les investissements uniformes dans le capital humain ne sont pas nécessaires.

Du point de l'efficacité économique, les analyses coûts/bénéfices restent rares, dans la mesure où l'évaluation des avantages et plus encore des coûts pour l'individu, l'entreprise et la société est délicate. Estimer un niveau optimum d'investissement en capital humain reste difficile (OCDE, 1999). En outre, les causes même d'un sous investissement en formation, qui reste à démontrer, seraient elles-mêmes sujettes à discussion. Quelques certitudes émergent toutefois : salaire, capital humain et productivité sont liés, mais ne se recoupent pas complètement pour diverses raisons (entre autres, les

gains de productivité ne sont pas entièrement redistribués). Le salaire ne peut ainsi résumer à lui seul la productivité, la qualité du travail accompli et le capital humain des travailleurs. Les indicateurs de Laeken sur ce sujet (taux de formation continue, nombre d'enfants qui quittent l'école sans diplôme, ou sur les dépenses publiques pour la formation) ont ainsi leur place. Certes, le degré optimal d'investissement s'avère difficile à déterminer, mais les évaluations montrent néanmoins que l'éducation initiale est primordiale, et que la formation continue, si elle ne se traduit pas automatiquement par une augmentation de salaire, peut éviter les risques de mauvaises transitions. Dans une perspective de justice sociale, la formation tout au long de la vie peut constituer une seconde chance pour les moins qualifiés. L'intervention de l'Etat et des entreprises dans ce domaine peut également se justifier dans un cadre théorique élargi, en vue d'éviter les cercles vicieux d'emplois de mauvaise qualité.

1.3 – La théorie des différences compensatrices : le salaire pour toute compensation

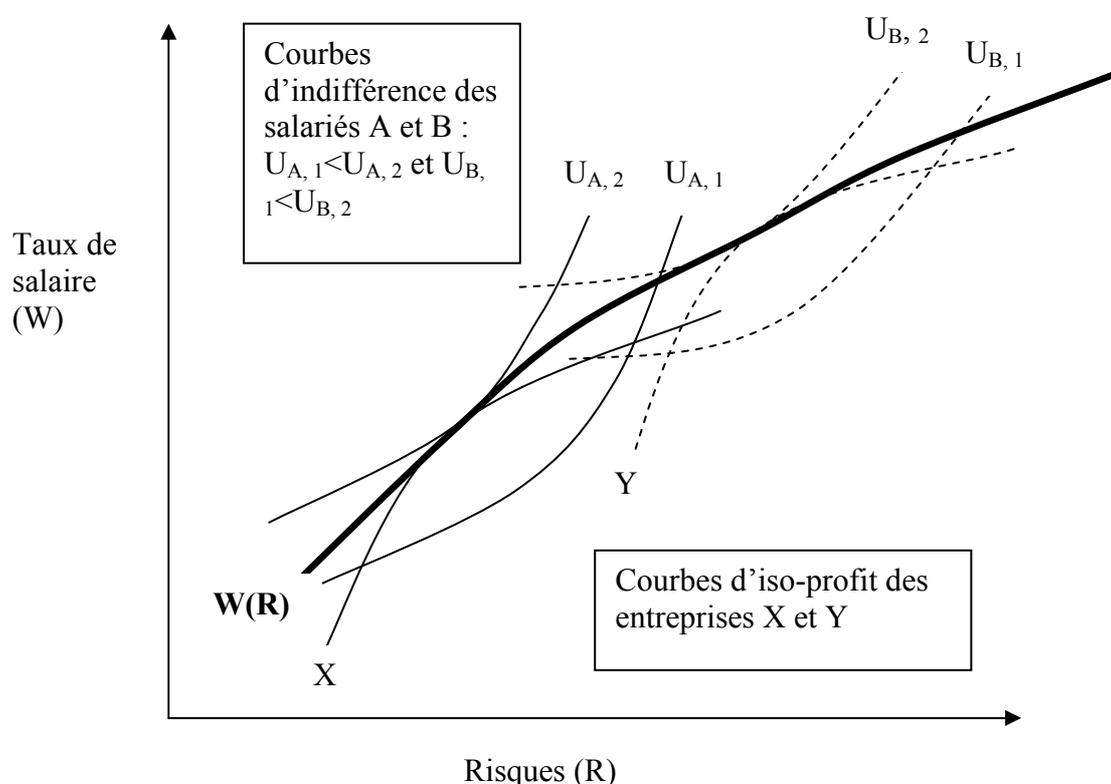
La théorie des différences compensatrices constitue une référence incontournable pour évoquer les aspects plus qualitatifs de l'emploi en économie, quitte à être ensuite amendée ou critiquée par d'autres théories concurrentes, comme celle de la segmentation. Nous allons retracer les fondements et mécanismes sous-jacents de cette théorie avant de proposer une rapide revue des tentatives de validations et des conclusions qui s'en dégagent en termes de politiques économiques et d'indicateurs de qualité de l'emploi.

Principe et formalisation

D'après la théorie des différences compensatrices, formulée par Adam Smith (1776) et formalisée par Sherwin Rosen (1974, 1986), les travailleurs occupant des emplois pénibles sont dédommagés dans un cadre de concurrence parfaite. La pénibilité peut s'entendre ici en un sens très large : risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, stress, environnement de travail dégradé, long trajet entre le travail et le domicile, absence de contrôle sur le rythme de travail et les horaires. De la même manière, si un salarié bénéficie d'avantages en nature et de services proposés par l'entreprise

(congrés maternité, gardes d'enfants, retraites, chèques déjeuners, par exemple) ou bien encore jouit d'un travail intéressant, d'une autonomie, ou d'un certain prestige social grâce à son emploi, le salaire peut être plus faible. Le travailleur cherche à maximiser l'utilité qu'il retire de son salaire, mais également à minimiser la pénibilité, le tout en fonction de ses préférences. Dans ce nouveau système de demande, les biens sont de trois sortes : le loisir, les caractéristiques non monétaires de l'emploi et les biens marchands que l'on peut consommer (Atrostic, 1982). De leur côté, les entreprises font un arbitrage entre les coûts qu'entraîneraient des équipements et une organisation du travail plus sûre d'une part et les primes salariales qu'elles accorderaient aux salariés qui accepteraient de emplois risqués d'autre part. Plus formellement (cf. schéma 1.1), il est possible d'illustrer ces arbitrages par des courbes d'indifférence, qui ont une forme habituelle, soulignant les difficultés de substitution aux extrêmes : pour un risque très élevé, il faut augmenter considérablement le salaire.

Schéma 1.1 – Une représentation de la théorie des différences compensatrices



Source : adaptation de Rosen (1976) et Erhenberg et Smith (2004)

Note de lecture : $U_{A,1}$ et $U_{A,2}$ correspondent à deux courbes d'indifférence de l'individu A. $U_{B,1}$ et $U_{B,2}$ correspondent à deux courbes d'indifférence de l'individu B. Nous avons également représenté une courbe d'iso-profit pour chaque entreprise (X et Y). La courbe $W(r)$ représente la courbe des contrats.

Pour l'individu A, son utilité est plus élevée sur la courbe $U_{A,2}$, où il peut avoir un salaire plus élevé pour le même risque. L'individu A est en outre plus averse au risque que l'individu B, qui accepte un risque plus élevé pour un même salaire. Les courbes d'iso profit ont également une forme habituelle. Pour l'employeur X, le coût des équipements et d'une organisation plus sûrs est moins coûteux que pour l'employeur Y.

Il s'établit ainsi un bon appariement entre les salariés et les employeurs, en fonction des préférences et de la fonction de coût des uns et des autres. A l'équilibre, les travailleurs qui n'ont pas d'aversion pour les mauvaises conditions de travail occupent des emplois avec désagréments, et *vice versa*. Les points de rencontre constituent l'équation de salaire hédonique, qui correspond à $w(r)$ sur le schéma. L'équilibre se caractérise par une relation positive entre salaire et mauvaises conditions de travail. Prenons un exemple : du point de vue du travailleur, travailler de nuit semble indéniablement un inconvénient,

qui peut provoquer des troubles du sommeil et qui met en danger sa vie sociale et familiale. Cependant, le travail de nuit posté permet à l'employeur de rentabiliser le capital, il est donc prêt à payer davantage des salariés qui travailleraient pendant la nuit. Si cette prime semble suffisante pour les travailleurs, la situation est optimale. Le jeu de la libre concurrence devrait ainsi aboutir à une situation optimale.

Pour arriver à ce résultat, quelques hypothèses s'avèrent nécessaires et méritent d'être rappelées. Les pénibilités et les aspects psychologiques ou sociologiques de l'emploi peuvent toujours être évalués en termes monétaires. En revanche, la théorie et ses applications abordent peu la question de la compensation entre différents aspects non monétaires : les salariés peuvent pourtant accepter plus de stress si leur travail devient intéressant, ou une durée du travail plus longue s'ils sont formés. La théorie des différences compensatrices postule également que les travailleurs disposent de toute l'information adéquate sur les risques encourus, au moment de signer le contrat de travail ou peu de temps après. Que la pénibilité soit connue avant la signature ou découverte peu à peu, une certaine pression s'exerce sur l'entreprise : si elle n'offre pas de prime, elle pourra difficilement embaucher ou conserver ses salariés et devra faire face à une pénurie de main d'œuvre (Ehrenberg et Smith, 2004). Le risque est d'ailleurs mieux perçu avec l'ancienneté (Viscusi et Moore, 1991). Ce cadre théorique suppose également que les travailleurs ont le choix, qu'ils sont mobiles et peuvent exercer une pression pour obtenir une prime salariale, en menaçant de quitter l'entreprise pour une autre qui offrirait de meilleures conditions de travail. Dans une version atténuée de la théorie, qui reconnaît l'existence de coûts de mobilité, seuls les travailleurs récemment embauchés affectent, par leurs préférences, la sécurité proposée par les entreprises. Les plus anciens ne se préoccuperaient pas autant de la sécurité, les coûts de la mobilité les en dissuaderaient (Kahn, 1987).

Notons enfin que les investissements pour la sécurité sont supposés coûteux pour les entreprises. Celles qui investissent dans la sécurité devraient offrir des salaires plus faibles pour rester compétitives. Elles ne peuvent offrir des salaires généreux et de bonnes conditions de travail, sous peine de perdre des marchés. En définitive, les employeurs font face à deux types de pression : de la part des salariés sur le marché du travail, et de la part des consommateurs sur le marché des biens. Ces hypothèses peuvent bien sûr paraître restrictives. Il convient d'ajouter que, dans cette modélisation, les coûts doivent être

pleinement supportés par les deux partis en présence, les travailleurs et l'entreprise, ce qui est rarement le cas. L'entourage du travailleur peut souffrir d'un accident par exemple, et l'intervention publique peut proposer une forme d'assurance.

Les développements théoriques et la question de l'intervention de l'Etat

Ce cadre théorique permet d'analyser la nécessité d'une intervention de l'Etat et ses formes les plus adéquates, pour améliorer la qualité de l'emploi. Deux économistes ont ainsi imaginé un dialogue (de sourd...) entre un économiste et un non économiste sur la régulation étatique des conditions de travail.

'The prototypical argument between an economist and an advocate for regulating working conditions might go as follows. The advocate argues that no worker should be subject to such bad working conditions. The economist argues that workers in bad working conditions have "chosen these jobs". The noneconomist counters that the workers "had no choice". The economist responds that eliminating "bad jobs" will not increase the workers' choice. At best, the regulation will reduce the number of jobs; at worst, it will eliminate any choice for some types of workers'. (Lang et Majumdar, 2004, p. 1125)

La théorie des différences compensatrices pourraient ainsi fournir des arguments pour limiter la régulation publique des risques liés à l'emploi. Le schéma 1.1 permet d'illustrer cet argument : l'Etat qui interdirait aux entreprises d'offrir des emplois de mauvaise qualité pénaliserait le travailleur de type B, qui n'était pas inquiet par le risque et qui appréciait un salaire élevé. Dans ce cadre, une intervention de l'Etat (par exemple, une loi pour limiter le travail de nuit) peut être néfaste pour le bien-être des travailleurs qui pouvaient espérer une compensation et qui attachaient moins d'importance aux aspects non pécuniaires. De la même manière, un salaire minimum ou une réduction collective du temps de travail ne sera pas recommandé dans ce cadre. Le salaire minimum pourrait en effet aller à l'encontre du bien-être des travailleurs qui attachaient davantage d'importance aux aspects non pécuniaires de l'emploi. Certains travailleurs peu productifs préféreraient peut-être un salaire inférieur au salaire minimum, pour un travail dont ils valorisent d'autres aspects (ambiance de travail, socialisation, sentiment d'être utile, formation sur le tas, possibilité de conciliation avec la vie familiale, par exemple). En particulier, des

emplois à bas salaire pouvaient leur permettre d'acquérir des compétences professionnelles et d'espérer ensuite un emploi de meilleure qualité. Avec l'instauration d'un salaire minimum, ils ne peuvent retrouver un emploi dont les conditions de travail les satisfont (Rosen, 1986).

Reste à savoir si les travailleurs évaluent correctement les risques qu'ils prennent, et si les forces du marché conduisent bien à une situation optimale. Si ce n'est pas le cas, l'Etat pourrait mettre en place des campagnes d'information et favoriser la mobilité des travailleurs, ou adopter des législations pour limiter les risques (Smith, 1979). Il se peut que l'intervention de l'Etat soit bénéfique dès qu'il existe des imperfections de marché, imperfections qui ne s'expliquent pas par l'intervention de l'Etat, mais plutôt par la nature des comportements sur le marché du travail. Par exemple, dans un cas de modèle de recherche d'emploi non séquentiel, la théorie des différences compensatrices n'est pas validée : les employeurs n'ont pas besoin d'offrir une prime en cas de mauvais emploi (Lang et Majumdar, 2004). L'intervention de l'Etat peut alors être pareto-optimale dans certains cas (Lang et Majumdar, 2004): « *The model, therefore, generates a potential justification for such diverse policies as occupational safety legislation, minimum wage laws, and maximum hours laws. We wish to emphasize that the justification is only potential. Although we have developed examples in which such laws improve welfare, we have not established that they would be so with realistic parameter values. Indeed, a more realistic model would require considerably more dimension of job quality and more worker heterogeneity with respect to both tastes and productivity* » (p 1127). La conclusion de cet article théorique méritait, nous semble-t-il, d'être retranscrite, dans la mesure où elle révèle les difficultés de cette approche théorique à cerner les dimensions de la qualité de l'emploi et leurs liens avec les interventions publiques. Les tentatives de validation empirique permettent-elles d'aboutir à des conclusions plus claires au regard des indicateurs de qualité de l'emploi à privilégier ?

Les tentatives de validations empiriques de la théorie des différences compensatrices

Quelques cas sont souvent cités pour illustrer cette théorie. Les salaires relativement élevés des militaires, qui mettent en danger leur vie, sont effectivement un bon exemple (Rosen, 1986). Les horaires relativement lourds et décalés des médecins expliqueraient également leur salaire élevé. A l'inverse, les fonctionnaires bénéficieraient

de la sécurité de l'emploi et d'horaires satisfaisants, au prix d'un salaire moins élevé que celui qu'ils peuvent espérer dans le secteur privé (Rosen, 1986). Toutefois, au-delà de ces quelques exemples, la structure générale du marché du travail, marquée par un cumul des inégalités, semble contredire la théorie : dans bien des cas, les emplois les plus désirables, les plus intéressants et les plus sûrs sont aussi les mieux rémunérés, ce qui peut indigner, au point de se demander si le terme de travail convient bien pour décrire des situations radicalement différentes : *« Le paradoxe est là. Le mot travail s'applique simultanément à ceux pour lesquels il est épuisant, fastidieux, désagréable, et à ceux qui y prennent manifestement plaisir et n'y voient aucune contrainte. Avec un sens gratifiant de leur importance personnelle, peut-être, ou de la supériorité qu'on leur reconnaît en plaçant les autres sous leurs ordres. Travail désigne à la fois l'obligation imposée aux uns et la source de prestige et de forte rémunération que désirent ardemment les autres, et dont ils jouissent. User du même mot pour les deux situations est déjà un signe évident d'escroquerie. Mais ce n'est pas tout. Les individus qui prennent le plus de plaisir à leur travail – on ne le soulignera jamais assez – sont presque universellement les mieux payés. C'est admis. Les bas salaires sont pour ceux qui effectuent des tâches pénibles, répétitives et monotones. Ceux qui auraient le moins besoin d'être indemnisés de leur effort, qui pourraient le mieux survivre sans cela ont les plus hauts. »* (Galbraith, 2004, p. 34-35)

Ces inégalités, aussi condamnables soient-elles, ne sauraient suffire pour infirmer la théorie des différences compensatrices. D'après cette théorie, un salarié devant faire face à de mauvaises conditions de travail recevra une prime, par rapport à un salarié bénéficiant de bonnes conditions, et ce « toutes choses égales par ailleurs », en corrigeant notamment du capital humain apporté par le travailleur. De fait, les tests de la théorie des différences compensatrices consistent bien souvent à ajouter aux équations de salaire issues de la théorie du capital humain des variables résumant les conditions de travail. La majeure partie de cette littérature cherche ainsi à estimer l'étendue de la compensation ou de la prime, en ayant connaissance de caractéristiques de l'emploi, du salaire et en corrigeant d'autres variables telles que le genre, l'éducation, l'expérience ou l'adhésion à un syndicat. Une validation empirique rigoureuse nécessite de disposer d'information sur les caractéristiques de l'emploi et sur les caractéristiques personnelles du travailleur (Ehrenberg et Smith, 2004). Il peut en effet exister un biais de sélection, lié aux préférences des travailleurs, ou à leurs caractéristiques productives non observées. Pour estimer correctement la prime salariale, l'idéal serait d'utiliser un panel de travailleurs et

de mesurer l'impact d'un changement de professions (ou de conditions de travail) sur l'évolution du salaire. L'effet fixe capture ce que le chercheur ne réussit pas à mesurer (Brown, 1980). En contrôlant de ce biais de sélection, on ne sous-estime pas les compensations (Kostiuk, 1990). Cette méthode nécessite toutefois une mobilité importante pour que les variations intra individuelles soient suffisamment larges. Elle peut en outre être biaisée par l'acquisition de compétences au cours du cycle de vie, l'évolution des préférences, de la perception des risques et de l'acceptation de la pénibilité avec l'ancienneté.

Les informations sur les caractéristiques de l'emploi sont également problématiques. Deux types de données sont utilisés, présentant chacun des avantages et des inconvénients. Une stratégie consiste à appairer des données individuelles sur les rémunérations et des données sur les caractéristiques qualitatives de l'emploi par profession ou industrie. Une méthode alternative repose sur l'exploitation des données individuelles sur les caractéristiques qualitatives de l'emploi, qui sont souvent déclaratives, voire subjectives. Les premières enquêtes individuelles sur la qualité de l'emploi furent le *Survey of Working Conditions* en 1969-70 et le *Quality of Employment Survey*, développée à l'Université du Michigan, en 1972-1973 (Smith, 1979). Les enquêtes sur ce sujet sont plus récentes en Europe et les premiers travaux empiriques datent du début des années 80 (Baudelot et Gollac, 1993). Les deux méthodes peuvent engendrer des biais. En attribuant à un travailleur le risque moyen de son industrie ou de sa profession, la première méthode se prive de l'hétérogénéité des emplois au sein d'une profession ou d'un secteur, et adopte une mesure qui reste grossière des risques et des conditions de travail. En s'appuyant sur des données subjectives, la deuxième méthode reste tributaire des réponses des travailleurs qui peuvent être biaisées : les salariés mécontents de leur salaire peuvent déclarer que leurs conditions de travail sont mauvaises, par un effet de contagion, ce qui peut conduire à sous-estimer la compensation monétaire. Des erreurs de mesure risquent d'affecter les variables explicatives que sont les caractéristiques de l'emploi : « *The variable is measured with considerable error. There are errors of aggregation, miscoding, and mismatching if independent data sources are used for measuring the working condition variable, and errors of misinformation, misreporting, and misinterpretation if respondents are relied on to report their own working conditions* » (Duncan et Holmlund, 1983, p. 370). Il reste beaucoup de difficultés

pour mesurer les différentes dimensions de la qualité de l'emploi, en vue de valider ou d'infirmer la théorie des différences compensatrices.

Malgré ces difficultés, des économistes ont tenté de tester la théorie des différences compensatrices sur données américaines, mais également suédoises, britanniques et, plus tardivement, françaises. Les premières tentatives de validation dans les années 70 ne semblent pas corroborer la théorie, ce dont témoigne la conclusion d'une première revue de cette littérature : « *The overall pattern that emerges from Table I is one of mixed results : some clear support for the theory but an uncomfortable number of exceptions* » (Brown, 1980, p. 118). Ou bien encore : « *Test of the theory of compensating differentials, to date, are inconclusive with respect to every job characteristic except the risk of death* » (Smith, 1979, p. 347). La prime pour le risque d'accidents mortels semble d'ailleurs bien faible, entre 1 et 4% du salaire.

Les tests plus récents mettent en évidence l'existence de primes salariales pour certaines pénibilités uniquement. Les travailleurs qui devaient faire face à un risque d'accident du travail mortel recevaient un salaire plus élevé d'après une revue de la littérature sur données américaines des années 80 (Viscusi, 1993). Au Royaume-Uni, en 1975, les salariés qui ont accepté des horaires atypiques reçoivent une prime de 3,5%, ceux dont les conditions de travail sont désagréables, une prime de 2,3%, et ceux dont l'emploi est incertain une prime de 2% (McNabb, 1989). Avec une méthodologie tirant partie de données de panel récoltées entre 1968 et 1974, des chercheurs suédois mettent en évidence l'existence de compensations salariales dans leur pays : des conditions de travail dangereuses et stressantes seraient compensées par un salaire plus élevé (de 2%...), mais un travail qui demande un effort physique ou des horaires inflexibles ne s'accompagnerait pas d'un salaire plus élevé (Duncan et Holmlund, 1983). Plus récemment, Catherine Sofer et Christophe Daniel (1998) trouvent une relation significative et négative entre le salaire et les tâches répétitives, une attention constante, la nécessité de rester debout longtemps et le risque de perdre l'emploi d'après une enquête française, l'« Etude des conditions de vie des ménages, 1986-1987 ». Dans les secteurs peu syndicalisés, il existerait également une compensation pour les tâches pénibles et le bruit (Daniel et Sofer, 1998). A l'inverse, Brown (1980) ne trouve pas de compensation pour des tâches plus répétitives, davantage de stress, d'efforts physiques ou de mauvaises conditions de travail, lorsqu'il exploite un panel de jeunes américains.

Ces tentatives de validation disparates et difficiles ne permettent pas de dresser une conclusion limpide. La compensation semble modeste en comparaison des désagréments. Plusieurs explications ont pu être avancées face à des résultats surprenants ou décevants : il se peut tout d'abord que le marché du travail ne soit pas aussi compétitif que ne le suppose la théorie des différences compensatrices, que les travailleurs manquent d'information sur les dangers qui les guettent ou sur les conditions de travail qu'offrent d'autres entreprises. Comment, en effet, valider une théorie qui se place dans un cadre de concurrence pure et parfaite alors qu'il y a déjà une régulation de l'Etat ? Est-ce que la prime est due au bon fonctionnement du marché ou à l'intervention de l'Etat qui impose par exemple une prime de risque à l'employeur qui a recours à un CDD ? Pour mieux comprendre le fonctionnement d'un marché largement dérégulé, Price V. Fishback s'est penché sur l'Amérique laborieuse des années 1890 et 1930. A cette époque, la mobilité était plus importante, les travailleurs étaient rarement ou faiblement assurés contre un risque, mais ils recevaient une compensation, au moins partielle, pour des désagréments et accidents. D'après des analyses menées au niveau de l'industrie, les salariés californiens ont reçu une prime deux fois plus élevée que les pertes encourues, mesurées par la probabilité du chômage ou d'un accident, multipliée par les pertes entraînées par un accident ou le chômage. A l'inverse, les travailleurs du Kansas et du Maine recevaient une prime qui ne couvrait que la moitié des risques encourus (Fishback et Kantor, 1992). A une époque où le marché était encore peu régulé, les primes pouvaient déjà être décevantes. La conclusion des études historiques, en termes politiques, est tout aussi nuancée : « *Removal of workplace regulation would be neither the panacea expected by conservatives nor the disaster predicted by liberals* » (Fishback, 1998, p. 721). Les données sur le marché du travail dérégulé du début du XXème siècle ne fournissent pas une conclusion plus claire.

Christian Baudelot et Michel Gollac (1993) proposent une tentative de synthèse et d'explication de ces résultats mitigés : les compensations salariales seraient accordées aux travailleurs dès lors que les risques sont « plus faciles à objectiver ». C'est le cas notamment du travail de nuit (+8%), posté (+4%), ou un dimanche (quand les cadres sont éliminés de l'échantillon). Lorsque les désagréments sont plus difficiles à identifier, ils ne seraient pas dédommagés. La revue de littérature des études empiriques souligne en définitive que le salaire ne peut résumer à lui seul la qualité de l'emploi et toutes ses

composantes, dans la mesure où la théorie des différences compensatrices est difficile à valider empiriquement. Le salaire ne compenserait pas entièrement une mauvaise qualité de l'emploi.

L'impasse des équations hédoniques de salaire pour révéler les préférences

Outre l'estimation d'une compensation, le cadre offert par la théorie des différences compensatrices est parfois utilisé pour révéler les préférences des travailleurs. Le coefficient attribué aux caractéristiques de l'emploi fournirait une estimation de la valeur monétaire (positive ou négative) attribuée à cette caractéristique. Utiliser les équations de salaire hédonique pour estimer ces préférences pose toutefois problème, d'un point de vue théorique, dans la mesure où ces équations ne constituent pas des courbes d'indifférence, permettant d'estimer la volonté de payer, mais une courbe d'équilibre du marché. Certes les courbes d'indifférences sont tangentes à la courbe d'équilibre du marché (*market clearing*). La pente de l'équation hédonique de salaire est équivalente à la volonté de payer du salariés et de l'employeur, mais seulement pour d'infimes changements de risque, et pour les travailleurs qui ont choisi ce risque là (Smith, 1979). Elles reflètent uniquement les préférences du travailleur marginal. Par ailleurs, en cas d'imperfection sur le marché, les équations hédoniques de salaire ne sauraient permettre de révéler les préférences. En cas de chômage par exemple, les salariés ne peuvent exprimer leurs préférences en quittant leur emploi et ils n'osent pas prendre la parole : les modestes primes estimées par les études mentionnées plus haut risquent de sous-estimer la valeur accordée à la sécurité et la santé en période de chômage ou de pouvoir de négociation des salariés trop faible.

Il est en outre difficile d'assigner un signe positif ou négatif à chaque caractéristique. Si le risque d'accidents du travail ou de maladies professionnelles est indéniablement un désagrément, à porter au passif, des tâches répétitives et des ordres clairs peuvent parfois sembler plus confortables que la complexité et une autonomie désarmante. Comment être sûrs que la compensation est juste et suffisante ? Comment ne pas postuler les préférences des travailleurs ? Ne faut-il pas avoir recours à des enquêtes sur les attentes des salariés ? L'existence d'une prime concomitante à des conditions de travail que le chercheur estime désagréables, ne renseigne aucunement sur l'optimalité de la distribution des salaires, et de cette prime en particulier. Elle peut être trop faible par

rapport à l'optimalité, ou trop forte si les travailleurs sont en fait moins averses aux risques. Pour Marc Gurgand et Olivier Godechot (2000), « la référence à la notion subjective d'attente reste indispensable pour évaluer tout à fait le degré des compensations » (p. 7). En réponse à un article de Juan Cañada Vicinay (1997), qui souligne les risques de mesure et de biais liés aux variables subjectives, Marc Gurgand et Olivier Godechot soulignent que les désagréments sont nécessairement subjectifs, qu'ils dépendent de l'hétérogénéité des préférences. Pour tester la théorie des différences compensatrices, ils proposent une méthode originale, qui consiste à comparer l'impact des conditions de travail sur le salaire d'une part et sur la satisfaction au travail d'autre part. La prime salariale sera considérée comme insuffisante si les conditions de travail ont un impact négatif sur la satisfaction à l'égard du salaire. Les deux auteurs s'appuient sur l'enquête Travail et mode de vie. Ils exploitent en particulier une question où on demande à chaque travailleur s'il s'estime « très bien payé », « plutôt bien payé », « normalement payé » ou « plutôt mal payé ». Ils comparent ainsi des équations de salaire classiques et des équations tentant d'expliquer la satisfaction à l'égard de la rémunération. Parmi les variables explicatives, se trouvent diverses conditions de travail physiques et morales : pour les hommes, seuls la tension nerveuse, l'inhalation dangereuse, le travail de nuit, le travail posté, sont compensés par une prime. Cependant, cette prime ne semble pas être suffisante, puisque ces désagréments sont également associés à davantage d'insatisfaction. D'autres conditions de travail, qui n'avaient pas d'impact significatif dans l'équation de salaire, sont également associées à davantage d'insatisfaction : promiscuité, saleté, probabilité d'accident, profession qui n'est pas respectée socialement, etc. Cette méthodologie originale souligne la nécessité de mieux prendre en compte les attentes et les préférences des individus pour tester la théorie des différences compensatrices.

Toutefois, en se focalisant sur le salaire et la satisfaction à l'égard du salaire, l'article n'envisage pas la possibilité de compensation entre différents aspects (des horaires inflexibles peuvent être compensés par une bonne ambiance sur le lieu de travail, et des arrangements entre collègue). Pour mieux cerner les préférences des travailleurs, une interrogation directe, à partir du degré de satisfaction (et non plus du salaire), serait plus pertinente. L'étalon de mesure, à l'aune duquel sont mesurés les arbitrages, ne serait plus le salaire, mais la satisfaction. C'est ce que propose l'économie du bonheur, que nous présenterons dans le prochain chapitre. Les développements théoriques, au sein de

l'économie du travail, offrent d'ores et déjà d'autres pistes d'ouverture, qui ne tiennent pas compte du seul salaire pour définir la qualité de l'emploi, qui explorent des liens plus complexes entre prix, quantité et qualité sur le marché du travail. Ils sont assortis d'autres conclusions en matière de politique économique et d'indicateurs de qualité de l'emploi.

Section 2 – les voies d'ouverture : au-delà du salaire ?

Les voies d'ouverture ne consistent pas uniquement à relâcher les hypothèses fondamentales de la théorie des différences compensatrices et de la théorie du capital humain, mais également à renouveler les concepts qui permettent d'aborder la qualité de l'emploi (externalité, bien public, discrimination, segmentation, transitions) et d'envisager ainsi des liens plus complexes entre prix, quantité et qualité de l'emploi. Cette section démontre l'intérêt de ces développements conceptuels, sans chercher toutefois à les présenter de manière exhaustive. Le relâchement d'hypothèses, la complexification des liens entre les variables d'ajustement du marché du travail et l'ouverture sur des dimensions jusqu'alors négligées nécessitent bien souvent une focalisation sur un aspect plus précis de la qualité de l'emploi ou de l'intervention publique. Si la théorie des différences compensatrices offrait une grille de lecture très générale, les réflexions contemporaines peuvent être plus parcellaires, et offrir une image éclatée de la qualité de l'emploi. Tout en tentant de les faire entrer en dialogue, cette section présentera ces évolutions conceptuelles de manière thématique. La première sous-section s'intéresse ainsi au renouvellement des modélisations de la relation entre les travailleurs et les entreprises, en dehors et dans le cadre de la théorie des différences compensatrices. La deuxième sous-section présente la théorie de la segmentation, parfois perçue comme une alternative à la théorie des différences compensatrices, en ce qu'elle s'intéresse aux cumuls des risques sur le marché du travail. La troisième sous-section examine un point plus spécifique : celui des risques encourus par les femmes. La littérature économique sur le genre souligne l'intérêt d'une approche ouverte de la qualité de l'emploi, qui tient compte des effets bénéfiques ou néfastes de l'emploi sur d'autres sphères et notamment la sphère familiale. Les marchés transitionnels offrent une grille de lecture intégrée des

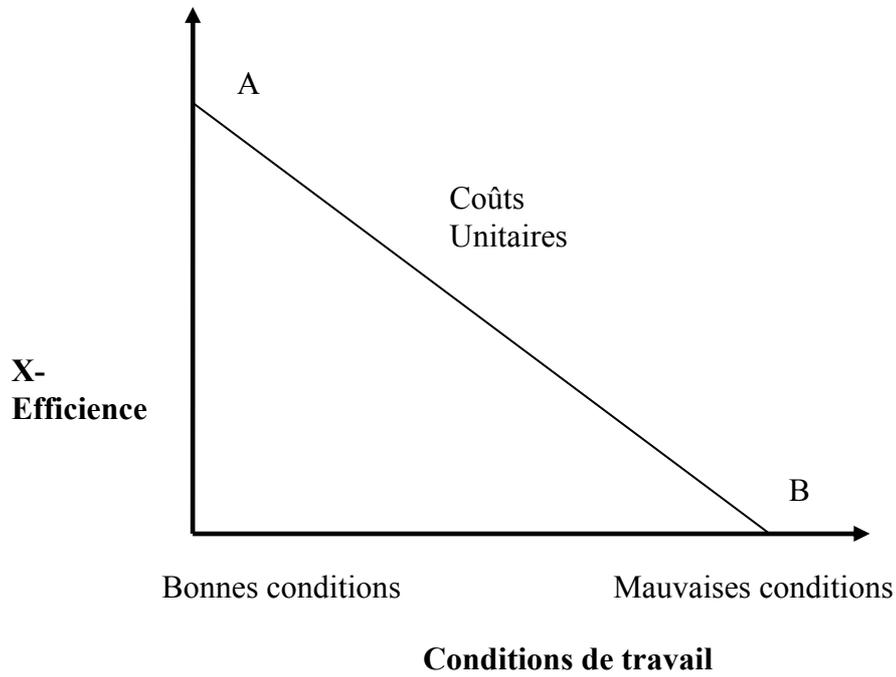
éléments précédents, en tenant compte tout à la fois des risques sur le marché du travail et des liens avec d'autres sphères.

2.1 – Des modélisations plus complexes de la relation d'emploi : une perspective différente sur la qualité de l'emploi ?

Une interdépendance entre salaire et productivité

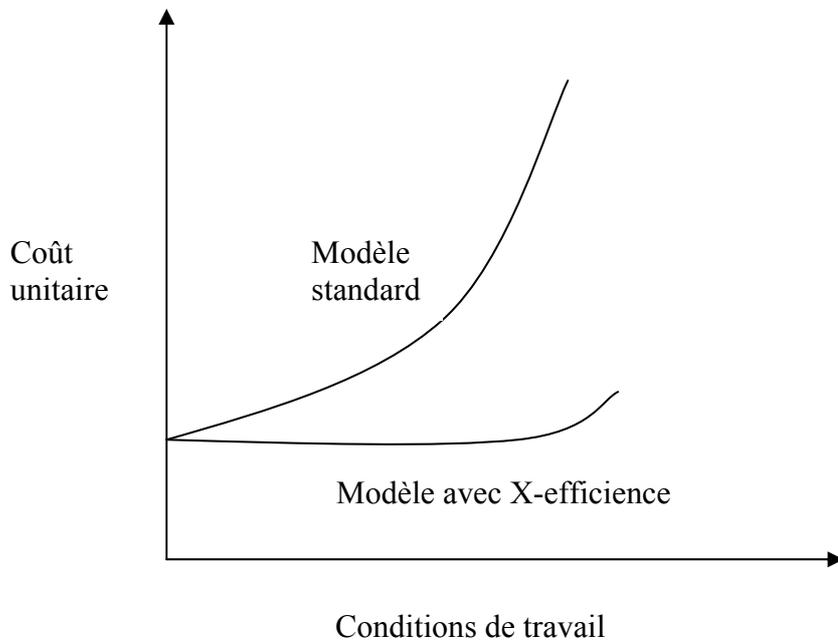
Dans les modèles plus récents, qui relâchent certaines hypothèses de la théorie des différences compensatrices, l'amélioration de la qualité de l'emploi dans les entreprises n'est plus un coût pour ces dernières. Elle peut au contraire améliorer leur productivité. Une augmentation de salaire, de la sécurité proposée ou une amélioration des conditions de travail influence l'intérêt que le travailleur porte à son travail. La théorie du salaire d'efficience soutient ainsi qu'un salaire relativement élevé permet d'encourager les travailleurs et de les sélectionner, ce qui augmente la productivité du travail dans l'entreprise : un salaire « juste » se traduit par une implication dans le travail (Akerlof et Yellen, 1988), tandis qu'un salaire relativement élevé permet de conserver les salariés les plus productifs (Shapiro et Stiglitz, 1984) et d'éviter des coûts de rotation. En suivant ainsi les intuitions de Harvey Leibenstein, des développements théoriques récents soulignent que l'augmentation du salaire et l'amélioration des conditions de travail peuvent se traduire par une augmentation de la productivité des travailleurs (Altman, 2000). Ainsi, sur le schéma 1.2, le coût unitaire est identique entre A et B : en améliorant les conditions de travail, la productivité (ou l'efficience) est plus élevée, et compense le coût de l'amélioration. Dans un modèle traditionnel, l'amélioration se traduirait au contraire par un coût supplémentaire (schéma 1.3).

Schéma 1.2 – Conditions de travail et efficience



Source : adaptation de Altman (2000)

Schéma 1.3 – Conditions de travail et coût unitaire



Source : adaptation de Altman (2000)

Dans cette perspective, un salaire minimum ou une législation sur les conditions de travail peuvent être sans conséquence sur le coût unitaire du travail, et donc la compétitivité des entreprises, y compris au niveau international. Si le patron d'une entreprise doit choisir entre une stratégie d'emplois de mauvaise qualité (faibles salaires, faibles normes) et une stratégie d'emplois de qualité, plus productifs, il se peut qu'il choisisse la première, alors que les solutions sont équivalentes du point de vue de la profitabilité et que la seconde est meilleure du point de vue du bien-être collectif. Si la stratégie d'emplois de bonne qualité peut sembler hasardeuse, le rôle des syndicats ou des pouvoirs publics consiste à internaliser les coûts que peuvent constituer des emplois de mauvaise qualité (Altman, 2000). Des résultats empiriques tendent d'ailleurs à prouver que des normes et lois sur le travail ne freinent pas la compétitivité et l'insertion dans le commerce international (Altman, 2000). Ces développements théoriques sont confortés par le succès des pays nordiques, qui allient un salaire élevé, des allocations chômage généreuses et de bonnes conditions de travail d'une part, et un succès économique, une bonne compétitivité et un taux d'emploi élevé d'autre part (Boyer, 2006). Les développements théoriques et les analyses comparatives les plus récentes remettraient ainsi en cause l'idée, largement répandue à partir des années 70, d'un arbitrage entre efficacité et bien-être économique, entre quantité et qualité de l'emploi.

Notons toutefois qu'une littérature récente en économie du travail pourrait remettre en cause le lien entre salaire et productivité. Cette littérature tente de modéliser un « effet d'éviction » entre la motivation intrinsèque et extrinsèque des salariés : une hausse du revenu monétaire pourrait affaiblir l'intérêt, la motivation intrinsèque que le salarié peut trouver dans son travail (Bénabou et Tirole, 2003; Grepperud et Pedersen, 2006). Cet effet d'éviction est connu en psychologie, notamment en psychologie de l'éducation : l'enfant risque de ne plus étudier pour le plaisir et l'intérêt personnel, si la réussite scolaire est associée à une incitation extrinsèque. De même, au sein de l'entreprise, les systèmes d'incitation monétaire seraient contreproductifs si on suit cette littérature, essentiellement théorique, qui cherche à renouveler la théorie des contrats entre agent et principal.

Au-delà d'une réflexion sur l'interdépendance entre salaire, conditions de travail et productivité, l'économie du travail s'est enrichie de la prise en compte des acteurs collectifs et d'une modélisation plus complexe de la relation d'emploi. Nous présentons brièvement cette évolution en deux temps : tout d'abord les réflexions menées dès les

années 80 sur la nature de « bien public » des conditions de travail, et ensuite les modélisations des négociations sociales sur le salaire et les conditions de travail, modélisations développées dans les années 90. Ces modélisations plus complexes permettent également d'envisager d'autres liens entre quantité, prix et qualité de l'emploi.

Les conditions de travail : un bien public ?

Dans bien des cas, les conditions de travail s'avèrent être des biens publics (Duncan et Stafford, 1980; Freeman et Medoff, 1980). En effet, les travailleurs ne bénéficient pas de manière exclusive de toute une série de caractéristiques telles que le rythme de travail, la longueur de la journée, la protection contre les risques pour la santé, la température ou l'éclairage. Le nombre d'heures travaillées ou l'effort que fournit chaque employé peuvent également être complémentaires dans certaines organisations : il est inutile pour un travailleur de faire un effort supplémentaire si ces collègues préfèrent maintenir la même intensité ou durée du travail. Dans cette perspective, une prise de parole collective, *via* les syndicats notamment, s'avère nécessaire pour faire évoluer les conditions de travail dans le sens souhaité par une majorité de salariés. La syndicalisation serait ainsi endogène aux conditions et à l'organisation du travail : dans certains secteurs ou certaines organisations, les conditions de travail sont un bien public, qui nécessite la formation d'un syndicat. Les seules forces du marché, à l'œuvre dans la théorie des différences compensatrices, ne sauraient suffire. Les syndicats jouent également un rôle d'expertise, pour faire reconnaître certaines maladies ou certains risques. La présence syndicale peut se traduire par une meilleure information sur les préférences de l'ensemble des salariés, sur les conditions de travail et les risques liés à l'emploi. Cette parole collective sur les salaires et les conditions de travail peut être ainsi être bénéfique à l'ensemble des salariés (Freeman et Medoff, 1980).

Il est tout à fait possible de tester ces intuitions, et notamment le caractère endogène de la syndicalisation, dans un système d'équations simultanées : le salaire dépend des caractéristiques individuelles (éducation, expérience), de la syndicalisation et des conditions de travail (dans la lignée de la théorie des différences compensatrices), mais une seconde équation indique que la syndicalisation dépend des conditions de travail, dans la mesure où certaines conditions de travail nécessitent une prise de parole collective. L'impact des conditions de travail sur le salaire peut provenir d'un effet direct ou d'un

effet indirect, *via* les syndicats. La seconde équation évite de surestimer l'impact de la syndicalisation sur les salaires, qui peut en fait refléter une prime de risque, qui s'explique par des conditions de travail différentes dans les secteurs syndicalisés. En guise de validation de leur modèle, Greg J. Duncan et Frank P. Stafford mettent en avant deux résultats empiriques. D'une part, en coupe, l'impact de la syndicalisation sur les salaires des ouvriers diminue quand on tient compte des conditions de travail (d'après le *Time Use Survey* de 1975-1976). D'autre part, d'après le *Panel Study of Income Dynamics* (PSID), l'adhésion à un syndicat est corrélée avec une augmentation de salaire et une dégradation des conditions de travail (ici, il s'agit d'une moindre autonomie au travail et d'un choix restreint en ce qui concerne les horaires). A l'inverse, les travailleurs qui quittent un syndicat ne voient pas leur salaire augmenter d'autant, mais disposent de davantage de liberté. Leur article a fait l'objet de commentaire, sur les aspects techniques du modèle (Barron et Black, 1982) ou sur la validation empirique (Leigh, 1981). D'après le *National Longitudinal Survey*, dont les enquêtés ont entre 24 et 34 ans, les conditions de travail des syndiqués et des non syndiqués semblent identiques, à quelques exceptions près : les syndiqués subiraient une pression au travail moins importante, et les non-syndiqués une plus grande fatigue. En d'autres termes, les syndiqués auraient parfois de meilleures conditions de travail, ce qui va à l'encontre des résultats de Greg Duncan et Frank Stafford. Il faut toutefois noter que les caractéristiques retenues par Greg Duncan et Frank Stafford (essentiellement le degré de liberté) peuvent davantage avoir de liens avec la présence d'un syndicat que les variables retenues par Duane E. Leigh (la fatigue, la progression, la capacité à tenir les délais, etc.). Les deux études ont en outre l'inconvénient d'être basées sur les échantillons de personnes qui ont quitté leur emploi pour un autre. Avec un cadre théorique et méthodologique différent, d'autres études américaines sont venues appuyer l'idée selon laquelle les liens entre syndicalisation, salaire et conditions de travail sont complexes. Les salariés américains syndiqués recevraient ainsi une prime de 18 % pour des horaires atypiques, contre 4% pour des salariés non syndiqués, en 1985 (Kostiuk, 1990). Toutefois, en considérant que le choix de la syndicalisation et des horaires atypiques s'effectue simultanément, l'estimation de la prime est plus faible.

Les liens entre syndicalisation, salaire et conditions de travail feront également l'objet d'études dans les années 90, études qui s'appuient toutefois sur une modélisation plus explicite de la négociation sociale sur les salaires et les conditions de travail.

La modélisation des négociations sur les salaires et les conditions de travail

Près de 10 ans après la parution des premiers travaux de Richard Freeman et James Medoff sur les syndicats et les controverses suscitées par l'article de Greg Duncan et Frank Stafford, toute une série de travaux ont cherché à modéliser les négociations sur les salaires et le rythme de travail (ou l'effort) (Andrews et Simmons, 1995), sur les salaires et les conditions de travail (Clark, 1990). Interroger directement les syndicats confirme cette hypothèse (Clark et Oswald, 1993). Dans cette perspective, l'originalité des travaux de Philippe Askenazy est d'avoir intégré le temps de travail dans les modèles de négociations sur l'effort, à une époque où la réduction collective du temps de travail était d'actualité, du moins en France (Askenazy, 2000). Il introduit de manière explicite une variable de dégradation des conditions de travail, ou de flexibilité de l'organisation du travail (Askenazy, 2001). Il suppose également que l'emploi fait partie des objectifs du syndicat. L'entrepreneur conserve le « droit de gérer » ; en d'autres termes, il choisit le niveau d'emploi, en fonction du salaire et de l'intensité des efforts qui auront été négocié auparavant. La négociation peut se traduire par un maintien du salaire et une dégradation des conditions de travail, ce qui aurait semblé inacceptable sans réduction de la durée du travail. L'effet sur l'emploi est ambigu, ce qui est un résultat original, par rapport aux résultats habituels des modèles de négociations avec « droit à gérer », où le pouvoir syndical nuit à l'emploi (à la différence des modèles de négociation efficiente).

D'autres modélisations sont envisageables : Christophe Daniel et Catherine Sofer (1998) proposent d'intégrer dans le cadre de la théorie des différences compensatrices une négociation entre syndicats et employeurs. Deux étapes peuvent être distinguées : dans un premier temps, une négociation sur l'arbitrage entre emploi et les avantages (monétaires ou non) accordés aux employés et, dans un deuxième temps, un arbitrage entre le salaire et les aspects non monétaires, comme dans la littérature sur les différences compensatrices. D'après leur modèle, les entreprises où les syndicats sont faibles offrent des salaires moins élevés et des conditions de travail plus dégradées que dans les entreprises où les syndicats sont forts. C'est bien ce qu'ils observent à travers l'enquête « Etude des conditions de vie

des ménages, 1986-1987 ». La syndicalisation est associée à des salaires plus élevés et l'effet croisé de bonnes conditions de travail et de la syndicalisation sur les salaires est également positif. Dans cette perspective, les syndicats entraveraient les mécanismes compensatoires du marché. L'étude de Joseph Lanfranchi, Henry Ohlsson et Ali Skalli (2004) s'inscrit dans ce débat, et l'enrichit, notamment grâce à une base de données comprenant davantage d'information sur l'action collective, l'enquête sur les Coûts de la Main-d'œuvre et la structure des salaires de 1992, menés par l'INSEE. Il en ressort que les horaires atypiques sont compensés pour tous les ouvriers. Cette compensation pourrait en partie provenir de mécanismes de marché, mais elle s'accroît avec le pouvoir de négociation, mesuré de diverses manières. Par ailleurs, lorsqu'il y a eu négociation sur le temps de travail, l'effet sur le salaire horaire est inversé : il se peut que la compensation soit monnayée en termes d'heures de travail, plutôt que de salaire, dans la lignée des travaux de Philippe Askenazy (Lanfranchi *et al.*, 2004). Les deux études sur données françaises soulignent que les salariés syndiqués bénéficient plus largement (voire exclusivement) de primes. Elles viennent conforter des résultats américains sur des données de la fin des années 80. Il se peut que les syndicats soient davantage conscients des risques encourus, ou qu'ils utilisent leur pouvoir de négociation pour améliorer leurs conditions de travail ou limiter la durée du travail (au prix d'une intensification du travail parfois).

La prise en compte de rapports de force sur le marché du travail rappelle que la théorie des différences compensatrices est basée sur des hypothèses relativement restrictives (sur l'information disponible, ou la capacité des salariés à négocier individuellement avec l'employeur ou à faire pression en menaçant de trouver un autre emploi). Le relâchement de ces hypothèses ouvre la voie à d'autres perspectives théoriques qui aboutissent à des conclusions différentes de celles de la théorie des différences compensatrices : la répartition des bons et des mauvais emplois n'est pas nécessairement optimale. Pour l'améliorer, une action collective peut-être nécessaire, en cas de biens publics ou d'externalités. Nous retrouvons ici des résultats classiques de l'économie, appliqués à la question de la qualité de l'emploi.

2.2 – La segmentation : alternative ou complément à la théorie des différences compensatrices?

Les concepts et mécanismes de l'analyse en termes de segmentation

On oppose souvent la théorie des différences compensatrices à la théorie de la segmentation, qui rendrait compte du caractère cumulatif des inégalités sur le marché du travail : pour un même niveau de qualification, certains travailleurs peuvent bénéficier de salaires élevés, d'une stabilité dans l'emploi, de bonnes conditions de travail et de possibilités de promotion, alors que d'autres cumulent l'ensemble des désavantages (Baudelot et Gollac, 1993; Freyssinet, 2000). L'objet de cette section n'est pas de résumer les débats que cette théorie a pu engendrer, ni ses multiples développements théoriques et conceptuels, dans le champ des travaux non standard (Gazier, 2003b; Petit, 2002) ou plus standard (Zajdela, 1990), mais d'en faire ressortir les idées essentielles. Depuis l'ouvrage séminal de Michael Piore et Peter Doeringer (1971), les « marchés internes » correspondent à des segments du salariat stabilisé, où les carrières sont définies par des règles propres à l'organisation, tandis que les « marchés externes » ressemblent davantage au marché du travail néo-classique. Les premiers sont alimentés par un « marché primaire » et les seconds par un « marché secondaire ». L'hypothèse dualiste du marché du travail estime ainsi qu'il existe deux secteurs ou segments, le secteur primaire et le secteur secondaire, tous les deux relativement étanches. D'autres segments sont envisageables, notamment un marché primaire supérieur, qui valorise davantage la mobilité. Les recherches contemporaines tendent à décrire de multiples « configurations segmentées » (Gazier, 2003b). Il n'en reste pas moins une certaine hiérarchie des segments. C'est en ces termes qu'il convient de définir la segmentation, qui peut se résumer en deux points si l'on suit les réflexions d'Héloïse Petit : « *d'une part, selon les entreprises, les opportunités offertes aux salariés sont différentes et, d'autre part, l'accès aux emplois ouvrant effectivement sur des opportunités de carrière n'est pas facile* » (Petit, 2005 p. 7).

Comment expliquer la segmentation du marché du travail ? Alors que la théorie du capital humain fait référence à l'offre de travail pour expliquer l'hétérogénéité des salaires, les éléments d'explication mobilisés par la théorie de la segmentation mettent plutôt l'accent sur des processus collectifs, du côté de la demande de travail, essentiellement (Gazier, 2003b). Par exemple, les qualifications utiles pour certains postes

peuvent nécessiter un apprentissage sur le tas, coûteux pour l'entreprise, qui préfère stabiliser et « fidéliser » sa main d'œuvre par des salaires plus élevés. Les premières tentatives de réinterprétation néo-classique expliquent la segmentation par des imperfections du marché du travail et notamment un pouvoir de négociation des travailleurs qui extorquent des avantages. La contrainte qui pèse sur les firmes serait essentiellement d'ordre institutionnel ou légal : elles souhaiteraient embaucher des chômeurs pour un salaire plus faible, mais doivent accepter de négocier avec les syndicats. Toutefois, les théories néo-classiques plus récentes reconnaissent que les entreprises ont tout intérêt à constituer un marché interne pour éviter les coûts de recrutement et pour encourager leurs salariés à rester productifs, selon la théorie du salaire d'efficience. Le courant qui se nomme « *personal economics* » et dont l'un des auteurs les plus connus est Edward Lazear peut également fournir des explications, à travers notamment la théorie des tournois : l'entreprise organise des tournois à chaque échelon de la hiérarchie pour ne promouvoir à l'échelon supérieur que quelques salariés. Cette forme de marché interne constitue un mécanisme incitatif qui bénéficie à l'entreprise. Le marché interne peut également être vu comme un mécanisme d'assurance réciproque (Baker et Holmstrom, 1995). Le marché secondaire (ou le chômage) joue le rôle de repoussoir : il s'agit de diviser pour mieux régner.

Quelle validité empirique ?

Si la théorie de la segmentation ne manque pas de fondements théoriques, les tests qui cherchent à valider cette théorie ne sont pas si courants (Baker et Holmstrom, 1995). La validation empirique de cette théorie peut prendre plusieurs formes. Du côté des entreprises, l'enjeu est de décrire et d'expliquer la variété des stratégies des ressources humaines, avec des données au niveau des établissements ou des entreprises (McNabb et Whitfield, 1998; H. Petit, 2003). Du côté des travailleurs d'autre part, on étudie des parcours de mobilité. La thèse dualiste pourrait se traduire par des distributions bimodales des salaires, ce qui ne s'observe pas (Gazier, 2003b). Il faut toutefois tenir compte de la productivité observée et inobservée des travailleurs, pour valider complètement la théorie de la segmentation. Plus précisément, une validation consisterait à démontrer que les déterminants individuels du salaire et de la mobilité salariale diffèrent d'un secteur à l'autre (Osterman, 1975) : l'éducation et l'expérience n'aurait ainsi pas d'impact sur le

salaire dans le secteur secondaire. Tester cette hypothèse revient bien souvent à définir arbitrairement un secteur primaire et secondaire et à diviser l'échantillon en fonction des professions. William Dickens et Kevin Lang ont tenté de dépasser ce problème. Grâce à la vague de 1980 du *Panel Study of Income Dynamics*, ils ont montré que deux équations de salaire permettaient de mieux rendre compte des données, d'après les tests habituels (Dickens et Lang, 1985, 1988). En d'autres termes, il y aurait bien une segmentation du marché du travail qui ne peut s'expliquer par le seul différentiel de productivité. Il convient également de montrer que les secteurs sont étanches, et que les barrières à l'entrée du secteur primaire ne peuvent être franchies en investissant individuellement dans le capital humain (Dickens et Lang, 1985; Kruse, 1977).

La théorie de la segmentation, ainsi que la théorie des différences compensatrices ont pu être partiellement validée par les faits, sans que ces derniers permettent toutefois de trancher entièrement entre les deux théories. Les tests empiriques peuvent néanmoins remettre en cause « la pertinence explicative générale de la théorie des différences compensatrices » (Freyssinet, 2000). Seuls quelques articles, à ce jour, tentent d'intégrer des éléments de la théorie des différences compensatrices et de la théorie de la segmentation et de dépasser une opposition simple qui résiste mal à l'épreuve des faits. Sans formalisation théorique et à l'aide de quelques résultats empiriques issus d'enquêtes françaises sur les conditions de travail, Christian Baudelot et Michel Gollac (1993) proposent de reconnaître la coexistence de processus de segmentation et de compensation. Par exemple, nous l'avons dit, le travail de nuit (+8%), posté (+4%), ou un dimanche est systématiquement compensé, ce qui peut s'expliquer par la facilité qu'il y a à objectiver le désagrément des salariés. Ce type d'horaire révèle en même temps une volonté de rentabiliser un capital important, ce qui peut être un facteur d'appartenance à un marché primaire. Segmentation et compensation peuvent jouer dans le même sens, ou en sens opposé. Par exemple, l'exposition à des températures élevées, ou à l'air conditionné est compensée par une prime, alors que cela n'est pas le cas des températures faibles (-4%) et de lourdes charges (-4%). Dans le premier cas, les salariés se trouvent généralement près de machines, ou d'équipements lourds, ou dans de vastes bureaux, ce qui suggère qu'ils appartiennent à une grande entreprise, tandis que, dans le deuxième cas, les salariés travaillent plus souvent à l'extérieur, nécessitant un capital modeste. Un effet d'objectivation joue aussi : la responsabilité de l'entreprise peut être reconnue dans le premier cas, alors que les aléas climatiques ne relèvent pas nécessairement de sa

responsabilité dans le second cas. En définitive, mieux vaut reconnaître la coexistence de relations négatives et positives entre conditions de travail et salaire. Certains risques sont dédommagés, tandis que d'autres ne le sont pas ; sur certains segments du marché du travail, les désavantages se cumulent, tandis que d'autres, peut-être plus syndicalisés, connaissent des conditions de travail et des salaires satisfaisants.

Les causes et fondements théoriques de la segmentation peuvent être multiples, mais il convient de choisir entre ces théories ou combinaisons de théories. Les conclusions, en termes notamment de politiques à mener, sont en effet différentes d'un fondement théorique à l'autre (Dickens et Lang, 1988). Si les explications proviennent de la demande de travail, il conviendrait plutôt d'agir du côté de la demande de travail, à travers un salaire minimum, des subventions aux entreprises du secteur primaire, ou le développement d'un emploi public de qualité (Zajdela, 1990). Aujourd'hui, d'autres perspectives sont avancées, par le développement des marchés transitionnels notamment (Gazier, 2003c). Du côté de la demande de travail, la perspective de bonus ou de malus pourrait inciter les entreprises à offrir des emplois de qualité (Cahuc et Zylberberg, 2004). Avant de présenter l'intérêt des marchés transitionnels, nous évoquons les inégalités de genre, qui n'ont pas fait l'objet d'investigation poussée de la part de l'analyse segmentationniste, mais qui permettent toutefois d'envisager d'autres risques.

2.3 – Genre et discrimination : une nouvelle dimension de la qualité de l'emploi

Les théories économiques néo-classiques des inégalités de genre sur le marché du travail ont également le mérite d'explorer les interactions entre la sphère de l'emploi et la sphère familiale. Dans la perspective d'une vision élargie de la qualité de l'emploi, qui tient compte des effets de l'emploi sur d'autres sphères, cette ouverture conceptuelle est cruciale.

En simplifiant, on peut distinguer les théories des différences de genre qui s'attachent à l'offre de travail et celles qui s'attachent à la demande de travail (Anker, 1997) ou en d'autres termes, les théories qui insistent sur les choix des femmes et celles qui soulignent davantage les discriminations dont elles sont victimes. Cette opposition traverse non seulement l'économie, mais également la sociologie ou, plus exactement, la

sociologie britannique, autour des travaux controversés de Catherine Hakim (Hakim, 2000), sur lesquels nous reviendrons. Dans la perspective d'une discussion des politiques publiques et de la construction d'une liste d'indicateurs de qualité de l'emploi, la question est également de savoir si les inégalités de genre sont subies ou reflètent au contraire des choix.

Les inégalités de genre résultent-elles d'un choix ?

La question du genre et de la place des femmes sur le marché du travail a permis de raffiner le modèle standard, basé sur le choix entre travail et loisir, en soulignant notamment l'existence du travail domestique et du soin apporté aux proches (enfants, personnes âgées). Elle permet d'investir des domaines longtemps ignorés, tel que le ménage, avec les modèles de choix au sein du couple (Sofer, 2003). En cela, elle s'inscrit pleinement dans la révolution initiée par Becker, à qui l'on doit les premiers travaux, en économie, sur la discrimination et la famille. Le modèle néo-classique peut, en première approche, fournir des éléments d'explication de l'offre de travail des femmes, en intégrant, par exemple, dans le modèle l'existence d'un revenu exogène, celui du mari (Killingsworth et Heckman, 1987). Dans le modèle unitaire proposé par Gary Becker, un individu bienveillant cherche à optimiser l'utilité du ménage sous contrainte budgétaire. Pour maximiser cette utilité du ménage, il est préférable que l'homme soit le principal apporteur de revenu s'il est plus « productif » et plus à même de percevoir un salaire élevé, et si son épouse ou compagne est plus « productive » pour les tâches domestiques (Becker, 1971). Les théories plus récentes relâchent l'hypothèse d'une seule fonction d'utilité pour le ménage : chaque individu cherche à maximiser son utilité dans le cadre de modèles avec jeux non coopératifs ou coopératifs (cette dernière hypothèse semblant plus réaliste dans un couple...). Le pouvoir de négociation dépend, entre autres, des opportunités sur le marché du mariage, de la richesse et des possibilités de revenu indépendant. L'enjeu est de distribuer le travail marchand, le travail domestique et le loisir (Sofer, 2005).

Ce cadre théorique peut être couplé à celui des différences compensatrices afin de rendre compte des arbitrages entre les aspects pécuniaires et non pécuniaires de l'emploi : lorsque l'homme est le principal apporteur de revenu, les femmes préfèrent des emplois moins bien rémunérés, mais offrant de meilleures conditions de travail ou des prestations

appréciables (crèches, assurances maladies, par exemple). Les femmes se retrouveraient ainsi dans des emplois moins bien payés parce qu'elles auraient une aversion au risque, aux travaux pénibles (du moins physiquement) ou aux horaires incompatibles avec leur vie familiale. Dans notre schéma expliquant la théorie des différences compensatrices (schéma 1.1), elles seraient plus nombreuses parmi les travailleurs de type A et, en conséquence, percevraient en moyenne, un salaire moins élevé, qui, dans les régressions où les caractéristiques de l'emploi ne sont pas bien capturées, passerait pour une discrimination. Une étude sur l'enquête américaine intitulée *Quality of Employment Survey* datant de 1977 semble confirmer cette analyse (Filler, 1985). A cette époque, les femmes percevaient 60% de ce que recevaient les hommes en moyenne. Près d'un tiers de cette différence s'expliquerait par les caractéristiques non monétaires des emplois occupés par les femmes. La théorie des différences compensatrices est ainsi mobilisée pour justifier des différences de genre.

Il se peut par ailleurs que la ségrégation professionnelle soit un phénomène auto-réalisateur. Avant leur entrée sur le marché du travail, les filles anticipent que les employeurs ne leur offriront pas un emploi dans un secteur dominé par les hommes et s'orientent vers des filières traditionnellement plus féminines (Darity et Mason, 1998). Une hypothèse similaire consiste à penser que les femmes choisissent délibérément des emplois adaptés où l'interruption de carrière ne les pénalise pas. C'est l'hypothèse d'« atrophie » (Sofer, 1990). Les tests empiriques sur des données de 1977 ne valident pas l'hypothèse d'atrophie : les secteurs plutôt masculins ne se distinguent pas par une forte appréciation du capital humain, et les secteurs féminins par une faible appréciation. L'interruption d'activité ou au contraire l'expérience auront des conséquences différentes pour un homme et une femme dans un même secteur (Sofer, 1990). Par ailleurs, aujourd'hui, l'activité des femmes est beaucoup plus continue, et ne prend plus la forme d'une courbe en M en fonction de l'âge (Anker, 1997). L'hypothèse d'atrophie constitue néanmoins une certaine innovation dans le champ de l'analyse théorique, pour qui, habituellement, les goûts et préférences sont considérées comme exogènes. Dans ce cadre, une partie des différences de genre s'explique par le choix des femmes, qui dépend lui-même de leur capital humain, de leur pouvoir de négociation au sein du couple ou des préférences et des valeurs dominantes. La part inexpliquée correspond-elle à une discrimination ?

Mesure et théorie de la discrimination

Le fondement théorique de l'analyse et de la mesure de la discrimination dont seraient l'objet les femmes (mais aussi les minorités ethniques) reste le modèle standard et la théorie du capital humain, qui présuppose un lien direct entre la productivité individuelle et le salaire. Dans cette perspective théorique et dans le cadre de recherches empiriques, rappelons-le, le salaire dépend des facteurs qui peuvent influencer la productivité (niveau d'éducation, expérience, secteur d'activité, profession, etc.). La discrimination correspond à la part inexpliquée par ces facteurs traditionnels dans l'équation de salaire (Sofer, 1995). En France, en 1997, le salaire des hommes est supérieur de 27% par rapport à celui des femmes (Meurs et Ponthieux, 2000). Une fois tenu compte des différences structurelles (horaires, secteurs), un cinquième serait « inexpliqué », et dû à de la « discrimination pure ». De la même manière, la discrimination à l'embauche peut se mesurer en estimant un modèle logit ou tobit dichotomique (ou polytomique si l'on veut tenir compte du type de contrat ou de profession) à partir des caractéristiques individuelles susceptibles d'influencer l'embauche. Il peut bien sûr rester des variables inobservées telles que la motivation ou la disponibilité. Des méthodes plus sophistiquées permettraient de tenir compte de l'hétérogénéité inobservée (Boumahdi, Lattes et Plassard, 2005). Le résidu correspond, là encore, à de la discrimination. Ces méthodes ont également permis de mesurer les inégalités entre les femmes avec enfant et sans enfant (Waldfogel, 1995, 1998) : une part peut s'expliquer par un investissement en capital humain différent, mais une large part reste inexpliquée. Des contraintes temporelles sont sûrement importantes, ainsi que les discriminations des employeurs à l'égard des jeunes mères (Waldfogel, 1995, 1998). Cette mesure de la discrimination par le résidu suppose toutefois que les facteurs censés influencer la productivité ou l'embauche (capital humain, expérience) influencent de la même manière le salaire des hommes et des femmes. La décomposition de Blinder-Oaxaca ne fait pas une telle hypothèse : elle consiste à estimer des équations de salaire pour chaque groupe. La discrimination correspond à la différence de valorisation du capital humain et des autres facteurs. Les différentes mesures de la discrimination s'appuient sur des analyses secondaires d'enquêtes représentatives. Plus récemment, la discrimination à l'embauche a fait l'objet d'investigation grâce à des méthodes de

« testing » ou d' « audit de couple » (P. Petit, 2003): ces méthodes consistent à suivre l'accès à l'emploi de deux sous-groupes de la population sélectionnées. Il s'agit d'une « expérience naturelle ».

Les théories de la discrimination cherchent à expliquer le résidu de l'équation de salaire (ou les différences de valorisation pour la méthode de Blinder-Oaxaca). Dans le cas de « discrimination pure », ce résidu s'expliquerait par des préjugés personnels (mais largement partagés) sur les femmes : moindre disponibilité et implication présumées des femmes dans le travail, moindres contraintes financières notamment (Becker, 1971). Cette discrimination peut s'expliquer par les préjugés des employeurs, mais aussi des clients ou des autres employés, qui feraient pression pour rester un groupe homogène. Les employeurs préfèrent exclure les femmes de l'entreprise ou les acceptent à condition que leur salaire soit moins élevé, alors que leur productivité peut être identique à celle des hommes. Dans ce cas, la discrimination est rationnelle, mais elle ne maximise pas le profit, elle sera donc sanctionnée par le marché à terme. Les employeurs qui ont des « goûts discriminants » devront fermer boutique, car leurs choix s'avèrent coûteux pour l'entreprise. On parle de discrimination « statistique » lorsque les employeurs ont une information imparfaite sur la productivité et la disponibilité des candidats et se réfèrent à des groupes pour estimer leurs capacités productives (Aigner et Cain, 1977). Des individus qui ont les mêmes capacités risquent de ne pas bénéficier du même traitement pour la seule raison qu'ils appartiennent à deux groupes différents. Dans cette perspective, la discrimination peut être « rentable » (Boumahdi *et al.*, 2005). Cette perspective rejoint certaines réinterprétations de la segmentation du marché du travail, selon lesquels les entreprises ont intérêt à retenir une partie des salariés dans leur marché interne et une autre dans le marché externe (Anker, 1997). Les théories de la discrimination statistique et de la segmentation, si elles peuvent expliquer certaines barrières à l'embauche, ne peuvent rendre compte de la discrimination entre hommes et femmes dans l'avancement de leur carrière. La productivité des travailleurs est en effet plus facile à observer après l'embauche.

Cette distinction entre choix et discrimination peut sembler simplificatrice. Il s'est établi un débat entre les partisans du R^2 , pour qui la discrimination correspond à la part non expliquée des différences entre les hommes et les femmes (une fois pris en compte le capital humain, le secteur et la profession), et les partisans du Chi^2 , pour qui il fallait aussi

comptabiliser les effets de structure, des choix éducatifs en amont, de la discrimination à l'emploi, et non seulement de la discrimination salariale « toutes choses égales par ailleurs » (Baudelot, 1995). En s'appuyant sur un critère d'équité (et non de simple égalité), les analyses économiques et économétriques peuvent sous-estimer les discriminations. Se baser uniquement sur le principe d'équité (à travail et compétences égales, salaires égaux) revient à laisser en dehors du champ la question des inégalités qui se forment dans la famille et le système scolaire, à évacuer le débat sur l'égalité des chances et à refuser au marché du travail un rôle de correction des inégalités, aux entreprises une responsabilité sociale élargie, au-delà de la simple obligation de ne pas discriminer (Boumahdi *et al.*, 2005). Ces théories tendent généralement à justifier les inégalités observées sur le marché du travail et au sein du couple. Tout au moins, elles estiment que les différences observées proviennent largement de comportements rationnels et elles ne cherchent pas à expliquer les préférences individuelles. Elles relèguent ainsi en dehors du champ de l'analyse une grande partie des explications des différences observées.

Il nous semble plus pertinent de reconnaître l'intérêt des deux mesures, le Chi-2 et le R^2 , pour essayer de déterminer l'ensemble des mécanismes qui entrent en jeu (Baudelot, 1995). Il reste maintenant à faire dialoguer ces différents niveaux : l'investissement différencié des filles dans le capital humain (non pas en termes de niveaux d'études, mais de filière), les effets de structure et la ségrégation sectorielle, ainsi que la discrimination salariale. Les trois niveaux sont en effet corrélés, et le rôle des anticipations n'est sans doute pas anodin. Ces développements tendent à valider l'approche européenne de cette question, qui propose de nombreux indicateurs pour cerner le problème : inégalité à la sortie du système scolaire, inégalité devant la formation continue, inégalités salariales corrigées ou non, ségrégation sectorielle et professionnelle, impact de la maternité, etc.

Ces théories furent les premières, dans le champ de l'économie, à poser la question du genre, alors que les modèles non standard étaient souvent silencieux sur le sujet, eux qui mettaient les inégalités au cœur de leur démarche (Silvera, 2001). La théorie de la segmentation pouvait évoquer, plus qu'une autre peut-être, les inégalités de genre, mais au prix d'une remise en question des concepts. En effet, les femmes se retrouvent souvent sur le marché secondaire, mais aussi dans la Fonction Publique, qui semble typique du modèle des marchés internes. Les inégalités de genre traversent ainsi la frontière initiale entre

marché primaire et secondaire (Silvera, 2001). Aujourd'hui, les marchés transitionnels, parce qu'ils adoptent une perspective de cycle de vie et font de l'interaction entre la sphère familiale et la sphère du travail un des champs d'analyse, peuvent mieux rendre compte des différences de genre.

2.4 – Les marchés transitionnels du travail : vers une approche intégrée ?

Introduite au milieu des années 90 par le politiste et économiste berlinois Günther Schmid et développée, en France notamment, par Bernard Gazier, l'approche des « marchés transitionnels » (MTT) constitue à la fois un cadre d'analyse du marché du travail et un ensemble de propositions visant à réformer ce dernier. La portée de cette approche est tout à la fois analytique et normative (Gautié et Gazier, 2004; Gazier, 2003c; Schmid et Gazier, 2002).

Vers une nouvelle norme ?

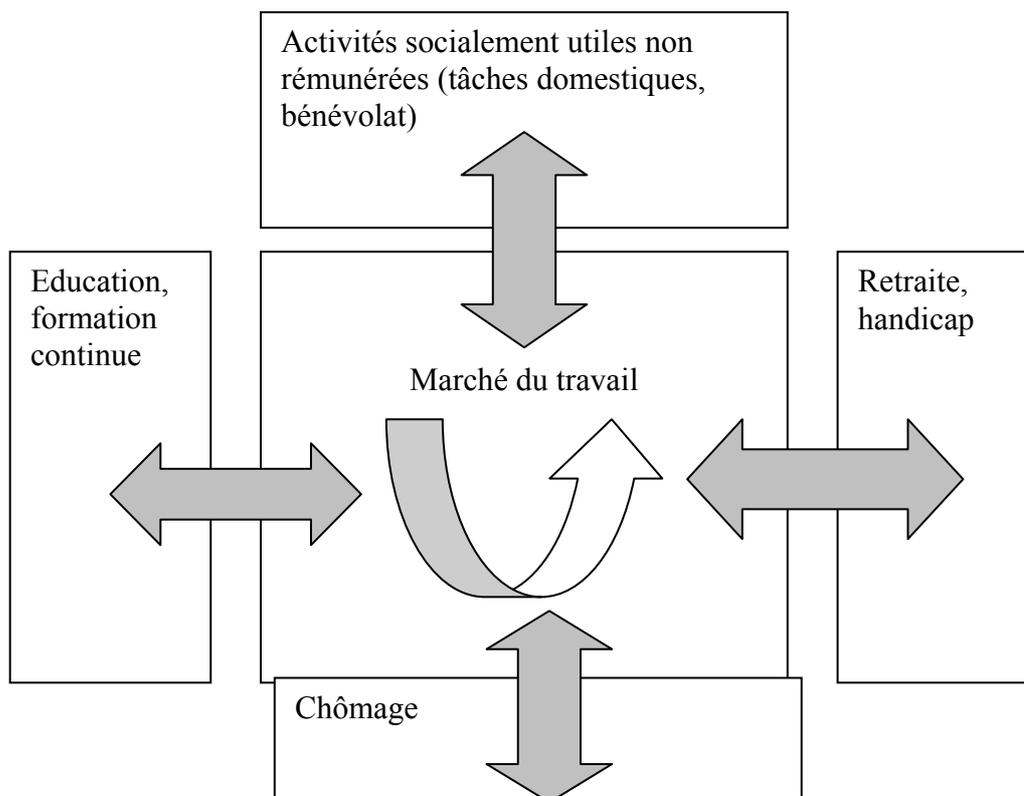
Le point de départ de cette réflexion provient du constat d'un affaiblissement de la norme traditionnelle de plein-emploi qui prévalait dans les sociétés industrielles marquées par le modèle du père seul apporteur de revenu (*male bread winner*). La norme centrale était alors celle d'un emploi stabilisé à temps plein avec salaire minimum garanti et acquisition d'une qualification au sein d'un collectif, pour le chef de famille uniquement, les femmes devaient se contenter des tâches domestiques. La qualité d'un emploi s'évaluait à l'aune de la proximité à cette norme, qui correspond bien souvent au « marché primaire ». L'approche en termes de segmentation, du moins dans ses premières versions, reprend ainsi à son compte cette vision normative. Deux tendances lourdes remettent en cause cette norme : la féminisation de la population active et le développement du temps partiel, d'une part, et le report de toute une série de risques, initialement assurés par l'employeur, sur les salariés eux-mêmes d'autre part: le développement des contrats à durée déterminée, de la précarité, de l'emploi indépendant, de la sous-traitance, mais aussi l'instabilité des horaires, la nécessité de s'adapter aux demandes de la clientèle et un salaire connecté à la performance. Ce constat invite à envisager une nouvelle norme, qui

tient compte de l'hétérogénéité des préférences tout au long de leur cycle de vie et qui rééquilibre la relation salariale. L'approche des marchés transitionnels cherche ainsi une nouvelle norme, à l'aune de laquelle il est possible d'évaluer la qualité de l'emploi au XXIème siècle.

Le cadre d'analyse

Le cadre d'analyse proposé par les MTT se démarque d'autres approches par une ouverture sur les interrelations entre le marché du travail et les autres sphères d'une part, et par une vision dynamique, qui accorde une place centrale aux transitions, d'autre part. Certes l'impact des choix éducatifs ou des compromis au sein du ménage sur la carrière professionnelle sont largement étudiées en économie depuis les travaux de Gary Becker. L'originalité de l'approche MTT consiste à ne pas considérer les marchés comme des espaces d'ajustements (dans une perspective de stock), mais comme un espace de mobilité, dans une approche en termes de flux (Gautié et Gazier, 2004). La carrière est envisagée comme une suite d'états, où les transitions constituent des périodes critiques. En ce sens, l'approche dépasse la dichotomie entre marché interne et externe, entre marché et organisation. L'enjeu est d'analyser les transitions sur le marché du travail et autour de celui-ci, entre les cinq champs généralement mentionnés dans la littérature : la formation initiale ou continue, une activité rémunérée (à temps partiel ou temps complet), le chômage, les activités sociales utiles non rémunérées (tâches domestiques, familiales, bénévolat dans une association) et la retraite (schéma 1.4).

Schéma 1.4 – Les marchés transitionnels : une approche intégrée et ouverte



Source : Gazier, 2004

Ce cadre reste toutefois très souple, et peut être amendé ou complété dans des travaux empiriques. Les travaux empiriques s'inscrivant dans le cadre des MTT décrivent et tentent de comprendre les transitions entre emploi et formation, entre emploi, chômage et inactivité, entre l'emploi et la sphère familiale, ou entre les différentes formes d'emploi (notamment le temps partiel). L'interaction entre les différentes sphères et l'explication des trajectoires individuelles s'appuie sur des enquêtes européennes comme le Panel européen des ménages ou des enquêtes nationales (O'Reilly, Cebrian et Lallement, 2000 ; Schömann et Connell, 2002). Les développements les plus récents adoptent une perspective de « life course », de « trajectoire de vie », qui cherche à retracer les opportunités sur le marché du travail à différents moments de la vie (jeunesse, maternité, fin de vie active par exemple), en saisissant les interactions entre la sphère de l'emploi et les autres sphères (Anxo et Erhel, 2006 ; Anxo, Erhel et Schippers, 2007 ; Anxo, Fagan, Cebrian et Moreno, 2007).

L'étape suivante, plus normative, consiste à distinguer les bonnes des mauvaises transitions, les critères de distinction étant les suivants : les transitions souhaitables sont réversibles (Anxo et Erhel, 2006), elles donnent plus de pouvoir aux salariés et elles leur permettent de progresser (Gazier, 2003c). Les « mauvaises transitions » risquent d'enfermer le salarié dans une situation défavorable.

Une norme procédurale ?

Dans une perspective normative, l'approche des MTT propose « *un aménagement systématique et négocié de l'ensemble des positions temporaires de travail et d'activité* » (Gazier, 2003c, p. 131). Elle s'inscrit ainsi dans le mouvement de diversification des objets de la négociation collective, qui ne concerne plus seulement les salaires et les conditions de travail, mais également la gestion des carrières sur le cycle de vie, les possibilités de conciliation entre vie familiale et professionnelle, les possibilités de formation, de reconversion. Les variables d'ajustement ne se limitent pas au prix et à la quantité de l'emploi, mais incluent la qualité dans une perspective large (Gazier, 2002). Il y a plus de choses « à marchander », à négocier, d'où le terme de « marchés transitionnels », qui restent bien sûr encadrés et régulés. L'enjeu est de permettre aux salariés de maîtriser leur carrière et de l'adapter en fonction de leurs préférences évolutives. Si elle s'appuie sur des exemples de politiques économiques (notamment au Danemark, mais aussi en Autriche), elle se veut avant tout un outil « procédural » (Gazier, 2002), qui rééquilibre la relation d'emploi.

Le cadre d'analyse développé par les marchés transitionnels a pu inspirer les travaux de la Commission, qui adopte une définition large de la qualité de l'emploi, tenant compte des transitions entre l'emploi et d'autres sphères. Ce cadre d'analyse permet, nous semble-t-il, d'adopter une perspective ouverte et dynamique de l'emploi et de sa qualité. La qualité de l'emploi ne se mesure pas simplement à l'aune des personnes disposant d'un emploi à vie et d'un bon salaire, comme dans la perspective des marchés internes, mais également par les possibilités de transition et d'adaptation maîtrisées, voulues, ou du moins, négociées. La norme centrale est celle d'une « autonomie financière individuelle sur moyenne période », qui s'accompagne d'une accumulation et d'un entretien des compétences, et qui reste compatible avec la vie familiale tout au long du cycle de vie (Gazier, 2004).

Conclusion

L'économie du travail peut, jusqu'à un certain point, modéliser la complexité du rapport au travail, les aspects pécuniaires et non pécuniaires, ainsi que les rapports de force et les inégalités. Le salaire reste une variable centrale de l'analyse économique, mais les développements théoriques soulignent que la détermination des salaires s'avère complexe et met en jeu des mécanismes divers, que la théorie du capital humain et des différences compensatrices, dans ses premières versions, ne permettaient pas d'envisager. Les travaux empiriques tendent à confirmer l'hétérogénéité des mécanismes à l'œuvre (rémunération du capital humain, mécanisme de compensation, discrimination, etc.). Il reste de nombreuses incertitudes dans ce domaine, mais la portée explicative générale de la théorie des différences compensatrices semblent toutefois invalidée (Freyssinet, 2000). C'est pour cette raison que le salaire ne peut constituer un indicateur de qualité de l'emploi à lui seul. D'autres dimensions doivent être prises en compte, car elles ne sont pas nécessairement compensées par une prime salariale : les conditions de travail, la sécurité, le type de contrat, la possibilité de conciliation, l'égalité entre hommes et femmes, etc. L'économie du travail propose ainsi des nouvelles pistes de définition de la qualité de l'emploi, qui ne sont plus centrées sur le salaire et qui reconnaissent le caractère multidimensionnel de cette notion. Elle permet également de formuler des hypothèses sur les relations entre la qualité, la quantité d'emploi et les politiques économiques. Les théories présentées débouchent sur des conclusions différentes pour les politiques publiques. Elles ouvrent ainsi un espace de discussion des indicateurs de Laeken. Dans sa première version, la théorie du capital humain suppose par exemple que les forces du marché aboutissent à un investissement optimal en capital humain, mais les développements plus récents reconnaissent l'intérêt des efforts publics en faveur de la formation initiale et continue, et tendent à conforter les indicateurs retenus à Laeken. La théorie de la segmentation apporte un bémol : investir dans le capital humain n'est pas suffisant pour réduire la part du secteur secondaire, et risque de créer des frustrations si les barrières entre les segments persistent. La théorie de la segmentation et les marchés transitionnels du travail invitent ainsi à rester attentif aux risques d'enfermement dans des

emplois de mauvaise qualité. En cela, ils confortent l'approche en termes de matrice de transitions adoptée à Laeken : les indicateurs de transition offrent une première image de l'étanchéité des différents segments de main d'œuvre, définis par le contrat de travail (transition entre non emploi, CDD, CDI) ou le salaire (transition entre non emploi et emploi et, au sein de l'emploi, d'un décile à l'autre). Les développements théoriques et empiriques sur les causes des inégalités de genre soulignent également la nécessité de croiser les angles d'approches, pour ne pas se contenter d'analyser le résidu de l'équation de salaire, première mesure de la discrimination, et pour envisager les contraintes imposées aux femmes, qui se matérialisent par des choix de secteur ou d'horaire différents, ce que mesurent les indicateurs de temps partiel contraint ou de ségrégation sectorielle. Enfin, la reconnaissance du rôle positif des syndicats dans la théorie économique fait regretter l'absence d'accord sur un indicateur de dialogue social. Plus généralement, les développements théoriques et empiriques qui remettent en cause la théorie des différences compensatrices laissent plus de place à l'intervention publique. La théorie des différences compensatrices pouvait laisser penser que les appariements sur le marché du travail correspondaient aux goûts des travailleurs, et que l'amélioration de la qualité de l'emploi n'était pas en soi un objectif de politique économique. La remise en cause de cette théorie fait apparaître un monde plus complexe, où les préférences des travailleurs ne correspondent pas toujours à la réalité du monde du travail. La complexité des mécanismes conduit généralement à multiplier le nombre d'indicateurs nécessaires pour rendre compte des pistes d'amélioration de la qualité de l'emploi.

Dans un mouvement inverse, l'enjeu est ensuite de réduire la complexité, pour obtenir des recommandations de politique économique plus claires. Face à la multiplicité des mécanismes en jeu et à la diversité des attentes, une solution peut consister à définir une norme procédurale, à la manière de l'approche des marchés transitionnels : il s'agit alors de rééquilibrer la relation de travail pour que les travailleurs puissent adapter leur conditions de travail et leur statut d'emploi à leurs préférences sur le cycle de vie. Une approche complémentaire serait d'analyser les préférences des travailleurs, pour faire ressortir des régularités, et tenter d'établir une commune mesure de la qualité de l'emploi. Dans cette seconde perspective, si le caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi est acquis, l'enjeu reste néanmoins de déterminer l'importance de chacune de ces dimensions, de les hiérarchiser, voire d'arbitrer entre les différentes dimensions, si nécessaire. La satisfaction au travail constitue un baromètre à l'aune duquel il est possible

de mesurer l'importance de chaque facette du travail. C'est du moins ce que propose l'« économie du bonheur ». Les déterminants de la satisfaction au travail et leur importance respective permettraient ainsi de fonder une définition de la qualité de l'emploi, qui n'est pas postulée par le chercheur, ce qui était bien souvent le cas dans les validations empiriques de la théorie des différences compensatrices, et qui n'est pas entièrement laissée à l'appréciation de chaque partie, ce qui est le cas d'une norme procédurale de la relation d'emploi. Faire de la satisfaction au travail le critère fondamental et ultime de la qualité de l'emploi nécessite toutefois des hypothèses qu'il convient d'explicitier. C'est l'objet du chapitre suivant.

Chapitre II

La satisfaction au travail : un critère de qualité de l'emploi ?

INTRODUCTION

SECTION 1 – LA NATURE DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL : UNE PERSPECTIVE HISTORIQUE ET PLURIDISCIPLINAIRE

1.1 – Les débats en psychologie organisationnelle, gestion et sociologie au XXème siècle : la complexité d'une notion

1.2 – L'apport des sciences cognitives et de la psychologie hédonique : la déconstruction d'un concept ?

1.3 – L'économie : de la désutilité du travail à la satisfaction au travail

SECTION 2 – LES DETERMINANTS DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL

2.1 – Le travail : une source de satisfactions multiples

2.2 – Salaire et satisfaction : un lien qui ne cesse d'interroger les économistes

2.3 – L'utilité procédurale : dialogue social et condition de travail

2.4 – Retour sur l'hétérogénéité des préférences

SECTION 3 – LA SATISFACTION, UN CRITERE NECESSAIRE, MAIS NON SUFFISANT

3.1 – Une économie du bonheur normative malgré elle ?

3.2 – L'économie du bien-être : éléments de cadrage et de réflexions

3.3 – Pourquoi la satisfaction déclarée ne serait-elle pas un critère satisfaisant ?

3.4 – Du bon usage de l'économie du bonheur

CONCLUSION

Introduction

Les institutions internationales chargées de faire des recommandations de politique économique s'intéressent désormais au « bonheur » des habitants de leurs pays membres. La satisfaction au travail dans un pays fait ainsi partie de la liste des indicateurs de qualité de l'emploi de l'Union européenne (Commission européenne, 2003a). De même, les données sur la satisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi jouent un rôle crucial dans le débat sur la « flexisécurité » (OCDE, 2004). Les travailleurs seraient en effet plus satisfaits de la sécurité de leur emploi dans les pays où les allocations chômage sont généreuses et où les dépenses pour des politiques actives de l'emploi sont élevées. Les données sur le sentiment de sécurité en emploi donnent ainsi des arguments aux partisans de la « flexisécurité ». Toutefois, l'utilisation de telles données à des fins normatives n'est pas sans poser problème. L'objet de ce chapitre est de faire le point sur les questions que soulève l'utilisation de la satisfaction au travail comme critère de qualité de l'emploi.

Le débat n'est pas tranché dans les sciences sociales. Nous proposons de distinguer trois attitudes dans ce débat. Pour certains et pour bon nombre d'économistes en particulier, la satisfaction déclarée ne peut constituer un indicateur pertinent, elle risquerait d'aboutir à des conclusions erronées, parce que « subjectives » (Llorente et Macías, 2005). Les défenseurs d'une approche plus « objective » soulignent par exemple que le classement des pays en fonction de ce critère ne correspond pas aux classements habituels de qualité de l'emploi (Llorente et Macías, 2005). On peut également noter qu'un employé très mal payé dans le secteur des services peut se déclarer plus satisfait qu'un cadre au salaire et aux conditions de travail plus attrayantes (Rose, 2003). Certes les économistes, longtemps réticents à exploiter des données sur la satisfaction au travail, s'intéressent de plus en plus à ces questions. L'« économie du bonheur » constitue désormais un corpus légitime, qui donne lieu à des recommandations de politiques économiques (Layard, 2005a). Dans cette perspective, qui tient compte des aspects « subjectifs » de la qualité, deux approches peuvent être envisagées. Pour certains, la satisfaction au travail constitue l'indicateur synthétique le plus pertinent pour mesurer la qualité de l'emploi : « *work satisfaction is the best indicator of job quality* » (Vecerník, 2003, p. 460). Elle résume des informations que les enquêtes plus classiques ne peuvent révéler (l'ambiance ou les conditions de travail par exemple) et elle tient compte des valeurs et des aspirations de

chacun (Kalleberg et Vaisey, 2005). Une autre approche consiste à retrouver les déterminants de la satisfaction au travail pour construire une batterie d'indicateurs objectifs de qualité de l'emploi. La satisfaction est en effet corrélée avec des aspects plus objectifs. Elle peut ainsi servir de base pour comprendre ce qu'est un bon emploi aux yeux des travailleurs (Clark, 2005a). Certains préfèrent cette deuxième approche pour la simple et bonne raison que le seul niveau de satisfaction ne fournit pas d'information pour l'action publique. C'est plutôt la répartition qui est importante et le risque de concentration sur quelques segments (Seashore, 1974). L'enjeu de ce chapitre est de poser les termes de ce débat et de rendre compte des apports et des faiblesses de l'économie du bonheur pour appréhender la qualité de l'emploi.

Notre question initiale, sur la pertinence de la satisfaction au travail comme outil de mesure de la qualité de l'emploi, peut s'inscrire dans une perspective plus générale, s'appuyant sur les réflexions menées dans le cadre de l'économie du bien-être. Cette dernière peut être définie, au sens large, comme « *une théorie économique au service de l'évaluation des situations sociales et de la décision publique. Son étude porte sur les moyens et les critères qui permettent de juger et de comparer la qualité des situations sociales* » (Baujard, 2003). Son objectif premier est l'évaluation, dont découlent éventuellement des recommandations de politiques économiques (Mongin, 2002). Ses développements peuvent nourrir une réflexion sur les critères et indicateurs de qualité de l'emploi. En particulier, sa contribution à l'analyse du critère classique de l'utilité fait écho à notre propre réflexion sur la portée normative de la satisfaction au travail.

Pour mieux cerner ces enjeux, la première section s'interroge sur la nature de la satisfaction au travail, dans une perspective pluridisciplinaire et historique. La deuxième section présente les apports de l'économie du bonheur dans ce champ. En s'appuyant sur les réflexions issues de l'économie du bien-être, la dernière section précise l'usage qu'il peut être fait de la satisfaction au travail et son intérêt dans les débats de politique publique.

Section 1 – La nature de la satisfaction au travail : une perspective pluridisciplinaire et historique

En économie, la satisfaction au travail est souvent assimilée à l'utilité que procure le travail, le terme lui-même restant flou, ambigu et polysémique. S'agit-il de la somme des plaisirs ? La satisfaction déclarée correspond-t-elle à la satisfaction ressentie ? Que signifie réellement cette notion ? Dispose-t-on d'une théorie intégrée de la satisfaction pour mieux l'appréhender ?

Sur ces questions, une perspective historique et pluridisciplinaire s'impose. Nous reprenons à notre compte les conclusions du sociologue américain Arne Kalleberg : « *In conclusion, it should be noted that an understanding of the relationship of people to their work can never be accomplished using only the conceptual tools provided by sociological thought. Sociology needs to be supplemented by psychological theory in order to understand the reactions of individuals to their jobs and by economic theory to understand the structural labor market factors that govern the matching process. Disciplinary barriers historically have constituted major barriers to a comprehensive understanding of these issues; they need to be lowered before the relationship of the individual to the job can be fully understood* ». (Kalleberg, 1977, p. 142). Près de 30 ans plus tard, le dialogue qu'Arne Kalleberg appelait de ses vœux s'amorce, sans être encore entièrement satisfaisant : « *Over recent decades, economists – including ourselves – have been guilty of not reading the psychology journal sufficiently. Psychologists, similarly, may not have read the economics journals as much as might be ideal. Despite methodological differences, both sides would, arguably, benefit if we could learn to communicate more effectively* » (Clark et Oswald, 2006, p. 8). Nous essaierons de poser les termes du dialogue interdisciplinaire qui permet de mieux appréhender la satisfaction au travail.

L'objet de cette section est de clarifier les ambiguïtés conceptuelles et d'introduire les perspectives adoptées par chaque discipline. Appréhender l'histoire des concepts nous semble primordial pour mieux comprendre leur sens actuel. Il ne s'agit pas de retracer l'ensemble des débats qui ont animé les sciences humaines et sociales sur ce sujet, mais, à l'aide de quelques articles, d'évoquer les époques charnières et les débats dont les termes même sont encore présents aujourd'hui.

Nous adoptons une démarche historique et pluridisciplinaire, en commençant par présenter les réflexions qui se sont développées au sein de la sociologie du travail et de la psychologie organisationnelle⁶, où la satisfaction au travail est étudiée depuis longtemps : dans ces deux disciplines, les auteurs ont peu à peu pris la mesure de la complexité des phénomènes que sous-tend la satisfaction au travail. Les développements plus récents des sciences cognitives et de la psychologie hédonique ravivent les questions méthodologiques, dans un exercice permanent de construction-déconstruction de la notion. L'économie a, quant à elle, importé des concepts et résultats venus d'autres disciplines, tout en cherchant parfois à réinterpréter la notion de satisfaction dans un cadre rationaliste habituel.

1.1 – Les débats en psychologie organisationnelle, gestion et sociologie au XXème siècle : la complexité d'une notion

La psychologie organisationnelle au début des années 50 : la satisfaction des besoins ?

Au début du XXème siècle, la satisfaction au travail est analysée, par les psychologues, comme une satisfaction de besoins, plus ou moins impérieux. Les travaux du psychologue Abraham Maslow témoignent de cette perspective. Ils ont fortement influencé la psychologie organisationnelle et restent très présents dans les études contemporaines sur les « valeurs au travail ». La postérité a retenu de sa théorie la hiérarchie des besoins, présente dans un article de 1943 et représentée par la suite sous la forme d'une pyramide à cinq niveaux (Maslow, 1943):

- les besoins physiologiques (se nourrir, s'hydrater, etc.)
- les besoins de sécurité et de protection (se loger)
- les besoins d'appartenance à un groupe (faire partie d'une famille, avoir des amis)
- les besoins d'estime (à la fois l'estime de soi, dans une perspective individuelle, et le prestige et la reconnaissance sociale)
- la réalisation de soi (à travers une œuvre, un engagement, etc.).

⁶ En France, cette discipline n'a pas forcément acquis la visibilité qu'elle peut avoir dans d'autres pays, et le terme est moins répandu que dans les pays anglo-saxons. On parle aussi parfois de psychologie industrielle, de psychologie du travail. La psychologie organisationnelle recouvre aussi parfois des travaux académiques en gestion des ressources humaines. Par la suite, nous retenons essentiellement le terme de psychologie organisationnelle.

Une fois le besoin élémentaire satisfait, le besoin supérieur se fait plus pressant. Pour Abraham Maslow, l'homme est heureux à partir du moment où l'ensemble de ses besoins sont satisfaits. Il recommande ainsi aux employeurs de reconnaître l'importance du contenu du travail, qui doit être intéressant pour que les travailleurs s'épanouissent pleinement.

Les années 50 sont également marquées par les recherches de Frederick Herzberg et de son équipe. Ses travaux se veulent une théorie de la motivation, mais on retrouve fréquemment le terme de satisfaction au travail sous sa plume. La postérité a également fait de ses ouvrages une théorie de la satisfaction au travail (Herzberg, Mausner et Snyderman, 1959). S'il s'appuie sur les travaux d'A. Maslow, Herzberg les critique en soulignant que les besoins primaires ne sont jamais complètement satisfaits : l'homme demande davantage de sécurité, de réseaux sociaux, et la course au prestige social peut continuer indéfiniment. Il estime que tous les besoins cohabitent, celui de sécurité comme celui de réalisation personnelle (Herzberg, 1965). Il souligne également que la satisfaction et l'insatisfaction sont deux expériences différentes, qui n'ont pas les mêmes causes. Les facteurs de mécontentement proviennent du contexte, de l'environnement, ce que Herzberg appelle « *hygiene factors* » : la politique de ressources humaines, les conditions de travail, les relations avec les collègues et le supérieur hiérarchique, le statut et, de manière plus complexe, le salaire. La satisfaction au travail s'expliquerait moins par le contexte que par les aspects plus intrinsèques du travail, ce que Herzberg nomme « *motivators* » : l'intérêt du travail, les possibilités de se réaliser, de progresser ou de voir son travail reconnu. Pour les besoins de l'exposition, il illustre son propos par deux mythes : Adam et Abraham. Adam, chassé du paradis, tente d'échapper aux malheurs et aux dangers de son environnement. Abraham cherche au contraire à utiliser ses capacités, à s'engager, à réaliser ses objectifs. Ces deux mythes permettraient de mieux comprendre la double relation que les hommes entretiennent avec le travail. Dans la perspective des ressources humaines, les employeurs doivent à la fois chercher à éviter que le contexte rende leurs salariés malheureux et s'assurer que le contenu du travail les rende heureux. A cette époque, cette importance accordée au contenu du travail est novatrice (Herzberg, 1965), et donne naissance à l'école de l'enrichissement des tâches.

Des recherches plus récentes ont remis en cause les distinctions de Herzberg : des études tendent en effet à prouver que les aspects intrinsèques peuvent aussi causer des

insatisfactions. On retrouve néanmoins, jusque dans la littérature la plus récente, la différenciation entre les aspects intrinsèques et extrinsèques et les références aux travaux de Herzberg et Maslow (Sirgy, Efraty, Siegel et Lee., 2001 ; Ester, Braun et Vinken, 2006). A la même époque, en France, on s'inquiète d'un progrès technique qui mettrait en danger l'intérêt intrinsèque du travail. Les recherches du sociologue Georges Friedmann, appuyées par des enquêtes de terrain, soulignent les effets délétères du travail à la chaîne. Les ouvriers n'ont plus d'initiative, d'autonomie et le travail perd son sens (Friedmann, 1956). Pour reprendre les mots de Georges Friedmann, cité par deux sociologues contemporains (Baudelot et Gollac, 2003), la « joie au travail » se fait de plus en plus rare dans l'industrie française de l'après-guerre, à une époque où l'on prend la mesure de l'importance des aspects intrinsèques du travail.

Le rôle des valeurs : psychologie organisationnelle et sociologie dans les années 70

Dans les années 50, la psychologie organisationnelle s'appuie sur une vision naturaliste et universaliste de l'homme. Une force interne pousse chacun à satisfaire les besoins qu'il ressent. Dans les années 70, les auteurs sont plus critiques à l'égard de ces théories, soulignant notamment l'importance de l'hétérogénéité individuelle et sociale. Les théories de la satisfaction au travail se renouvellent. Le sociologue Arne Kalleberg (1977) oppose ainsi les approches qui font reposer la satisfaction au travail sur la nature des emplois à celles, plus récentes, qui intègrent le sens donné au travail par chaque individu. Ces dernières approches ne s'appuient pas sur une vision universaliste et psychologique des besoins. Elles reconnaissent au contraire la diversité des attentes et des préférences à l'égard de l'emploi, ces dernières évoluant en fonction du contexte historique et sociologique. Seule cette seconde perspective permet de rendre compte du fait que des emplois identiques ne procureront pas la même satisfaction à chaque individu. Cette perspective a été adoptée par l'école britannique de sociologie industrielle et par l'équipe de John Golthorpe : les « travailleurs de l'abondance » seraient satisfaits de leur travail routinier, dans la mesure où ils en attendent essentiellement une rémunération. Ils tentent de se réaliser par d'autres moyens, dans d'autres sphères (Goldthorpe, Lockwood, Bechlofer et Platt, 1968). Les attentes que les travailleurs placent dans le travail façonnent ainsi leur comportement et la satisfaction au travail. C'est dans cette perspective que se

place Arne Kalleberg, dont la thèse, parue au milieu des années 70, porte sur la satisfaction au travail aux Etats-Unis.

Pour lui, la satisfaction au travail est une émotion, qui dépend de la congruence entre le rôle et les valeurs de chaque individu (Kalleberg, 1977, p. 126). On retrouve ainsi dès cette époque le concept de « *work values* », encore présent dans la littérature actuelle. La définition est tout simplement une application du concept de « valeurs » au monde du travail : « *the conception of what is desirable that individuals hold with respect to their work* » (Kalleberg, 1977, p. 129). Les « valeurs du travail » (*work values*) se distinguent des « attentes » (*expectations*) qui impliquent une croyance, une opinion sur ce que l'avenir réserve. Ce qui est attendu ne correspond pas forcément à ce qui est souhaité, et *vice versa*. Les valeurs se distinguent également des « besoins », même si elles peuvent s'en rapprocher. Le sociologue américain s'interroge sur la manière de modéliser les interactions entre les valeurs, les caractéristiques de l'emploi ou les gratifications et la satisfaction à l'égard du travail. Dans un modèle additif et linéaire, valeurs et gratifications contribuent séparément à la satisfaction au travail. Pour la plupart des items, les valeurs sont affectées d'un coefficient négatif et les gratifications d'un coefficient positif : plus les gratifications sont importantes, plus le travailleur est satisfait. Par ailleurs, la satisfaction au travail diminue quand le travailleur accorde beaucoup d'importance au travail et aux différentes facettes de celui-ci. Si les caractéristiques de l'emploi restent importantes, les valeurs modèlent différemment la perception de l'emploi. La clarification conceptuelle de Arne Kalleberg permet de souligner que la satisfaction dépend certes de la nature de l'emploi, mais également des préférences et des valeurs, de l'importance accordée à chaque aspect du travail et enfin de la place de ce dernier dans l'identité. Si les loisirs, les amis ou la famille constituent également des espaces de réalisation de soi ou de socialisation, il peut y avoir moins d'attentes à l'égard de l'emploi. On ne peut dissocier le débat sur la satisfaction de celui sur l'importance du travail dans la vie et l'identité. Cette question sera également explorée par les sociologues français, avec notamment les travaux de Renaud Sainsaulieu sur l'identité au travail et, plus tard, ceux de Claude Dubar, sur la socialisation professionnelle (Sainsaulieu, 1977 ; Dubar, 1991; Garner, Méda et Senik, 2006).

A la même époque, l'étude de la satisfaction au travail alimente les revues de psychologie organisationnelle : Edwin Locke recense ainsi près de 3 350 articles (ou thèses) parus au début des années 70 (Locke, 1976). Beaucoup se focalisent sur un aspect (l'enrichissement des tâches ou la satisfaction salariale par exemple) (Nord, 1977). Les tentatives d'intégration de ces résultats épars sont rares. Notons toutefois la théorie d'Edwin A. Locke, une des théories les plus influentes et les plus citées en psychologie dans les années 70 et 80, et qui s'apparente au cadre conceptuel proposé par Arne Kalleberg. Elle prend le nom de « *Range of Affect Theory* » (Locke, 1976). Le psychologue soutient que la satisfaction dépend de la convergence (ou non) entre ce que nous souhaitons et ce que nous avons. La valeur que le travailleur accorde à chaque facette du travail peut modérer l'impact de la divergence ou convergence entre désirs et réalité. Pour cette théorie, plus une caractéristique est considérée comme importante, plus l'éventail (*range*) des réactions affectives est grand : un salarié pour qui le travail est important peut être très satisfait ou très insatisfait. A l'inverse, lorsque le travailleur accorde moins d'importance à une facette, un aspect du travail, l'éventail des réactions est plus resserré près du point neutre. D'un point de vue empirique, trois règles ressortent de cette analyse (Wu et Yao, 2006): (1) la différence entre la réalité et les préférences à l'égard d'une caractéristique de l'emploi prédit la satisfaction à l'égard de cette caractéristique (2) une moindre importance donnée à cette caractéristique modère la relation entre cette différence et la satisfaction (3) l'importance de cette caractéristique ne modère pas la relation entre la satisfaction à l'égard de cet item et la satisfaction globale. En d'autres termes, la satisfaction à l'égard d'une caractéristique de l'emploi (le salaire, par exemple) reflète la différence entre les souhaits et la réalité de cet aspect, ainsi que l'importance accordée à cet aspect. Dans la perspective adoptée par E. Locke, la satisfaction n'est toutefois pas un calcul algébrique complexe et conscient. Elle reste une émotion. Dans un article daté de 1969 et intitulé « *What is job satisfaction ?* » ce dernier estime que : « *job satisfaction is a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job, as achieving or facilitating one's values. Job dissatisfaction is the unpleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job as frustrating or blocking the attainment of one's values* » (Locke, 1969, p. 316). Autrement dit, la satisfaction est une émotion positive, qui résulte de l'évaluation par une personne de son travail ou de son expérience au travail, au regard de ses valeurs et préférences.

Le rôle de la personnalité : la psychologie organisationnelle dans les années 80

Au milieu des années 80, des psychologues ont mis en avant le rôle de la personnalité, du caractère ou du tempérament pour expliquer la satisfaction au travail. Leur théorie a pris le nom de « *Dispositional Theory* » (Staw et Ross, 1985). Elle a suscité débats et critiques de la part des sociologues, et fait encore aujourd'hui l'objet de discussions (Staw et Cohen-Charash, 2005). A un moment où la psychologie était encore sous l'influence du behaviorisme et laissait peu de place aux différences individuelles, cette approche a eu le mérite de poser de manière frontale la question de l'hétérogénéité individuelle. Le caractère d'un individu se résume parfois à un seul axe : plus ou moins optimiste, plus ou moins enclin à la dépression. La personnalité est plus souvent mesurée à travers cinq axes, nommés « *The Five Big Factors* » dans la littérature anglo-saxonne sur la satisfaction au travail (Judge, Heller et Mount, 2002): l'extraversion, l'ouverture d'esprit, la tendance à s'inquiéter ou s'énerver facilement ou la stabilité émotionnelle, le caractère consciencieux et enfin le caractère accommodant et coopératif. La personnalité ou le tempérament colorent une même expérience de manière différente pour cette théorie. Ils joueraient également le rôle de filtre, sélectionnant une expérience plutôt qu'une autre, au moment de l'évaluation. Les travailleurs plus malheureux seraient plus affectés par le succès d'un collègue, tandis que les travailleurs optimistes le sont moins. Ces derniers optent inconsciemment pour une comparaison plus flatteuse avec des collègues moins chanceux. Les plus optimistes se souviendront des meilleurs moments dans leur emploi, les plus pessimistes, des mauvais moments. La personnalité joue également un rôle en amont, au moment de l'embauche et des promotions. Les personnes plus extraverties, plus joyeuses et équilibrées auraient ainsi davantage de chances d'être promues, et donc d'être satisfaites de leur emploi.

Pour soutenir cette théorie, les psychologues notent que la satisfaction au travail est souvent stable au cours du temps, et cette stabilité a constitué leur premier argument. Ils ont ensuite construit des bases de données spécifiques, adaptées à leur problématique : ils ont ainsi posé des questions sur la personnalité et le travail à de petits échantillons. La personnalité expliquerait près d'un tiers de la variance (Staw et Cohen-Charash, 2005), d'autres études ne trouvant aucun effet (Furnham, Petrides, Jackson et Cotter, 2002). Des problèmes méthodologiques persistent néanmoins. La question du biais de sélection et de l'interaction entre la situation et la personnalité n'est pas clairement posée dans bon

nombre d'études : suis-je satisfaite parce que je suis optimiste ou parce que mon optimisme m'a permis de décrocher un emploi dont j'ai toutes les raisons d'être satisfaite ? Dans cette perspective, il devient difficile de distinguer l'effet du contexte et celui de la personnalité. La stabilité de la satisfaction au travail et des différences entre personnes ne peut constituer seule un argument de la théorie, ce qui était pourtant le cas dans les premiers articles. Il se peut en effet que les caractéristiques de l'emploi (parfois inobservables) évoluent peu au cours du temps (Gerhart, 2005). Pour tester pleinement cette théorie, il faut disposer de données longitudinales, permettant de distinguer les effets intra et inter individuels (nous y reviendrons), ou de données expérimentales.

Le débat, sur ce sujet, s'est apaisé. Les dernières revues de la littérature accordent une importance aux deux facteurs : la situation et la personnalité ont toutes les deux des effets substantiels et distincts sur la satisfaction au travail. La situation explique en partie la satisfaction au travail, quelle que soit la personnalité des travailleurs (Gerhart, 2005). Les ouvrages et recherche contemporaines témoignent d'un certain consensus sur les facteurs qui peuvent influencer la satisfaction au travail (Warr, 2007). Les recherches et débats théoriques tentent avant tout de proposer des clarifications conceptuelles.

La psychologie organisationnelle contemporaine : émotions versus évaluations ?

La psychologie organisationnelle (ou industrielle) s'est longtemps appuyée sur la définition de Edwin Locke. La satisfaction au travail est ainsi considérée comme une attitude, un état d'esprit, voire une émotion, un sentiment, résultant de l'adéquation, ou non, entre les valeurs et l'emploi. On retrouve ainsi cette idée dans l'ouvrage de synthèse de Paul E. Spector: « *job satisfaction can be considered as a global feeling about the job or as a related constellation of attitudes about various aspects or facets of the job* » (Spector, 1997, p. 2).

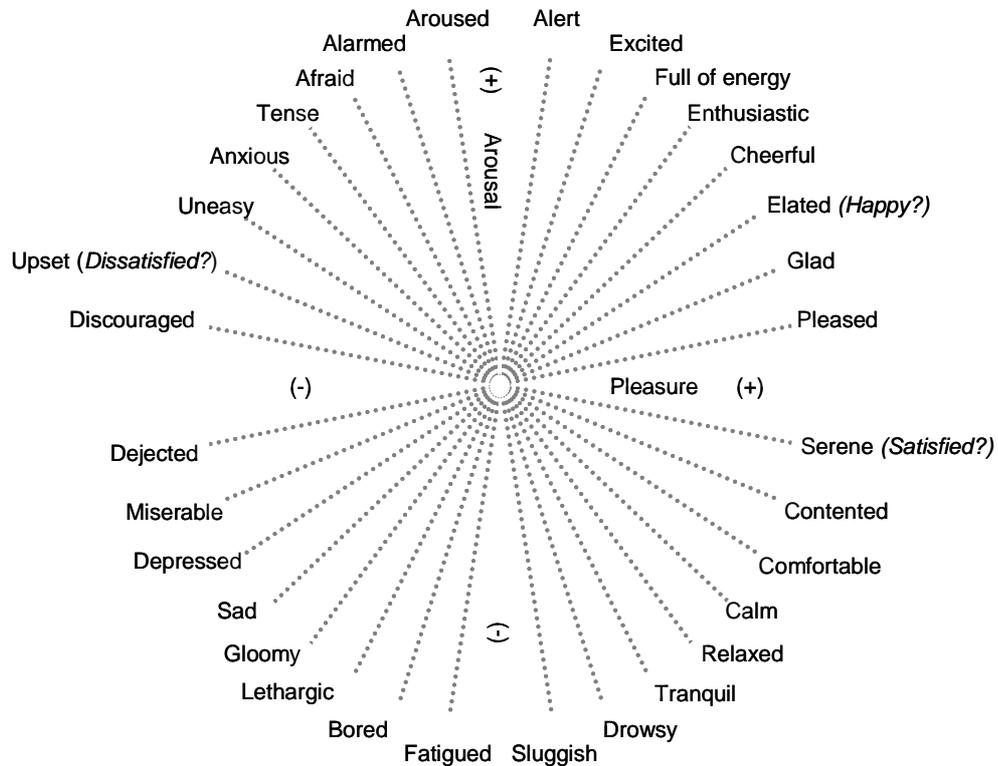
Quelques voix se sont élevées récemment pour remettre en cause cette définition. Howard M. Weiss estime ainsi qu'il convient de mieux dissocier les émotions au travail (*affective experience*) et les simples opinions (*beliefs*), du processus d'évaluation du travail en fonction de ses préférences, qui correspondrait à la satisfaction. Les premières regroupent les états affectifs du moment (suis-je anxieuse, fatiguée, fière, énervée ?) ou des états ressentis sur une plus longue période (suis-je heureuse au travail ?). Ils se distinguent des opinions : « mon travail est dur », « mon travail est intéressant », etc. Bien

sûr, les émotions et les opinions sont chargés d'une normativité, ils indiquent un sens à l'évaluation, mais il est néanmoins possible, d'un point de vue conceptuel, de les distinguer. Pour étayer sa thèse, Howard Weiss recense les études empiriques qui valident ses distinctions : les analyses factorielles des réponses à des questions sur les émotions, la satisfaction et les opinions confirment l'existence de plusieurs facteurs (Weiss, 2002). En d'autres termes, satisfaction et émotions méritent d'être distinguées d'un point de vue conceptuel et empirique.

Ces précisions conceptuelles invitent à quelques réflexions de traduction. Le terme « job satisfaction » est souvent traduit en Français par « satisfaction au travail ». Dans cette perspective, il serait pourtant plus pertinent de parler de satisfaction « à l'égard du travail », puisqu'il ne s'agit pas d'une émotion ressentie sur le lieu de travail, « au travail », mais d'une évaluation. Pour ces émotions, les sociologues préfèrent d'ailleurs parlé de « bonheur au travail », de « plaisir au travail » (Baudelot et Gollac, 2003). Notons que le terme de « satisfaction au travail » est peu présent dans les écrits des sociologues francophones.

L'enjeu des recherches actuelles est de situer la satisfaction au travail dans un spectre plus large de concepts, qui méritent tous notre attention. C'est le grand mérite des recherches conceptuelles de Peter Warr, actuellement chercheur à l'*Institute of Work Psychology* de l'Université de Sheffield, et qui travaille sur ces questions depuis près de quatre décennies. Il a exposé ses recherches dans un article de synthèse paru en 1999 dans un ouvrage collectif (Warr, 1999) et, plus récemment, dans un ouvrage qui a pour titre *Work, Happiness and Unhappiness* (Warr, 2007). Pour lui, la psychologie du travail s'est trop longtemps focalisée sur quelques états, essentiellement la satisfaction et le stress au travail, alors qu'il faudrait au contraire analyser toute une série d'expériences et reconnaître que le bonheur est constitué de différents aspects. Le bonheur est souvent décrit comme un état de quiétude et de contentement d'une part, et comme un état d'exaltation d'autre part. Il propose de considérer toute une série d'états à l'aide de deux axes : le plaisir et l'excitation ou l'activation mentale (cf. schéma 2.1).

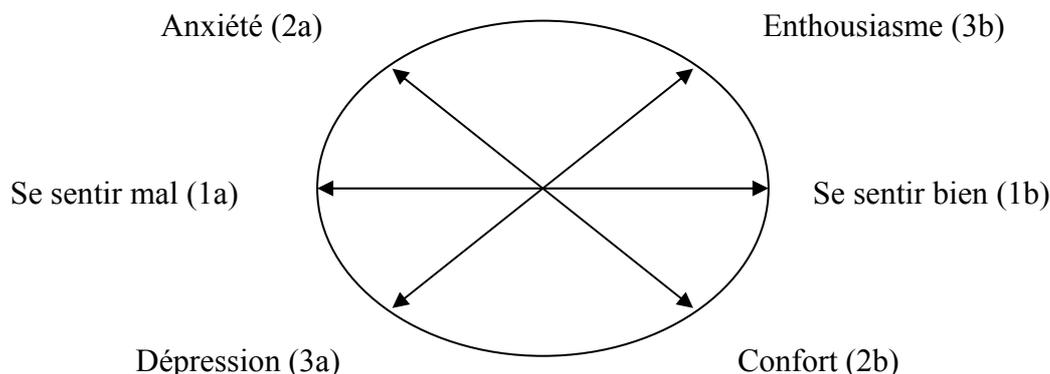
Schéma 2.1 – Une palette d'émotions au travail



Source : Warr (1999, 2007).

Pour plus de clarté, il construit un second graphique, avec trois axes (cf. graphique 2.2) : l'axe horizontal correspond au caractère plus ou moins plaisant des émotions, sans distinction du degré d'activation. Le deuxième axe, en diagonale, oppose l'anxiété au confort : l'anxiété correspond à un degré peu élevé de plaisir, et très élevé d'exaltation, à l'inverse du confort, qui illustre un plaisir sans excitation mentale. Le « confort » correspond à la « satisfaction résignée » des travailleurs qui jugent leur emploi décent, acceptable, mais qui ne s'impliquent pas fortement dans leur travail, ou qui n'ont pas d'espoir de promotion. Le troisième axe oppose la dépression et l'enthousiasme, qui combine plaisir et excitation mentale.

Schéma 2.2 – Trois axes pour cerner les émotions au travail



Source : Warr (1999, 2007)

Dans la version de 1999, le bonheur, la satisfaction et l'insatisfaction apparaissaient sur le premier graphique. En 2007, Peter Warr a remplacé « *dissatisfied* » par « *upset* », « *satisfied* » par « *serene* », et « *happy* » par « *elated* » (cf. schéma 2.1), pour mieux préciser le sens qu'il convient, selon lui, de donner au terme de satisfaction et de bonheur. Il reprend en fait à son compte la distinction entre les dimensions cognitives et affectives du bien-être que l'on doit à Ed Diener et ses collègues (1999). Le schéma 2.1 renvoie à des émotions. La satisfaction relèverait davantage d'un processus évaluatif et cognitif. On peut comprendre cette distinction. Les sentiments d'une personne sur son travail ne correspondent pas toujours à l'évaluation qu'il en fait : il peut s'ennuyer au travail, tout en estimant qu'il est plus chanceux que d'autres et que son travail est un travail de qualité. Il peut éprouver de l'anxiété, du découragement devant un défi, ou de l'agacement quand il n'arrive pas à faire ce qu'il souhaite, mais s'estimer en définitive satisfait de son emploi, en se souvenant des moments d'enthousiasme, ou en mettant beaucoup d'espoir dans le résultat de ses efforts douloureux. De même, le bonheur aurait deux dimensions : le bien-être et la réalisation de soi (*self-validation*). Peter Warr s'inspire ici des travaux sur l'eudémonisme, en référence à Aristote (Ryan et Deci, 2001) : la recherche du bonheur n'est pas uniquement la recherche du plaisir. Le bonheur s'explique également par la réalisation des objectifs que l'on s'est soi-même fixés. Les auteurs de ce courant insistent sur la différence antique entre la « vie plaisante » et la « vie bonne », qui est en accord avec nos valeurs. Un travail peut ainsi être déplaisant ou stressant, tout en

nous rendant heureux, car il donne un sens à notre vie, ou, du moins, nous permet de réaliser certains objectifs.

Les schémas que Peter Warr propose dans le premier chapitre de son ouvrage *Work, Happiness, and Unhappiness* ont le mérite de questionner la nature de la satisfaction, du bonheur et du bien-être. Les chapitres suivants s'intéressent aux déterminants du bonheur au travail, en distinguant les facteurs environnementaux (organisation du travail et salaire, par exemple), des facteurs personnels (dans la lignée de l'approche « dispositionnelle »), avant d'évoquer la question de l'adéquation entre un emploi et les préférences d'un individu, dans l'avant dernier chapitre. Son livre témoigne ainsi d'un certain consensus sur l'explication de la satisfaction, du moins dans le champ de la psychologie organisationnelle.

L'histoire des débats autour de la notion de satisfaction au travail en psychologie organisationnelle au XXème siècle correspond à une prise de conscience progressive de la complexité de cette notion et à un élargissement graduel des facteurs influençant cette dernière : la vision naturaliste de Maslow ou Herzberg a ainsi laissé la place à une approche qui tient compte des attentes, des valeurs et des préférences des individus, ainsi que de leur personnalité. Tout en reconnaissant l'importance de chacun de ces facteurs, les derniers écrits tentent de distinguer les émotions au travail du processus d'évaluation qui débouche sur un jugement de satisfaction. Les sciences cognitives et la psychologie hédonique vont en partie confirmer les avancées du XXème siècle en sociologie du travail et en psychologie organisationnelle, tout en soulevant, de manière plus frontale, une série de questions méthodologiques. Par ailleurs, d'un point de vue théorique, certaines distinctions conceptuelles tentent à s'estomper, alors que d'autres apparaissent.

1.2 – L'apport des sciences cognitives et de la psychologie hédonique : la déconstruction d'un concept ?

Des disciplines récentes ?

Tout au long du XXème siècle, la satisfaction au travail a fait l'objet d'investigations en psychologie organisationnelle mais, de manière plus générale, le « bonheur » n'était pas un thème central de la psychologie dans les années 70 et 80: cette

dernière se focalise davantage sur les formes pathologiques telles que la dépression. Les sciences humaines étaient en outre sous l'influence du behaviorisme, selon lequel la science se limite à l'étude des comportements observés et peut négliger les sentiments déclarés. La psychologie « hédonique » est ainsi plus récente qu'on ne le croit : le livre publié en 1999 par trois éminents psychologues et intitulé *Well-Being : The Foundation of Hedonic Psychology*, se veut l'annonce officielle de son existence, même s'il fait le bilan de nombreux travaux existants, depuis quelques années déjà, à l'ombre de la psychologie behavioriste et de la psychopathologie (Kahneman, Diener et Schwarz, 1999). En parallèle, la « psychologie positive » (Haidt et Keyes, 2003) prend son essor : elle a une visée plus thérapeutique. Les ouvrages donnent volontiers des conseils pour être plus heureux (Haidt, 2006). Ils s'appuient davantage sur des travaux qualitatifs, et sont moins connus des économistes. Les travaux de Daniel Kahneman, entre autres, sont en revanche largement discutés en économie, et entrent en résonance avec les préoccupations méthodologiques des économistes. Certains résultats de la psychologie hédonique peuvent encourager les économistes à exploiter des données sur la satisfaction ; d'autres, au contraire, déconstruisent le concept de satisfaction, et mettent en lumière de nombreux problèmes méthodologiques.

Le bonheur déclaré correspond-t-il au bonheur ressenti ?

Les déclarations des individus sur leur bien-être ne sont pas des phénomènes aléatoires et infondés. Les économistes et les psychologues en veulent pour preuve la correspondance entre les déclarations de satisfaction ou de bien-être et les manifestations physiques de la peine et de la joie, que peuvent capturer les sciences cognitives, la médecine ou la psychologie. Les individus qui se disent heureux ont par exemple une activité cérébrale plus importante dans la partie préfrontale du cerveau droit qui serait le siège des émotions positives, d'après des travaux d'imagerie cérébrale (Boarini, Johansson et D'Ercole, 2006). D'autres manifestations physiques (au niveau du cœur, au niveau hormonal) confirment également les déclarations des individus. D'après des enquêtes et des observations sur le comportement cette fois-ci, les personnes qui se disent satisfaites ont davantage tendance à sourire. Elles vivent plus longtemps et échappent davantage à certains troubles (insomnie, dépression, tentative de suicide, etc.). Leurs proches les considèrent également comme des personnes heureuses. Les correspondances entre les

manifestations physiques de la peine et de la joie sont largement citées dans les écrits des économistes, car elles confortent le bien-fondé d'études sur le bien-être subjectif. Pour appuyer sa preuve, Richard Layard va même jusqu'à reproduire les images de cerveaux dans son livre, *Happiness. Lessons from a new science* (Layard, 2005a).

La satisfaction : une question d'adaptation ?

La psychologie semble accrédi­ter l'idée d'une adaptation des individus aux événements et d'un retour au niveau de satisfaction habituelle après quelques temps. On parle de « *set-point theory* ». Les émotions et sentiments négatifs (peur, envie, gêne, dépression) restent transitoires : ils sont certes salutaires dans la mesure où ils peuvent pousser à l'action, pour tenter de réduire la dissonance cognitive, le fossé entre nos désirs et la réalité (Damasio, 2003). Toutefois, la dissonance cognitive ne peut rester durablement importante. Si la réalité n'évolue pas, ce sont nos désirs, nos préférences, qui évoluent, qui s'adaptent, selon un phénomène d'homéostasie bien connu des biologistes. Pour reprendre les mots de Kahneman, il y a une différence entre *devenir* paraplégique et *être* paraplégique. On s'habitue à un événement malheureux, mais également à un événement heureux. La psychologie hédonique a popularisé l'image suggestive d'un « *hedonic treadmill* »⁷ (Kahneman et Sugden, 2005) : nous voulons plus d'argent, mais nous ne sommes pas plus heureux quand nous en avons plus, nous nous sommes adaptés au nouveau niveau de revenu. C'est moins le niveau absolu de déclaration qui compte (80% se disent satisfaits) que l'évolution de la satisfaction au gré des événements. Notons qu'on trouvait déjà l'idée d'adaptation bien avant le développement des sciences cognitives : l'article régulièrement cité sur ce sujet date de 1978 et s'appuie sur le sort des accidentés de la route et des joueurs de loto (Brickman, Coates et Janoff-Bulman, 1978) : après quelques mois de profonde tristesse pour les premiers et d'euphorie pour les autres, ils retrouvent leur niveau de satisfaction habituelle. L'idée d'adaptation est désormais très répandue dans les écrits contemporains. Elle contraste avec la perspective adoptée par Maslow et par les psychologues et sociologues des années 60, pour qui la convergence entre les désirs et la réalité rendait inmanquablement heureux. La psychologie hédonique introduit une dimension dynamique à l'analyse de la satisfaction, dimension qui était peu présente jusqu'alors. Elle souligne l'instabilité des préférences.

⁷ « *treadmill* » peut se traduire par manège, ou « tapis de jogging ».

La satisfaction : une question de gènes ?

Les sciences naturelles nous apprennent également que la propension au bonheur est en grande partie un phénomène physique, qui trouve sa source dans nos gènes. La satisfaction dépend de traits de la personnalité tels que l'extraversion, l'optimisme, ou l'estime de soi (Bostic et Ptacek, 2001). On retrouve ici les préoccupations de l'approche « dispositionnelle » de la satisfaction au travail, appuyée par des travaux en sciences naturelles. Les chercheurs partisans de cette approche s'appuient désormais sur les résultats de la biologie (Staw et Cohen-Charash, 2005) pour étudier les facteurs personnels de la satisfaction au travail, y compris les facteurs génétiques. Ces derniers sont étudiés par comparaison de jumeaux monozygotes élevés dans des foyers différents (Arvey *et al.*, 1989) ou de jumeaux monozygotes et dizygotes (Arvey *et al.*, 1993) : la satisfaction au travail des jumeaux monozygotes et plus généralement leur rapport au travail serait en effet plus proche (Gerhart, 2005). Si on suit ces études, menées sur de très petits échantillons, près de 30% de la satisfaction au travail pourraient ainsi s'expliquer par des facteurs génétiques. Plus généralement, les facteurs personnels influent considérablement sur le niveau de satisfaction déclarée. Les facteurs sociaux et économiques sur lesquels les pouvoirs publics peuvent avoir davantage prise n'expliqueraient pas plus de 20% de la variance de bien-être subjectif entre personnes (Ng, 2003), moins de 10% pour les plus pessimistes (Schwarz et Strack, 1999).

Les réponses aux questions des enquêtes : « framing » et autres problèmes...

Loin d'être ignorés de la sociologie et de la psychologie organisationnelle, les questions méthodologiques et les biais introduits par chaque méthode de collecte de données sont reconnus depuis longtemps. Dès les premières études sur la satisfaction et la motivation, les chercheurs sont confrontés à la mesure du phénomène. Dans les années 30, Elton Mayo, de la *Harvard Business School*, a cherché à déterminer l'effet des conditions de travail (notamment la lumière) sur la productivité, pour conclure que de bonnes conditions de travail pouvaient accroître la productivité, avant de s'apercevoir que cet accroissement ne provenait pas d'une amélioration des conditions de travail, mais du simple fait d'être observé (effet « Hawthorne »).

Les biais introduits par un questionnaire sont désormais bien identifiés dans la littérature contemporaine (Warr, 2007) : les individus ont ainsi tendance à répondre par l'affirmative, à acquiescer (biais d'acquiescement), car l'idée d'une confrontation, d'une opposition leur déplaît. Ils redoutent souvent les réponses extrêmes (très positives et plus encore très négatives). Les enquêtés peuvent ainsi se censurer et éviter de déclarer qu'ils sont malheureux, ou qu'ils ne sont pas satisfaits de leur vie, devant un enquêteur ou au téléphone. Ils peuvent préférer cacher leur faiblesse. Ce phénomène prend le nom de biais de « désirabilité » sociale ou « *social desirability bias* » (Bertrand et Mullainathan, 2001).

La formulation des questions et l'ordre des questions comptent également; on parle de *framing effect* ou effet de présentation. Deux questions qui cherchent à mesurer le même phénomène avec une formulation différente peuvent aboutir à des résultats très différents. Par ailleurs, l'ordre des questions peut également modifier le résultat, ou conduire à surestimer les corrélations entre divers phénomènes, dans la mesure où les individus cherchent à donner des réponses cohérentes pendant l'enquête. Reprenons un exemple célèbre: si une question sur le nombre de sorties pendant la semaine est posée avant une question sur la satisfaction dans la vie, les réponses à ces deux questions sont corrélées. Cette corrélation laisse penser que les sorties entre amis contribuent au bonheur. Cependant, les réponses ne sont pas corrélées si la question sur les sorties entre amis est posée après (Bertrand et Mullainathan, 2001; Schwarz et Strack, 1999). On trouve également des exemples de biais induits par l'agencement des questions dans la littérature économique sur la satisfaction au travail. Ainsi, les travailleurs américains se déclarent moins satisfaits du dialogue social quand on leur pose la question de la satisfaction après avoir abordé toute une série de questions sur ce sujet : 28% se disent très satisfaits quand la question de la satisfaction est posée avant, et 21% quand elle est posée après (Freeman et Rogers, 2006). Cet effet peut entraîner un biais systématique qui conduit à surestimer une corrélation.

Les risques de corrélations fallacieuses ou illusoire sont d'autant plus élevés que le facteur qui est censé expliquer le bien-être provient d'une évaluation de l'enquêté (par exemple sur les conditions de travail). Il risque de vouloir maintenir une certaine cohérence dans son discours et de donner une « note » similaire à ses conditions de travail et son bien-être au travail. Les traits de la personnalité (par exemple l'optimisme ou

l'indulgence) peuvent également renforcer de manière illusoire une corrélation (entre le jugement positif sur les conditions de travail et le bien-être déclaré, en l'occurrence).

Ces risques de biais induits par l'agencement et la formulation des questions ne doivent toutefois pas être surestimés : les individus font preuve d'une certaine constance, quelle que soit la place de la question sur la satisfaction dans le questionnaire. Dans six pays européens, on a posé deux fois une question identique sur la satisfaction au travail, mesurée sur une échelle de 1 à 10, à deux endroits différents du questionnaire et à dix minutes d'intervalle : 44% des enquêtés donnent exactement la même réponse et 36% un chiffre juste adjacent (Kristensen et Westergaard-Nielsen, 2006). Les erreurs de mesure ne changent pas les résultats des modèles où la satisfaction au travail est la variable dépendante ou indépendante, ce qui tend à démontrer la validité des approches de ce type.

Au delà de la formulation des questions et de la construction du questionnaire, l'humeur du moment entre également en jeu. Reprenons, une fois de plus, un exemple classique : la victoire de son équipe de foot favorite influence la réponse à une question sur la satisfaction à l'égard de sa propre vie (Schwarz et Strack, 1999). La littérature sur la satisfaction au travail offre d'autres exemples : d'après le BHPS, les individus répondent plus fréquemment qu'ils sont satisfaits de leur emploi le vendredi (Taylor, 2006). Ce biais, lié à l'humeur du moment, ne remet toutefois pas en cause la validité des résultats usuels. Il n'en reste pas moins vrai que les individus répondent en fonction de ce qu'ils ressentent sur le moment, et non en fonction de ce qu'ils pensent de leur vie ou de leur travail.

Lorsque les individus sont interrogés sur leur vie en général, ils prennent rarement en considération toutes les informations pertinentes, pour ensuite les peser et soupeser. Ils se contentent bien souvent de l'information immédiatement accessible. Ils négligent la durée, pour ne retenir que le dernier événement ou l'expérience hédonique la plus intense (« *peak-end behavior* »). Pour répondre aux questions sur la satisfaction, les individus font appel à des souvenirs divers, les recomposent et en oublient certains, de telle manière que la réponse a peu de lien avec la somme des émotions vécues sur le moment, l'« *experienced utility* » pour reprendre les mots de Kahneman (1999). Il y a sûrement un processus conscient d'appréciation, mais l'évaluation reste partielle. La distinction entre les aspects cognitifs et affectifs du bien-être montre ici ses limites : les individus se laissent influencer par l'émotion du moment quand on leur demande un jugement. Daniel Kahneman met en garde contre les travaux qui cherchent à demander directement aux

personnes leur préférence ou leur satisfaction sur une longue période, travaux qu'il appelle « *contingent evaluation* » (qu'est ce qui est important dans un emploi ? Quelle prime seriez-vous prêt à accepter pour tel ou tel désagrément ?). Les individus ne font pas la différence entre la transition et l'état. Ils sous-estiment les phénomènes d'adaptation, par exemple. D'autre part, les réponses sont biaisées par une « *focusing illusion* » (Kahneman et Sugden, 2005): en deux mots, rien ne sera plus important dans votre vie que ce à quoi vous pensez au moment où l'on vous interroge. Par exemple, le salaire ou les horaires de travail deviennent très importants au moment où l'on vous pose une question à leur sujet. Ces divers problèmes méthodologiques conduisent à s'interroger sur le meilleur moyen de mesurer le bien-être.

Daniel Kahneman : le « bonheur objectif » est-il possible ?

Pour éviter les inconvénients des questions rétrospectives et globales, Kahneman propose de calculer un indicateur de bonheur objectif (« *objective happiness* »), ce qui peut ressembler à un oxymore. Il s'appuie sur les utilités « instantanées », déclarées à chaque moment de la journée (petit déjeuner, travail, dîner, sortie, etc.), en accordant à chaque moment la même importance (Kahneman, Wakker et Sarin, 1997). Cette perspective « *bottom-up* » semble plus intéressante que l'analyse de la satisfaction globale, considérée comme une démarche « *top-down* » (Kahneman *et al.*, 2004). Dans une certaine mesure, il s'agit d'un retour à Bentham, qui proposait de faire la somme des plaisirs et des peines vécues sur le moment. Daniel Kahneman reconnaît d'ailleurs cette filiation (Kahneman *et al.*, 1997)

A notre connaissance, peu d'études s'intéressent à l'évolution de l'humeur pendant le travail en adoptant l'approche proposée par Daniel Kahneman. Citons toutefois celle d'Andrew Minner et ses collègues (2005) : ils estiment que 56% de la variance correspond à une variance intra-individuelle, plutôt qu'interindividuelle. La satisfaction déclarée à l'égard du travail dépendrait, pour moitié, de l'humeur du moment (Miner, Glomb et Hulin, 2005). De manière plus générale, l'approche proposée par D. Kahneman butte rapidement sur la question de la « faisabilité ». Elle s'avère en effet très coûteuse. D'autres solutions peuvent être envisagées.

Vivre avec les biais

Les divers biais qui entourent les réponses sur la satisfaction tendent à conforter les doutes de certains économistes quant à la fiabilité des résultats. Après avoir pris la mesure de ces biais, deux économistes, Marianne Bertrand et Sendhil Mullainathan déconseillent ainsi l'exploitation de la satisfaction comme une variable dépendante. Les biais mentionnés risquent en effet d'être corrélés à des caractéristiques qui devaient expliquer la satisfaction (la catégorie socioprofessionnelle, le genre ou la nationalité, par exemple) (Bertrand et Mullainathan, 2001). Cette conclusion nous semble néanmoins trop pessimiste. Il faut plutôt, à notre avis, continuer à mener des recherches, à tenir compte de l'ensemble des phénomènes qui expliquent la déclaration des enquêtés, en gardant à l'esprit la possibilité de corrélation fallacieuse due à des biais. Les recherches économétriques sont utiles à cet égard, nous y reviendrons.

Les sociologues adoptent généralement une autre stratégie. Ils cherchent à multiplier les angles d'approche de la notion, en exploitant diverses questions. Ces dernières peuvent être directes, et demander au travailleur s'il est satisfait, ou détournées (Kalleberg, 1977) : recommanderiez-vous cet emploi à un ami ? Envisagez-vous de chercher un nouvel emploi l'année prochaine ? Accepteriez-vous de nouveau cet emploi si vous aviez le choix ? D'autres chercheurs adoptent également cette stratégie (Baudelot et Gollac, 2003). Ils posent des questions sur les émotions, sur la satisfaction, mais aussi sur l'envie, ou non de recommander cet emploi pour un proche : par exemple, voudriez-vous que vos enfants fassent le même métier ? Cette question leur semble particulièrement révélatrice du bien-être au travail. En psychologie organisationnelle, on préfère également multiplier les questions pour construire ensuite une échelle (Spector, 1997). Des travaux plus récents soulignent toutefois que la réponse à la seule question de la satisfaction est souvent corrélée aux échelles reconstruites et que son pouvoir prédictif est tout aussi important (Dolbier *et al.*, 2005; Nagy, 2002).

Plus fondamentalement, la notion même de biais mérite d'être discutée (Schmidt, 2006a) : elle fait référence à une situation où l'individu mobilise toute l'information pertinente et la traite parfaitement pendant l'enquête, sans tenir compte de ces émotions du moment. Cependant, cette situation ne se produit jamais. La notion de biais tend d'ailleurs à laisser la place à celle de processus cognitifs, de « procédés heuristiques » (Schmidt, 2006b) ou de « comptes mentaux » (Thaler, 1999). La construction sélective des données

est un support qui permet de leur donner du sens, de les interpréter et de formuler ensuite des options et des choix (Schmidt, 2006b). Les données (sur le bonheur, entre autres) ne sont pas biaisées ; elles reflètent la manière dont les individus codent et évaluent les données dont ils disposent pour évaluer leur utilité. Les jugements rétrospectifs peuvent également être plus pertinents, dans la mesure où les individus disposent d'informations supplémentaires pour juger leur situation, par exemple (Alexandrova, 2005). Un employé peut-être très satisfait de son emploi, jusqu'à ce qu'il découvre que d'autres entreprises offrent de meilleures conditions de travail, et décide alors de réévaluer sa situation. Une réévaluation *a posteriori* peut être plus réfléchie et plus pertinente.

La psychologie hédonique et les sciences cognitives ont ainsi ravivé des débats méthodologiques sur la pertinence des réponses aux questions de satisfaction et plus généralement des questions d'opinion. Loin de remettre en cause leur pertinence, elles ont nous semble-t-il, déplacé les lignes de fracture. Elles soulignent par exemple que les déclarations sont corrélées aux manifestations physiques de satisfaction et d'insatisfaction, ce qui peut rassurer les sociologues et économistes qui travaillent avec des enquêtes qui les empêchent de mesurer de telles manifestations physiques. Elles révèlent également les mécanismes qui interfèrent entre les conditions objectives et le niveau de satisfaction déclarée (gènes, adaptation des préférences, mémoire sélective, effet de *framing*, etc.). Ces interférences constituent indéniablement un défi pour les économistes qui s'intéressent davantage au lien entre les conditions objectives et le bien-être.

1.3 – L'économie : de la désutilité du travail à la satisfaction au travail

La notion de satisfaction au travail s'est relativement bien intégrée dans le cadre conceptuel de l'économie qui avait jusque là privilégié la notion de désutilité au travail, en apparence contraire à celle de satisfaction. C'est ce télescopage surprenant que nous souhaitons ici explorer, avant de préciser l'originalité des approches de la satisfaction au travail en économie. Pour cela, nous rappelons le contexte historique et le cadre conceptuel dans lesquels s'inscrivent les études économiques sur la satisfaction au travail.

Le contexte : le développement de l'économie du bonheur

La branche de l'économie qui étudie « le bien-être subjectif » prend désormais le nom d' « économie du bonheur ». Si on s'en tient au champ de l'économie, les précurseurs de l'économie du bonheur se trouveraient à l'Université du Michigan, dans le *Survey Research Center* dirigé par George Katona qui a étudié les attitudes des consommateurs à partir d'enquêtes sur les opinions dès les années 50 (Easterlin, 2002; Hosseini, 2003). L'article séminal de ce courant est toutefois publié bien plus tard, par l'économiste Richard Easterlin, à la suite d'un séjour au *Centre for Advanced Study in the Behavioral Sciences*, à Stanford (Easterlin, 1974). En étudiant l'impact du revenu sur le bien-être déclaré, Richard Easterlin a ainsi donné son nom à un fait stylisé devenu célèbre : en coupe, dans un même pays, les personnes les plus riches se déclarent généralement plus heureuses que les personnes moins riches, mais la richesse et le bonheur sont beaucoup moins corrélés à un niveau plus agrégé. L'augmentation de la richesse au cours des années 60 aux Etats-Unis ne s'est pas traduite par une satisfaction accrue en moyenne. De même, les habitants des pays plus pauvres sont aussi heureux que les habitants de pays plus riches. Richard Easterlin a su trouver des interprétations à ce résultat quelque peu surprenant pour un économiste : les besoins sont en effet relatifs, ils dépendent du niveau de vie moyen dans la société. Les premiers résultats de l'économie du bonheur furent très rapidement repris à des fins plus normatives, par Tibor Scitovsky notamment, dans *The Joyless Economy* (Scitovsky, 1976). En s'appuyant sur la psychologie expérimentale et sur les résultats quantitatifs sur le bien-être subjectif, il souligne que les hommes ne recherchent pas uniquement le confort matériel, la consommation de biens et de services et l'absence de souffrance, mais aussi une certaine stimulation, de la nouveauté, la possibilité de créer (Scitovsky, 1976). Ces recherches lui donnent des armes pour critiquer le mode de vie américain, qui privilégie le confort à la création. L'utilisation de données sur le « bien-être subjectif » débouche, dès cette époque, sur une remise en cause de la richesse comme critère de bien-être. Quelques mois après la publication de l'article de Richard Easterlin et de l'ouvrage de Tibor Scitovsky, deux économistes, toujours américains, proposent d'étudier la satisfaction au travail pour expliquer les comportements sur le marché du travail (Freeman, 1978; Hamermesh, 1977). Dans les années 70, quelques économistes américains ont ainsi cherché à comprendre les déterminants de la satisfaction déclarée et du bien-être subjectif, en vue de compléter et d'amender la théorie dominante, ou en vue de la critiquer plus ouvertement pour Tibor Scitovsky. A la même époque, aux

Pays-Bas, l'école de Leyden, autour des travaux de Bernard Van Praag proposait également une nouvelle mesure du bien-être (Van Praag, 1971, 1977; Van Praag et Fritjers, 1999). A la *London School of Economics*, Richard Layard s'intéressait déjà aux conséquences de ces recherches empiriques sur les recommandations de politiques publiques (Layard, 1980). Toutefois, pendant près de 15 ans, les études sur le bonheur resteront peu développées dans le champ de l'économie. Les travaux d'Andrew Clark, David Blanchflower et Andrew Oswald, publiés à partir du milieu des années 90 ont contribué à faire reconnaître ce type d'études, qui suscitent aujourd'hui un engouement, à en croire du moins la croissance exponentielle du nombre de livres et d'articles publiés.

Le terme d'« économie du bonheur » est de plus en plus employé, alors que les frontières disciplinaires ont tendance à s'estomper dans ce type d'approche, qui fait appel aux sciences cognitives, aux sciences humaines et sociales. Aujourd'hui, dans ce champ, économistes, psychologues et sociologues se côtoient et s'apprécient, ce dont témoigne l'attribution du prix Nobel d'économie à deux psychologues, Daniel Kahneman et Amos Tversky. Les économistes et les psychologues dissertent sur le bonheur dans de prestigieuses revues d'économie, mais ce dialogue interdisciplinaire n'est pas sans poser problème, nous y reviendrons.

Le développement et la diffusion d'enquêtes sur le « bien-être » et la « satisfaction » auprès de larges échantillons expliquent en partie le regain d'intérêt des économistes pour une mesure directe de l'utilité : il n'y a plus d'objection sur la « faisabilité » d'un tel programme, objection sur laquelle avaient en partie buté les premiers utilitaristes. Toutefois, l'économie du bonheur a dû faire face aux réticences de bon nombre d'économistes. Elle dispose désormais d'arguments bien rodés pour répondre aux objections et au scepticisme à l'égard d'une mesure directe du bonheur. Nous allons présenter ces arguments, mais au préalable, revenir sur quelques définitions et problèmes conceptuels.

Utilité, satisfaction, bonheur, préférences : histoire de quelques concepts en économie

La science économique moderne s'est construite autour de la notion d'utilité, sans toutefois chercher à la mesurer directement. Ce premier concept est lui-même ambigu. Notons que l'« utile » et « l'agréable » ne signifient pas la même chose pour le sens commun, mais se rejoignent dans les écrits des premiers utilitaristes, pour qui l'utilité

correspond à la somme des plaisirs à laquelle on soustrait la somme des peines. Les utilitaristes anglais du XIX^e siècle souhaitaient d'ailleurs donner un fondement psychologique à l'économie marginaliste, en reprenant en particulier les résultats des physiologistes allemands sur les liens entre stimulus et réponses (Schmidt, 2006a). L'ouverture sur la psychologie est ainsi un point commun entre les premiers utilitaristes et l'économie du bonheur. Toutefois, rompant avec le recours à la psychologie, l'économie moderne donne un autre sens à la notion d'utilité : est utile ce qui est préféré, ce qui est choisi (Mongin et d'Aspremont, 1998). L'économie moderne s'est en outre interdit de mesurer directement l'utilité, d'interroger les agents sur leur préférence, pour se contenter d'étudier les préférences révélées, celles qui découleraient d'un choix rationnel. Il n'y aurait pas besoin de « discuter des goûts » : « *de gustibus non est disputandum* », pour reprendre le titre de l'article de Gary Becker et George Stigler (Stigler et Becker, 1977) : les deux auteurs démontrent qu'il est tout à fait possible d'expliquer les comportements les plus irrationnels au premier abord (influence de la publicité, mode, tradition), en supposant que les individus maximisent leur utilité, que les préférences sont stables et homogènes. Gary Becker développera ces arguments dans *Accounting for tastes* (Becker, 1996), où il modélise la pression des pairs et les goûts hérités du passé par un capital, qui joue le rôle d'une contrainte supplémentaire dans le choix des consommateurs et peut expliquer des comportements tels que l'addiction. Ces développements théoriques sont appuyés par quelques faits stylisés, sans aucune interrogation directe des agents sur leur utilité ou leurs préférences (Becker, 1996; Stigler et Becker, 1977).

Se baser sur les seuls choix pour inférer les préférences impose des hypothèses discutables sur la rationalité des individus et leur capacité d'anticipation (Diener, 1997; Kahneman *et al.*, 1999; Kahneman et Sugden, 2005). Il y aurait en effet une différence entre vouloir et aimer, entre l'utilité vécue *ex-post* (« *experienced utility* ») et celle qui est mobilisée pour la décision *ex-ante* (« *decision utility* ») (Kahneman *et al.*, 1997). L'utilité anticipée correspond rarement à l'utilité ressentie : au moment de la prise de décision, les individus sous-estiment les phénomènes d'adaptation au choix et surestiment l'utilité qu'ils peuvent retirer de ce choix, par exemple. Les économistes du bonheur notent en outre que la théorie des préférences révélées peut-être trompeuse dès qu'il y a des imperfections sur le marché (Senik, 2005b).

Si la théorie économique standard s'intéresse essentiellement à la production, la consommation et la distribution de biens marchands, du moins jusqu'aux travaux de Gary Becker (Gautié, 2007), l'économie du bonheur et les premiers utilitaristes ont une conception plus large de l'utilité. Les plaisirs dont parlent les premiers utilitaristes peuvent être intellectuels et altruistes ; l'utilitarisme du XVIII^{ème} siècle ne correspond pas au seul assouvissement, grâce au marché, de désirs matériels et égoïstes, d'après ses exégètes (Vergara, 2005). Pour R. Veenhoven également, Bentham est le précurseur du « *happyism* », plutôt que d'un utilitarisme restreint ; il s'intéresse au bonheur, et non à l'utilité que procure la consommation de biens sur un marché (Veenhoven, 2004). L'économie du bonheur se place indéniablement dans la perspective des premiers utilitaristes : si la question du lien entre satisfaction et revenu constitue un sujet des plus importants pour les économistes du bonheur, ces derniers ne se contentent pas d'étudier la satisfaction que peuvent procurer des biens marchands, mais étendent au contraire le champ de l'économie à la démocratie, la participation civique, la liberté (Frey et Stutzer, 2000; Frey et Stutzer, 2002a, 2002b; Helliwell, 2003), la satisfaction intrinsèque au travail (Clark, 2005a), le loisir (Veenhoven, 2003), le mariage (Clark et Lucas, 2006). Les économistes constatent désormais l'importance de la satisfaction « intrinsèque », c'est-à-dire de la satisfaction que procure la réalisation de buts qu'on s'est soi-même fixés ou auxquels on croit. Ils soulignent même que les incitations financières peuvent avoir un effet néfaste sur la satisfaction intrinsèque (Frey et Jegen, 2001). La perspective adoptée par l'économie du bonheur offre ainsi une vision élargie de la notion d'utilité, qui interroge les catégories d'analyse de l'économie du travail.

La désutilité du travail : une notion revisitée par des recherches récentes

En économie du travail plus précisément, la place accordée aux données sur la satisfaction est restée pendant longtemps problématique. Dès la fin des années 70, des économistes ont souligné que la satisfaction exprimée par les travailleurs contenait des informations intéressantes pour comprendre le marché du travail (Borjas, 1979; Freeman, 1978; Hamermesh, 1977). A en croire le nombre d'articles parus sur ce sujet les années suivantes, ils furent peu écoutés. Dans les années 80, l'article écrit par George Akerlof et ses collègues constitue une exception (Akerlof, Rose et Yellen, 1988). Il faut attendre le milieu des années 90, et la publication des travaux d'Andrew Clark et Andrew Oswald

pour que les études sur la satisfaction au travail occupent une place de choix en économie du travail (Clark, 1997, 1999; Clark et Oswald, 1994; Clark, Oswald et Warr, 1996; Clark et Oswald, 1996). Dans une veine plus théorique, d'autres ont souligné que le travail procure non seulement un revenu monétaire, mais également un revenu « psychique » (Thurow, 1978).

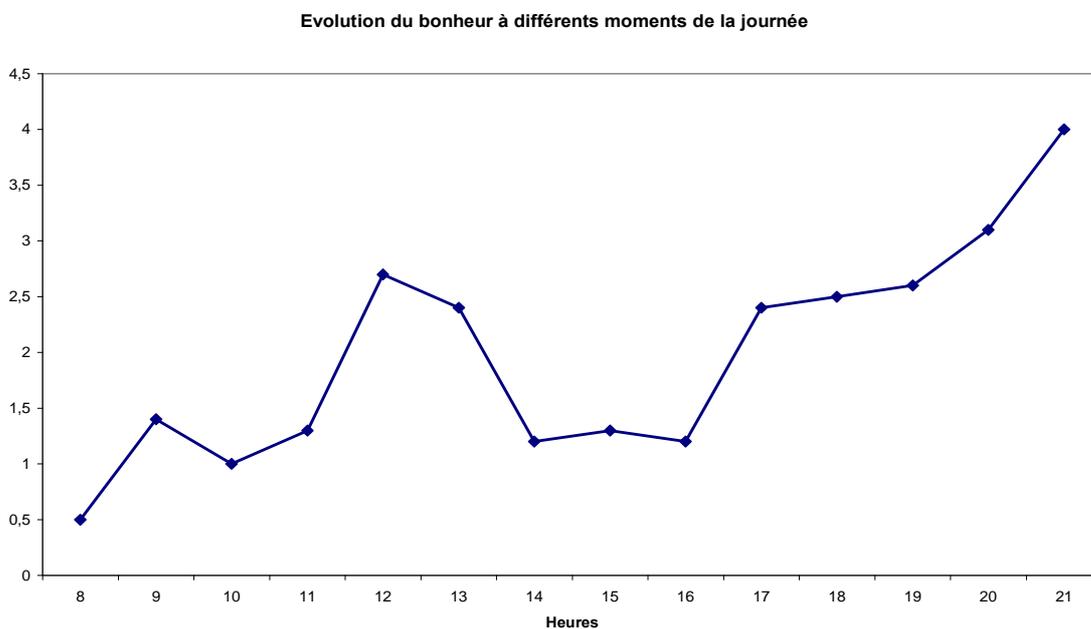
Il reste néanmoins courant, en économie, à cette époque, de modéliser le travail comme une désutilité, dont le seul intérêt est de procurer un salaire. Certes le cadre proposé par la théorie des différences compensatrices pourraient permettre de modéliser une satisfaction intrinsèque au travail en tant qu'activité, mais les études empiriques analysent essentiellement les avantages monétaires (salaire, assurance) et les désagréments liés aux conditions de travail⁸. C'est sans aucun doute pour cette raison que les critiques à l'égard de la manière dont l'économie modélise le travail restent vives (Gill, 2000, Lane, 1992). Un politiste, Robert Lane, s'appuyant sur les résultats d'enquêtes et des travaux de psychologues, souligne ainsi que le travail procure une satisfaction intrinsèque (parfois bien plus importante que le loisir lui-même d'après certaines enquêtes). Pour lui, la vision du travail comme désutilité, vision que l'économie véhicule est tout simplement fautive (Lane, 1992). Le bonheur, pour lui, ne provient pas uniquement de la sphère de la consommation, mais également de la sphère de la production. Cette vision du travail comme une souffrance s'enracinerait dans l'image qu'en avaient les Grecs. L'« erreur » des économistes aurait perduré, parce qu'elle s'appuyait sur des croyances religieuses et des mythes ancrés dans la mémoire collective. A la même époque, Dominique Méda émet une hypothèse différente : les pensées marxistes, chrétiennes et humanistes auraient célébré le travail, en en faisant le socle du lien social et l'activité libératrice par excellence (Méda, 1995).

Sans entrer dans ce débat philosophique, notons que les recherches récentes en économie et psychologie du bonheur apportent des éléments de réflexions nuancées. Certes, près de 80% des travailleurs interrogés se disent satisfaits de leur emploi et heureux au travail. Toutefois, la comparaison avec d'autres sphères d'activité permet de nuancer ce premier constat : Daniel Kahneman et son équipe demandent aux participantes d'une expérience d'estimer leur bien-être tout au long de la journée, au cours de diverses activités. Les participantes sont des femmes salariées dans le Texas. Leurs réponses

⁸ Cf. chapitre 1

révèlent que le travail est une des activités les moins plaisantes de la journée. Le travail procure moins de satisfaction que le ménage, le soin aux enfants, les dîners, les sorties ou le shopping. La seule activité qui est moins plaisante est le trajet de la maison au travail ! Le graphique 2.1 illustre la même idée, en retraçant l'évolution du niveau de bien-être au cours d'une journée : les individus sont plus heureux au moment de la pause du déjeuner, et après le travail.

Graphique 2.1 – L'évolution du bien-être tout au long de la journée



Source : Layard (2005)

En définitive, la notion de satisfaction, de plaisir au travail n'est pas dénuée de sens, puisque les enquêtes répondent à ces questions et que le taux de non-réponse est faible. Cependant, le travail reste une des activités les moins plaisantes de la journée, du moins pour les employées américaines interrogées par Daniel Kahneman et ses collègues. En d'autres termes, la notion de désutilité du travail n'est pas une « erreur » aussi grossière que pouvaient le laisser croire les écrits de Robert Lane par exemple.

Le travail peut être déplaisant, du moins pour une partie de la population, ce qui ne signifie pas pour autant que le salaire soit la seule compensation. Les travailleurs, même les moins qualifiés, recherchent également des gratifications non pécuniaires dans le travail. En négatif, le degré d'insatisfaction des chômeurs démontre que le salaire n'est pas

le seul intérêt du travail. De nombreuses études sur données allemandes, britanniques et finlandaises ont montré que les chômeurs étaient beaucoup moins heureux que les travailleurs et que cela ne pouvait pas s'expliquer par la seule dégradation du revenu, suggérant par la même que le chômage n'est pas, en majorité, souhaité (Böckerman et Ilmakunnas, 2006b; Clark et Oswald, 1994; Van Praag et Ferrer-i-Carbonell, 2001; Wanberg, Carmichael et Downey, 1999; Winkelmann et Winkelmann, 1998).

Aujourd'hui, les économistes ont pleinement intégré les aspects extrinsèques et intrinsèques de l'utilité que l'on peut retirer du travail. Ils évoquent les gratifications pécuniaires et non pécuniaires par exemple (Lévy-Garboua, Montmarquette et Simonnet, 2007). Pour Andrew Clark et Andrew Oswald, la satisfaction au travail est bien une « proxy » de l'utilité que procure le travail (Clark et Oswald, 1996), l'utilité étant ici entendu dans un sens élargi.

Si un dialogue entre psychologie et économie peut s'instaurer plus facilement à l'heure actuelle, du fait, entre autres, d'une évolution de la grammaire économique (Schmidt, 2006b), il n'en reste pas moins des zones d'incompréhension, ou des tendances à « l'impérialisme » pour reprendre une expression de Jérôme Gautié (2007), impérialisme qui consisterait à appliquer la boîte à outils néo-classique à des phénomènes étudiés jusque là principalement par des psychologues. Cette tendance impérialiste se trouve, en germe, dans les articles précurseurs de Daniel Hamermesh (1977), et plus récemment dans les recherches de Louis Lévy-Garboua et Claude Montmarquette (2004). Leur attention se porte, de manière exclusive, sur la question de la satisfaction au travail, pour en proposer une interprétation rationaliste. L'ambition de Richard Freeman, également précurseur (Freeman, 1978), est tout autre. Il voit dans la parole donnée aux travailleurs, *via* des enquêtes, un retour salutaire à une réalité que les modèles économiques abstraits ne peuvent appréhender seuls. Sa trajectoire est particulièrement intéressante, puisqu'il en vient à douter désormais de l'intérêt de la seule question de satisfaction au travail, et souhaite prendre en compte les réponses des travailleurs à d'autres questions. Pour beaucoup d'économistes néanmoins, l'enjeu est de s'appuyer sur le cadre théorique et conceptuel de l'économie, tout en important des concepts venus d'autres disciplines et en cherchant à établir un dialogue⁹. Ces auteurs exploitent essentiellement les questions sur la

⁹ Cf. citation au début de cette section.

satisfaction, mais ne s'interdisent pas de les compléter par des données sur les valeurs ou les préférences (Clark, 1997, 2005b). Ils soulignent enfin que leurs résultats interrogent le modèle standard d'offre de travail. Ils proposent ainsi une démarche ouverte, riche et transversale. Ces différentes attitudes au sein même de l'économie révèlent la complexité et l'instabilité des liens entre économie et psychologie (Gautié, 2007). Les économistes se rejoignent toutefois pour souligner l'importance des techniques économétriques pour obtenir des corrélations fiables et pour réhabiliter l'étude de la satisfaction au travail. Ces idées seront précisées et développées dans les prochains paragraphes.

Richard Freeman : de l'utilité à l'inutilité de la satisfaction au travail

Dans un article paru en 1978 dans *l'American Economic Review* et intitulé « *Job satisfaction as an economic variable* », Richard Freeman souligne que la satisfaction au travail est une variable intéressante pour l'économiste, car elle donne des indications sur les caractéristiques inobservables de l'emploi, ainsi que sur les opportunités d'emploi alternatives (Freeman, 1978). A l'aide d'une exploitation du *National Longitudinal Survey* et du *Michigan Panel Survey of Income Dynamics*, il montre ainsi que la mobilité sur le marché du travail dépend en partie de la satisfaction au travail, une fois contrôlés le salaire et les variables sociodémographiques. Par ailleurs, la présence de syndicats tend à diminuer la satisfaction au travail, confirmant leur rôle d'information et de porte-parole du mécontentement (« *voice* »). Etudier la satisfaction au travail permet de mieux comprendre les comportements sur le marché du travail et dans l'entreprise. Lecteur d'Edwin Locke, Richard Freeman reconnaît néanmoins que cette variable pose des problèmes épineux, dans la mesure où elle reflète non seulement des caractéristiques objectives de l'emploi, mais également les attentes à l'égard du travail et l'état émotionnel du travailleur. L'intérêt de la définition d'Edwin Locke est justement de souligner l'ambiguïté de cette notion, entre émotions et évaluations.

Après avoir prôné l'étude de la satisfaction au travail en économie, Richard Freeman estime que cette variable recèle moins d'information que les attitudes à l'égard de certaines facettes du travail. C'est du moins ce qu'il explique dans la dernière édition de l'ouvrage coécrit avec Joel Rogers et intitulé *What workers want* (Freeman et Rogers, 2006). Pour appuyer leur propos, ils soulignent que la satisfaction au travail semble tout à fait stable aux Etats-Unis d'après le *General Social Survey* : 86% des travailleurs se disent

satisfaits, et ce depuis 1972. D'autres enquêtes, abordant les attitudes et la satisfaction à l'égard de différentes facettes, témoignent au contraire de niveaux d'insatisfaction beaucoup plus élevés et, dans certains cas, croissants. Ils préfèrent ainsi exploiter une enquête plus détaillée sur certains aspects, enquête qu'ils ont contribué à construire. Les travailleurs sont interrogés sur l'importance qu'ils accordent à différentes facettes. Ils ouvrent ainsi la voix à des travaux plus riches, qui ne font pas de la satisfaction la variable clé, mais interrogent les travailleurs sur l'ensemble de leurs préoccupations et de leurs désirs, de manière minutieuse. Le parti pris méthodologique s'oppose d'une certaine manière aux modèles néo-classiques, pour s'appuyer sur les réponses des travailleurs, qui seraient mieux informés que « les experts »: « *As researcher in labor relations, we know that the expert does not in fact know best. The employment relation is dense, rich, and particular. It involves human beings, not arcane law arguments or abstract economic models* » (Freeman et Rogers, 2006, p. 42).

Les réinterprétations rationalistes de la satisfaction au travail en économie

L'ambition de Daniel Hamermesh (1977) est tout autre. Il a également lu Edwin Locke, mais souhaite exploiter pleinement la théorie économique et les techniques économétriques, pour mieux comprendre la satisfaction au travail. La première définition qu'il donne est confuse: "*We assume here that the individual has some feeling about the entire job and can respond rationally to a well-constructed question about it*" (p54). Un peu plus loin, la définition se fait plus précise et la notion de "sentiment" a disparu: "*in this paper we build a model designed to predict the determinants of job satisfaction, defined as the difference in utilities between the sum of wages plus the value of amenities in one's job and the same sum in the next-best alternative*" (p 55). La satisfaction dépend d'une comparaison entre la somme des gratifications pécuniaires et non pécuniaires de l'emploi occupé et celle des emplois que le travailleur pourrait espérer. A partir du *Quality of work survey* de 1969 et du *Quality of employment survey* de 1973, il estime des équations de salaire dans la lignée de la théorie des différences compensatrices, en tenant compte des aspects non pécuniaires que peut mesurer cette enquête. La satisfaction au travail s'explique ensuite par le résidu de cette équation, par la rente. Cette étude confirme que les travailleurs qui connaissent un salaire plus élevé à niveau de qualification égal sont plus satisfaits.

Dans la lignée de la définition de la satisfaction au travail proposée par Daniel Hamermesh, Louis Lévy-Garboua et Claude Montmarquette (2004) réaffirment l'utilité de la modélisation économique et de ses hypothèses pour comprendre la satisfaction au travail. La satisfaction mesure ainsi l'utilité. Le fait que la satisfaction au travail soit relativement élevée ne remet pas fondamentalement en cause la théorie néo-classique, dans la mesure où cette déclaration ne correspond pas à une émotion sur le lieu de travail, mais à une évaluation tenant compte des aspects positifs et négatifs au travail. Une satisfaction élevée est au contraire tout à fait cohérente avec le comportement d'individus rationnels, qui choisissent l'emploi qui leur convient le mieux (Lévy-Garboua et Montmarquette, 2004). Cette intuition permettrait également d'expliquer pourquoi la satisfaction à l'égard du travail est généralement plus élevée que la satisfaction à l'égard des facettes (salaire, sécurité) : l'emploi trouvé correspond à leurs attentes, mais il se peut que les individus aient dû faire quelques concessions pour certaines facettes, qu'ils n'ont pas pu choisir librement. Le travailleur doit faire des compromis, dans la mesure où le mélange de caractéristiques qui serait optimal pour lui ne se trouve peut-être pas sur le marché du travail.

Pour Louis Lévy-Garboua et Claude Montmarquette (2004), la satisfaction ne correspond pas à l'utilité ressentie sur le moment, mais bien à une évaluation, impliquant de complexes calculs. Cette satisfaction déclarée dépendrait à la fois des expériences passées (*backward-looking*) et des attentes (*forward-looking*). Conditionnellement à ses expériences antérieures, le travailleur exprimerait sa préférence pour son emploi présent par rapport à des situations alternatives. Les individus répondraient à la question suivante : choisiriez-vous de nouveau cet emploi si vous aviez à faire de nouveau ce choix ? Le jugement est inter temporel et prend cette forme :

$$J_{ia} = E_{ia}V_{io} - E_{ia}V_{io}^* = \sum_{t=1}^a \frac{y_{it} - y_{it}^*}{(1+r_t)^{t-1}} + \sum_{t=1}^a \frac{u_{it} - u_{it}^*}{(1+r_t)^{t-1}} + \frac{-Q_{ia}^{**}}{(1+r_a)^a}$$

Au temps a , la satisfaction au travail déclarée par l'individu i dépend de la valeur actuelle de son emploi $E_{ia}V_{io}$ depuis qu'il a quitté l'école (temps 0), valeur comparée à celle de l'emploi qu'il aurait pu avoir. Cette valeur actuelle dépend de la valeur des expériences passées et de expériences futures, estimée en fonction des informations dont il dispose au temps a . Il faut retrancher à la valeur actuelle de son emploi, la valeur des opportunités extérieures ($E_{ia}V_{io}^*$). Y_{it} correspond au salaire perçu dans cet emploi et y_{it}^* le salaire dans un

autre emploi ou au chômage ; u_{it} à la valeur non pécuniaire de l'emploi et u_{it}^* à ses alternatives ; r_t au taux d'intérêt sur la période t . Dans un environnement certain et alors que les préférences sont stables, une personne sera toujours satisfaite d'un choix fait dans le passé de manière délibérée. Ce sont les (mauvaises) surprises et des changements contraints qui incitent à remettre en cause *a posteriori* le choix. La satisfaction est un modèle de choix *a posteriori*. Cette interprétation ne remettrait pas en cause les approches psychologiques ou sociologiques, qui mettent en avant la différence entre la réalité et le point de référence ou «les valeurs», dans un langage plus sociologique, pour expliquer la satisfaction au travail. La référence correspond ici à la meilleure alternative pour l'individu. L'enjeu était bien de restaurer le pouvoir de la théorie microéconomique (Lévy-Garboua et Montmarquette, 2004) : « *the interpretation of satisfaction judgements discussed in this paper is intuitive and consistent with both the economic theory of utility and reference-dependent behavior* » (Lévy-Garboua et Montmarquette, 2004, p. 147). Les derniers mots de leur deuxième article sont plus explicites encore (Lévy-Garboua *et al.*, 2007): « *Our results show that economists can draw a lot of hidden information from simple subjective questions about job and job-related satisfactions. In doing so, they don't need to give up their traditional tools and may even gain an opportunity to sharpen them* » (p. 267).

Les recherches plus récentes ont également cherché à tester la théorie des différences compensatrices en s'appuyant sur la satisfaction au travail. Leurs résultats sont ambigus : les travailleurs occupant un emploi plus pénible ne seraient pas dédommagés (Böckerman et Ilmakunnas, 2006a), mais d'autres analyses, avec des méthodologies différentes, laissent au contraire penser que les travailleurs plus satisfaits paient cette satisfaction par un salaire moins élevé (Bonhomme et Jolivet, 2005; Elliot et Sandy, 1998; Villanueva, 2004).

Quel que soit le cadre théorique, les derniers travaux adoptent une argumentation commune pour justifier l'utilisation de données subjectives: ils estiment que les données déclaratives ne sont pas infondées, puisque la satisfaction déclarée et les manifestations physiques de la satisfaction que mesurent les sciences cognitives sont corrélées. Par ailleurs, si la satisfaction est en partie liée à la personnalité de l'enquêté, il est possible d'estimer cette dernière et de rendre compte de corrélations non biaisés avec des variables qui intéressent davantage les économistes (le revenu, par exemple). L'économétrie joue

ainsi un rôle non négligeable dans l'argumentaire des économistes. Ces derniers rappellent également que l'insatisfaction déclarée par les travailleurs prédit leurs comportements (absentéisme, turnover, démission, notamment).

Etudier la satisfaction : les réticences des économistes sont-elles solubles dans l'économétrie ?

Les sciences cognitives nous ont appris que les déclarations de satisfaction dépendaient bien plus des facteurs génétiques et des traits de personnalité, que des conditions économiques et sociales, qui intéressent pourtant davantage les économistes. Comment dès lors distinguer un effet « individuel », lié aux traits de personnalité, des conditions économiques et sociales dans lesquelles évoluent les individus ? Les développements économétriques permettent de répondre aux objections sur l'intérêt et la validité de données « subjectives » pour les économistes. Les articles les plus récents en économie du bonheur font d'ailleurs preuve d'une grande sophistication technique.

Dans un premier temps, la diffusion de techniques d'estimations des modèles logit ou probit ordonné a permis de lever l'hypothèse de cardinalité (selon laquelle une personne qui se déclare satisfaite à un niveau 6 sur une échelle allant de 1 à 6 est deux fois plus satisfaite qu'une personne qui choisit le niveau 3). Un modèle non linéaire classique (un probit ordonné par exemple) consiste d'une part à relier un jugement verbal et discret sur la satisfaction à une variable latente qui serait l'utilité et d'autre part à relier ce niveau d'utilité à des caractéristiques observables¹⁰. Dans leur version simple, ces modèles supposent que le lien entre les variables observables et le niveau d'utilité est le même pour tous, ainsi que le lien entre le niveau d'utilité et la satisfaction exprimée (Senik, 2005b).

Les techniques économétriques plus développées permettent néanmoins de tenir compte de l'hétérogénéité individuelle et de capturer, notamment grâce à l'économétrie des panels, un « effet individuel », facile à repérer dès qu'une personne se déclare toujours heureuse ou toujours insatisfaite, quelles que soient ses conditions de vie, quelle que soit la vague du panel. Daniel Hamermesh, dont l'article de 1977 adoptait une vision rationaliste de la satisfaction au travail, reconnaît, dans un article postérieur, l'importance de l'hétérogénéité individuelle non observée : les personnes de nature heureuse peuvent investir davantage dans leur travail, leur salaire peut être plus élevé et peut croître plus

¹⁰ Pour une formulation explicite, voir le chapitre 5.

rapidement après la période d'éducation. C'est pour cette raison qu'il convient de corriger de l'hétérogénéité non observée (Hamermesh, 2001). Tenir compte de ces effets individuels change considérablement les résultats (Ferrer-i-Carbonell et Frijters, 2004).

Etudier les corrélations entre les conditions économiques et sociales et la satisfaction soulève la question du biais de sélection. Est-ce un faible salaire qui rend malheureux ou les personnes malheureuses qui réussissent moins bien leur carrière ? Est-ce le mariage qui rend heureux ou les personnes plus heureuses qui se marient ? Les économistes sont conscients de la possibilité d'une relation de causalité inverse (Frey et Stutzer, 2005). L'économétrie permet également de répondre en partie à ces questions, en corrigeant d'un biais de sélection.

Les travaux sur données de panel permettent également de mieux comprendre la formation des préférences et l'information mobilisée par les enquêtés. On estime souvent que l'individu compare sa situation à une situation de référence pour évaluer son utilité: $U=(w, w^*)$. L'utilité dépend ainsi du salaire et du salaire de référence. L'exploitation d'enquêtes tente de révéler le point de référence des individus, dont la définition fait encore débat : s'agit-il de la situation présente ? De la situation passée ? De ce à quoi nous croyons avoir droit ? De ce que nous espérons au moment de prendre la décision ? De la situation de nos voisins ou de nos proches ? Nous reviendrons de manière plus détaillée sur ce sujet dans la prochaine section.

Enfin, des modèles tentent désormais de relâcher l'hypothèse d'un lien identique, pour chaque individu, entre la satisfaction et les conditions économiques et sociales (Boes et Winkelmann, 2004). Des travaux plus récents permettent de distinguer des classes d'individus qui ne réagissent pas de la même manière à une hausse du revenu par exemple, même s'il est encore difficile de distinguer l'hétérogénéité liée aux préférences et celle qui est liée à un mode d'expression verbale différent (Clark *et al.*, 2005). En d'autres termes, il n'est pas possible, pour l'instant, de modéliser séparément la fonction d'utilité (transformant le revenu en utilité) et la traduction de cette utilité en modalités verbales (transformant l'utilité en satisfaction déclarée). En définitive, les travaux d'économie du bonheur, avec l'appui de l'économétrie, tendent à prouver que les déclarations de satisfaction ne sont pas directement comparables, mais qu'il est possible de dégager des corrélations fiables, corrigées de divers biais. Ces corrélations pourraient

ensuite renseigner sur la valeur des paramètres économiques, sociaux et institutionnels qui améliorent le bien-être.

La question de l'interaction entre l'emploi et les préférences des individus mérite aujourd'hui d'être davantage étudiée. Beaucoup d'études se contentent en effet de mesurer l'impact des facteurs environnementaux, en corrigeant d'un « effet individuel », qui serait simplement « additif ». La personnalité pourrait néanmoins jouer un rôle plus complexe, et l'adéquation entre la personne et son emploi mériterait plus d'attention. Ces insuffisances sont en partie dues à la faiblesse des bases de données : les économistes construisent rarement les questionnaires qu'ils exploitent, et préfèrent mener des analyses secondaires sur de plus grands échantillons.

La preuve par l'usage ?

Au-delà du « réalisme métrologique » des statisticiens, il est également possible d'évoquer le « réalisme des usagers » (Desrosières, 2003), qui sans ouvrir la boîte noire de la construction des données, constatent des résultats cohérents. Au vu de ses résultats convaincants, l'économie du bonheur peut évoquer une « preuve par l'usage », pour reprendre l'expression d'Alain Desrosière : les corrélations entre des variables « subjectives » et « objectives » (au niveau individuel et macro) et l'existence de résultats qu'il est possible d'interpréter seraient la preuve de l'intérêt de cette démarche et de sa validité. Si certains résultats peuvent sembler surprenants, les pistes d'explication proposées sont souvent convaincantes et intéressantes. Nous en donnerons des exemples dans la section suivante. Si des corrélations attendues peuvent valider une démarche, l'absence de corrélation ou des corrélations surprenantes sont l'occasion de s'interroger (Diener, 1997). De fait, de nombreux articles s'intéressent aux résultats troublants qui interrogent le sens commun ou remettent en cause la fonction d'utilité standard en économie.

L'économie du bonheur met également en évidence les liens entre déclarations et comportements. On sait par exemple que les travailleurs insatisfaits sont moins productifs et plus souvent absents (Clegg, 1983; Mangione et Quinn, 1975). Si le lien entre satisfaction et productivité fait encore débat, il semble plus avéré dans le secteur des services où les travailleurs sont en contact avec les clients (Sousa-Poza et Sousa-Poza, 2000b). Les économistes soulignent également que les travailleurs qui ne sont pas

satisfaits de leur emploi ont plus de chances de quitter leur emploi par exemple (Akerlof *et al.*, 1988; Clark et Georgellis, 2004; Freeman, 1978; Lévy-Garboua *et al.*, 2007). Ces études viennent compléter utilement un argumentaire en faveur de l'exploitation des données sur la satisfaction, en montrant une corrélation entre la satisfaction déclarée, que nous observons, et la satisfaction ressentie, que nous ne pouvons pas mesurer directement, mais dont les conséquences comportementales, observables, sont une première approximation.

Cette section témoigne de l'intérêt d'une approche historique et pluridisciplinaire, dans la mesure où chaque discipline met l'accent sur un aspect de la notion complexe qu'est la satisfaction au travail. Les psychologues tentent de cerner les ressorts psychologiques et universaux du rapport au travail. Les sociologues soulignent bien souvent la diversité des attentes, qui dépend notamment des trajectoires de vie. Les économistes parlent moins des valeurs et des préférences, mais tentent de comprendre le fonctionnement du marché du travail. Ils s'attachent moins aux déterminants individuels, qu'aux régularités observées entre la satisfaction et les caractéristiques de l'emploi. La perspective interdisciplinaire que nous avons adoptée dans cette section nous a permis de souligner la complexité des phénomènes, la possibilité de biais et de problèmes méthodologiques. Loin d'ignorer ces aspects, l'enjeu est au contraire d'en tenir compte pour faire ressortir des corrélations fiables entre la satisfaction et les conditions économiques et sociales qui intéressent davantage les économistes. L'économétrie est l'outil privilégié pour mettre en lumière le rôle des caractéristiques de l'emploi. Par des recherches empiriques novatrices, l'économie du bonheur révèle les conditions et causes du bonheur, que les politiques publiques peuvent influencer et construire. Elle pourrait ainsi fonder une grille d'évaluation de la qualité de l'emploi, en mettant en évidence les déterminants de la satisfaction au travail.

Section 2 – les déterminants de la satisfaction au travail

Interroger l'apport de données sur la satisfaction à la mesure de la qualité de l'emploi nécessite de préciser les résultats de l'économie du bonheur dans ce champ : que nous apprennent les données subjectives ? L'exploitation de ces données nous rappelle que les attentes à l'égard de l'emploi sont multiples et complexes. Les réflexions théoriques et les études empiriques nous invitent alors à tenter de les hiérarchiser, de les classer, dans un mouvement de réduction de la complexité. Dans un mouvement inverse qui a le mérite de rendre compte de la complexité des phénomènes, l'économie s'est également attachée à révéler l'hétérogénéité des préférences et à préciser la nature des liens entre la satisfaction et les caractéristiques de l'emploi, en soulignant des paradoxes et des résultats inattendus (concernant le salaire et la présence syndicale par exemple).

2.1 – Le travail : une source de satisfactions multiples

Les études sur la satisfaction au travail reconnaissent les multiples facettes de ce dernier, qui procurent chacune une certaine satisfaction à l'individu. L'enjeu est alors de proposer une typologie de ces gratifications et d'essayer de mesurer le degré d'importance de chacune.

Les essais de typologie

D'un article à l'autre, le nombre de « facettes » (le terme revient souvent dans la littérature) ou d'aspects à prendre en compte évolue en fonction notamment des items retenus dans les enquêtes. Certains auteurs ont toutefois tenté de réduire le nombre d'items en les regroupant en « dimensions » soit sur la base d'un jugement *a priori*, soit en utilisant des méthodes d'analyses de données. La distinction entre les aspects « extrinsèques » et « intrinsèques » date, nous l'avons dit, des travaux de Herzberg, qui ont inspiré pendant longtemps la psychologie organisationnelle. Cette distinction est également présente dans la sociologie. Nous ne prendrons qu'un exemple : Serge Paugam (2000) teste cette distinction conceptuelle à l'aide d'une analyse des correspondances multiples sur une enquête menée en 1995 par l'Observatoire sociologique du changement. Il aboutit à un espace à deux dimensions, la première correspondant à la stabilité de

l'emploi et la seconde à la satisfaction à l'égard de l'intérêt intrinsèque du travail. Le mérite de l'analyse de Serge Paugam est de souligner que ces deux dimensions ne se recoupent pas entièrement. En d'autres termes, la qualité du travail ne se résume à une seule dimension, où l'on trouverait à un pôle un cumul de désavantages et à l'autre pôle une satisfaction à l'égard des éléments intrinsèques et extrinsèques. Un individu peut apprécier son travail, trouver un certain plaisir à effectuer des tâches, tout en vivant dans la précarité. A l'inverse, d'autres salariés risquent de s'ennuyer au travail, tout en appréciant les aspects extrinsèques tels que la stabilité de leur emploi. Les sociologues français rappellent ainsi que le rapport au travail ne peut se résumer aux intérêts financiers de l'*homo oeconomicus* : les attentes de l'*homo faber* et de l'*homo sociologicus* entrent également en jeu. L'*homo oeconomicus* recherche une rétribution financière ou matérielle. L'*homo faber* tire une certaine satisfaction de la réalisation d'un objectif. L'*homo sociologicus* est attentif à la qualité des relations sociales dans son environnement de travail et à la reconnaissance de son travail par ses pairs (Paugam, 2000). Les travaux de psychologie organisationnelle ont également complété les deux dimensions, intrinsèque et extrinsèque, en utilisant des analyses factorielles. Quatre axes se dégageraient : les récompenses et les rémunérations, le travail lui-même, les collègues et enfin l'organisation du travail (Locke, 1976; Spector, 1997). Une analyse en composantes principales à partir d'une enquête européenne, le *European Values Survey*, retrouve ses quatre axes, formulés de manière légèrement différente : avantages, développement personnel, conditions de travail, dimension sociale (Tchernia, 2005). Une description plus fine de la « satisfaction dans le travail » se trouve dans les analyses d'une question ouverte présente dans l'enquête que Christian Baudelot et Michel Gollac ont exploitée. Il en ressort quatre registres de « plaisir au travail » : celui lié au contact, aux rencontres, celui lié au sentiment de faire quelque chose, d'aboutir à un résultat, celui lié au sentiment d'être utile à la société, de s'occuper des autres et enfin celui lié au voyage, à la découverte, à l'enrichissement personnel (Baudelot et Gollac, 2003).

D'autres typologies préfèrent des listes un peu plus longues. L'équipe de recherche internationale MOW (*Meaning of Work*) distingue six « fonctions » ou « objectifs » au travail : apport de revenu, expression de soi-même, opportunité d'apprendre et de s'améliorer, apporter un certain confort, des contacts interpersonnels, être utile à la société (MOW International Research Team, 1987). Arne Kalleberg, par exemple, utilise des

questions sur plus de 34 items dans le *1972-1973 Quality of Employment Survey*, qu'il regroupe *a priori* en six catégories :

- la dimension intrinsèque, qui correspond à l'emploi lui-même (possibilité d'utiliser ses capacités, autonomie, etc.) ;
- le confort : pas de stress, des horaires adéquats, peu de transports ;
- la dimension financière : salaire, assurance, sécurité de l'emploi ;
- les relations avec les collègues ;
- les possibilités de carrière ;
- l'environnement adéquat (des formations, une direction compétente).

D'après l'exploitation du *Quality Employment Survey*, ces gratifications influencent toutes de manière significative la satisfaction au travail, à l'exception toutefois des relations amicales avec les collègues, dont le coefficient est néanmoins positif (Kalleberg, 1977).

Peter Warr propose une liste un peu plus longue encore (Warr, 1999; Warr, 2007):

1. Les possibilités de contrôle, d'autonomie et de prise de parole
2. Les possibilités d'utiliser ses compétences et d'en acquérir
3. Conflits ou harmonie entre différents buts
4. Variété des tâches
5. Clarté des informations et prévisibilité
6. Relations sociales
7. Salaire
8. Santé et sécurité au travail
9. Position sociale
10. Le soutien de la hiérarchie
11. Perspectives de carrières
12. Équité

Toutes les facettes sont nécessaires pour qu'un emploi soit bon, jusqu'à un certain point toutefois. Pour les six premières facettes, des niveaux élevés pourraient devenir désagréables. Une trop grande liberté par exemple, peut être néfaste, car on a toujours besoin de repères, d'objectifs. De même, chercher à acquérir de nouvelles compétences est stimulant, mais se trouver confronter à des défis que nous nous sentons incapables de

relever, par manque de compétences, est en revanche désagréable. De informations claires et un environnement sans incertitude majeure peuvent être appréciables, à condition qu'ils ne confinent pas à la monotonie. Une trop grande variété des tâches, qui demande de passer continuellement d'un objet d'attention à l'autre, peut donner l'impression de ne rien faire correctement, de devoir faire face à des objectifs contradictoires. Enfin, la sociabilité est sans aucun doute plaisante, mais elle peut se traduire par des fréquentes interruptions, par des demandes répétées ou par le sentiment qu'on ne peut contrôler personnellement son activité. Ces six premières facettes répondent ainsi au modèle des vitamines A et D : leur consommation est bénéfique, mais en trop grande quantité, elles peuvent devenir nocives. Peter Warr qualifie cet effet non linéaire de modèle AD pour « *Additional Decrement* ». On notera que cet effet joue essentiellement sur l'axe qui va du confort à l'anxiété (cf. schéma 2.2). A l'inverse, les facettes 7 à 11 se comportent comme les vitamines E et C : leur consommation est bénéfique jusqu'à un certain point, au-delà duquel la consommation supplémentaire est inutile (sans être toutefois nocive). Peter Warr résume ce type d'effet par les lettres CE pour « *Constant Effect* ». Notons que les facteurs de type AD correspondent davantage aux aspects intrinsèques et les facteurs de type CE aux aspects extrinsèques. Une revue de la littérature conséquente vient confirmer l'impact de ces dimensions sur le bien-être au travail. En revanche, l'effet non linéaire de certains aspects, qui semble tout à fait plausible au premier abord, n'a pas fait l'objet de nombreux tests pour l'instant, les fondements empiriques restent minces. Peter Warr reconnaît d'ailleurs que de nouvelles études seraient nécessaires pour valider son modèle et son analogie aux vitamines.

Les travaux sociologiques et psychologiques témoignent de la diversité des déterminants de la satisfaction au travail et des multiples facettes du rapport au travail, tout en cherchant à réduire cette complexité, par un exercice de classification. Cette démarche est moins fréquente parmi les économistes. Signalons toutefois le modèle psychologique adopté par un économiste, Alfonso Sousa-Posa et un gestionnaire, Andrés Sousa-Posa, qui consiste à distinguer les apports et les efforts du travailleur (*inputs*) et les rétributions (*outputs*) (Sousa-Posa et Sousa-Posa, 2000b). Les premiers sont au nombre de cinq (l'éducation, le temps de travail, la fatigue, l'effort physique et des situations dangereuses) et les deuxièmes au nombre de huit (haut revenu, sécurité de l'emploi, possibilités de promotion, travail intéressant, autonomie, sentiment d'aider les autres, les relations avec la direction, les relations avec les collègues). Il ne s'agit pas ici d'une liste

théorique, mais de celle qui est disponible dans une enquête internationale, l'*International Social Survey Program*. Cette approche, qui s'apparente à celle de Herzberg, est validée par les données : les cinq premiers items détériorent la satisfaction, et les huit suivants l'augmentent, d'après une régression sur l'ensemble de l'ISSP.

Face à la diversité des aspects entrant en ligne de compte dans la satisfaction au travail, l'enjeu est non seulement de les regrouper, mais également de mesurer l'importance de chaque domaine, d'effectuer des classements, à travers diverses méthodes.

Une diversité des méthodes pour comparer l'importance de chaque facette

Pour hiérarchiser les dimensions, il est possible d'analyser directement les réponses des travailleurs aux questions sur le degré d'importance accordée à différents aspects du travail (Clark, 2005a). L'ISSP propose ainsi aux enquêtés de noter le degré d'importance de huit aspects (sécurité de l'emploi, intérêt du travail, haut revenu, opportunité d'avancement, flexibilité des horaires, autonomie, possibilité d'aider les autres, d'être utile à la société) sur une échelle allant de 1 à 5 (« très important », « important », « ni important, ni sans importance », « sans importance », « sans importance du tout »). L'approche « hédonique » consiste quant à elle à mesurer l'impact de la satisfaction à l'égard de différents aspects du travail et de l'emploi (satisfaction vis-à-vis du temps de travail, du salaire, des conditions de travail, etc.) sur les comportements des travailleurs, pour tenter d'estimer ce qui compte réellement dans un emploi (Bonhomme et Jolivet, 2005; Clark, 2001) : si une moindre satisfaction à l'égard du salaire débouche sur davantage de démissions, cette approche conclut que le salaire est important. Cependant, la satisfaction au travail est plus souvent considérée comme une variable « à expliquer », à partir des caractéristiques objectives des travailleurs et des emplois (Clark, 2005a). L'approche développée par Andrés et Alfonso Sousa-Posa s'inscrit dans cette lignée : ils tentent d'expliquer la satisfaction au travail à travers les rétributions que peuvent attendre les travailleurs, tout en contrôlant par les efforts fournis par ces derniers. Cette approche pose la question de la mesure des caractéristiques explicatives : elle peut être objective, déclarative, ou subjective. Si le salaire ou le nombre d'heures de travail sont des caractéristiques faciles à « objectiver », le chercheur doit bien souvent mesurer les autres caractéristiques par l'intermédiaire des déclarations et des évaluations des travailleurs eux-mêmes, ce qui peut poser problème, comme cela est

souligné dans la section précédente. Les évaluations subjectives des caractéristiques de l'emploi sont en effet davantage corrélées au bien-être que les évaluations objectives, mais les deux méthodes produisent néanmoins des résultats qui vont dans le même sens (Warri, 2007). Plus récemment, des chercheurs (Ferrer-i-Carbonell, Van Praag et Theodossiou, 2006) ont proposé un autre protocole, qui consiste à présenter à des enquêtés des « vignettes » décrivant chacune un emploi caractérisé par un « assortiment » différent de chaque aspect (salaire, sécurité de l'emploi, etc.). Les personnes qui participent à cette expérience doivent ensuite classer ces emplois selon leurs préférences. Ce classement donne une idée des aspects les plus importants pour l'enquêté, indépendamment de sa situation actuelle.

Les résultats : des classements concordants ?

Lorsqu'on interroge les travailleurs sur le degré d'importance de chaque facette, on obtient le classement suivant : d'après l'ISSP 1997, auquel participaient le Royaume-Uni, la Hongrie, l'Allemagne de l'Ouest, les Etats-Unis, les Pays-Bas et l'Italie, 55% des travailleurs estiment que la sécurité de l'emploi est « très importante », contre 50% pour l'intérêt du travail, 32% pour l'autonomie, 22% pour le sentiment d'aider les autres et d'être utile à la société, 20% pour un haut revenu, 19% pour les opportunités d'avancement, et 17% pour des horaires flexibles (Clark, 2005a, 2005b). Lorsqu'il s'agit de choisir la caractéristique la plus importante, les avis sont partagés, du moins au Royaume-Uni, d'après le BHPS : 27% choisissent la sécurité de l'emploi, 25% le revenu, 23% le contenu du travail, 12% l'autonomie et 5% de bonnes relations avec les collègues. Les régressions expliquant la satisfaction au travail et exploitant l'ISSP 1997 offrent un classement différent : de bonnes relations sociales au travail arrivent en tête, avec le coefficient le plus important et le plus significatif. Viennent ensuite le contenu du travail, les opportunités de promotion, puis le revenu, la sécurité de l'emploi et l'adéquation avec les préférences horaires (Clark, 2005a). Avec la même base de données, Alfonso et Andrés Sousa-Poza démontrent également que de bonnes relations et un travail intéressant sont les deux principales sources de satisfaction. Ils soulignent en outre que de bonnes relations avec la direction ont un effet plus important que de bonnes relations avec des collègues (Sousa-Poza et Sousa-Poza, 2000b). Avec une méthode différente, deux sociologues de l'Université de Budapest exploitant également l'ISSP aboutissent à des résultats

similaires (Medgyesi et Róbert, 2003) : lorsqu'il existe une divergence entre la situation actuelle du salarié et les caractéristiques de l'emploi souhaité par ce dernier, il est moins satisfait, quelle que soit la facette considérée (sécurité de l'emploi, salaire, promotion, intérêt du travail, autonomie). Lorsque la divergence concerne l'intérêt du travail, l'effet est plus important. Enfin, le stress au travail et de mauvaises relations diminuent aussi la satisfaction (Medgyesi et Róbert, 2003). L'exploitation du *General Social Survey* américain confirme ces résultats (Handel, 2005) : le contenu du travail et de bonnes relations avec les employés et la direction sont davantage corrélés avec la satisfaction au travail que d'autres aspects. Lorsqu'on interroge les salariés sur le degré d'importance de chaque facette, en 1998, 60% des Américains répondent que la sécurité de l'emploi est « très importante », suivie de l'intérêt du travail (51%), des possibilités de promotion (37%), de l'autonomie (28%) et d'un haut revenu (23%). Le classement est identique en 1989.

L'approche hédonique offre un classement légèrement différent. D'après le BHPS, si la sécurité de l'emploi et le revenu ne sont pas satisfaisant, ils constituent les facteurs les plus prédictifs du départ des salariés (Clark, 2001). Un mécontentement à l'égard de l'autonomie, du contenu du travail et des horaires peut également inciter les salariés à quitter leur entreprise, mais l'effet est moindre. La satisfaction à l'égard des relations avec les collègues et des possibilités de promotion n'a pas d'impact significatif sur la décision de changer d'employeur. D'après le panel danois, la satisfaction à l'égard du type d'emploi est la variable la plus importante pour expliquer les départs volontaires, suivie de la satisfaction à l'égard du salaire. La satisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi n'a pas d'influence significative, ce qui peut s'expliquer par un marché du travail fluide et des allocations chômage généreuses (Kristensen et Westergard-Nielsen, 2004).

Peu d'études tentent de distinguer l'utilité « anticipée », celle qui est mobilisée pour prendre la décision, et l'utilité « expérimentée », celle qui est vécue *ex-post*. Cette distinction est néanmoins possible grâce à des données originales récoltées en Suède, aux Pays-Bas et en Grèce (Ferrer-i-Carbonell *et al.*, 2006). Les déterminants de l'utilité anticipée sont mesurés à partir du classement que fait chaque enquêté entre différents emplois présentés sur des vignettes indiquant le salaire, les horaires, les conditions de travail et les assurances sociales : le salaire horaire est la variable la plus déterminante. Son effet est pourtant très faible sur la satisfaction au travail, au Royaume-Uni et aux

Pays-Bas du moins (Ferrer-i-Carbonell *et al.*, 2006). Cette étude atteste de la possibilité de résultats discordants, qui dépendent de la méthode choisie, l'une mesurant l'utilité anticipée, l'autre l'utilité vécue. Par ailleurs, l'utilité mobilisée pour prendre la décision n'est pas la simple somme (ou moyenne) des degrés de satisfaction ressentie depuis le début dans l'emploi. Pour prendre la décision de quitter leur employeur, les salariés mobilisent la dernière information disponible et le souvenir d'une satisfaction ou d'une insatisfaction extrême (Clark et Georgellis, 2004). On parle de « *peak-end behavior* » en référence aux travaux de Daniel Kahneman.

En définitive, le degré d'importance mentionné par les salariés correspond en grande partie à la hiérarchie des déterminants de la satisfaction au travail : les deux méthodes soulignent que les aspects extrinsèques ont autant d'importance que les aspects intrinsèques. Lorsqu'on les interroge sur le degré d'importance de chaque aspect, les salariés ont en revanche tendance à sous-estimer l'importance de la qualité des relations sociales, qui est souvent très significative dans les régressions expliquant la satisfaction au travail. Enfin, les aspects extrinsèques s'avèrent peut-être plus importants pour expliquer les comportements sur le marché du travail (dans le cadre de l'approche hédonique) et l'utilité anticipée au moment de prendre les décisions (avec la méthode des vignettes). Les paragraphes suivants reviennent plus en détail sur quelques controverses et débats, à propos du rôle du salaire, de celui des conditions de travail et enfin sur le rôle des préférences individuelles.

2.2 – Salaire et satisfaction : un lien qui ne cesse d'interroger les économistes

La théorie économique standard accorde une place centrale au salaire dans le rapport à l'emploi et au travail : le travail est recherché dans la mesure où il procure un salaire. En d'autres termes, l'utilité croît quand le salaire augmente. L'étude de la satisfaction au travail amende et révisé la fonction d'utilité traditionnelle et remet à l'honneur les travaux pionniers de Veblen et Duesenberry (Holländer, 2001). L'utilité attachée au revenu ou au salaire serait en effet relative, médiatisée par une comparaison. L'enjeu des recherches actuelles est de déterminer le point de référence d'une part, et son effet exact d'autre part. Notons d'ores et déjà que le salaire n'est sûrement pas le seul

objet de comparaison, mais que la littérature sur la satisfaction au travail a porté son attention sur ce dernier, pour des raisons pratiques notamment: le salaire est une information qu'on trouve dans de nombreuses enquêtes.

Le salaire : habitude et comparaison

A partir du moment où l'on reconnaît que la satisfaction ne dépend pas uniquement du salaire actuel, mais est médiatisée par un point de référence, il est possible de distinguer plusieurs hypothèses sur la nature de ce point de référence (Clark, 1999; Hamermesh, 2001) :

- la consommation ou le revenu passés et actuels (dans la théorie de l'adaptation des préférences)
- le revenu qu'on aurait pu recevoir (*regret theory*) ou celui qu'on espérait (*disappointment theory*) dans une perspective inter temporelle,
- ce que les autres reçoivent, dans les théories de la justice ou de l'interdépendance des préférences.

On peut ainsi distinguer les normes internes (qui dépendent du passé de l'individu et de ses aspirations) des normes sociales (qui dépendent de la situation des autres), ou, en d'autres termes, les comparaisons interpersonnelles des comparaisons intra-personnelles (Panos et Theodossiou, 2007). Dans la pratique, il est parfois difficile de distinguer la comparaison avec ses propres attentes passées et la comparaison avec d'autres situations: les autres opportunités sur le marché engendrent des attentes, qui seront mesurées par la situation de personnes similaires. Les tentatives de validation de deux hypothèses s'appuient toutes sur des équations de salaire, dont le résidu est introduit dans l'équation de satisfaction. Ce résidu est une estimation de la différence entre le salaire réel et le salaire auquel le travailleur pourrait prétendre en fonction de son emploi, de son niveau d'éducation ou de ses préférences.

D'après les deux premières vagues d'une enquête britannique, le *British Household Panel Survey* (BHPS) (Clark, 1999), la satisfaction au travail ne dépend pas du salaire actuel, mais bien du changement entre la première et la deuxième vague. Certains groupes (travailleurs à bas salaire, travailleurs peu qualifiés et jeunes) sont plus sensibles à une hausse. Andrew Clark privilégie la thèse de l'habitude : le travailleur s'est habitué à son

niveau de consommation, ses préférences se sont adaptées. Ce phénomène prend dans la littérature le nom de « *satisfaction treadmill* » (Kahneman, 1999). Ce résultat est ainsi tout à fait concordant avec les recherches de psychologie hédonique et des recherches plus anciennes. L'école de Leyden parlait de « *preference shift parameter* », et on retrouve aujourd'hui dans la littérature le terme de « *preference drift* » (Groot et Brink, 1999; Grund et Sliwka, 2003). L'exploitation du panel allemand témoigne également de l'importance des hausses de salaires pour la satisfaction au travail. Ici toutefois, l'impact du salaire actuel reste très important, et les cadres s'avèrent plus sensibles à une hausse du salaire (Grund et Sliwka, 2003).

Dans la perspective adoptée par Louis Lévy-Garboua et Claude Montmarquette, clairement inter temporelle et rationaliste, les travailleurs sont satisfaits quand leur salaire courant dépasse ce qu'ils pouvaient espérer dans le passé. Dans un premier temps, ils testent leur théorie sur une enquête canadienne de 1986, qui n'est malheureusement pas un panel et ne contient pas d'information sur les salaires au-delà des douze derniers mois. Ils valident leur théorie en soulignant les différences entre les déterminants de la satisfaction au travail à trois moments du cycle de vie : 15-24 ans, 25-34 ans, 35-44 ans et plus. Les jeunes seraient insensibles à la différence entre leur salaire actuel et leur salaire de réservation, soulignant bien l'évaluation inter temporelle qu'ils font. Les seniors sont également insensibles à la différence actuelle, et beaucoup plus aux différences passées (Lévy-Garboua et Montmarquette, 2004). Un article plus récent adopte le même cadre théorique, mais en exploitant un panel allemand, le SOEP, sans distinction en fonction de l'âge (Lévy-Garboua *et al.*, 2007). La somme actualisée des différences de salaire non expliquées (qui correspond au résidu de l'équation de salaire) a bien un impact dans le sens escompté.

Daniel Hamermesh reconnaît également l'importance des aspirations (ou, en termes plus économiques, l'existence d'un calcul inter temporel), mais souligne que l'effet des déceptions passées sur la satisfaction s'estompe peu à peu. Il cherche à expliquer quelques faits stylisés (Hamermesh, 2001) : la hausse des inégalités de revenu aux Etats-Unis s'est accompagnée d'une satisfaction accrue des travailleurs dans le dernier quartile entre 1978 et 1988 d'une part, et entre 1978 et 1996 d'autre part. Ce phénomène est également observable en Allemagne au milieu des années 90. En exploitant le *National Longitudinal Survey Cohort of Young Men* et le *German Socio Economic Panel* (GSOEP)

et à l'aide de diverses techniques, il démontre que des chocs sur la distribution des salaires ont un impact sur la distribution de la satisfaction au travail ; mais il y a en revanche peu de relation entre la distribution de la satisfaction et la persistance d'inégalités. Il émet alors l'hypothèse que la satisfaction au travail dépend de la rentabilité des investissements en capital humain (plus ou moins décevant en fonction des chocs). Cette hypothèse est testée et validée en estimant d'abord une équation de salaire, avant d'introduire le résidu dans l'équation de la satisfaction au travail. Le résultat n'est pas en soi contradictoire avec la théorie de Louis Lévy-Garboua et Claude Montmarquette, si le taux d'actualisation est important. En d'autres termes, la satisfaction au travail dépend de chocs récents, plutôt qu'anciens, et l'impact des attentes au début de carrière se dissipe peu à peu. Le travailleur ne reste pas amer toute sa vie en cas de déception et accepte la réalité au bout de quelque temps, ce qui rejoint la théorie de l'habituation. Il y a sans doute à la fois un phénomène d'adaptation (Clark, 1999) et de comparaisons avec le contrefactuel (Lévy-Garboua et Montmarquette, 2004).

Le salaire des autres : information ou envie ?

Jusqu'à une époque récente, la littérature mettait en évidence des effets d'envie : les travailleurs sont moins heureux quand leur salaire est moins élevé que celui qu'il pourrait espérer, d'après l'estimation d'une équation de salaire. C'est ainsi ce qui ressort d'une première exploitation du BHPS (Clark et Oswald, 1996).

Des bases de données plus riches, l'une américaine, l'autre suédoise, permettent de poser la question du groupe de comparaison mobilisé par les travailleurs : dans le cas suédois, la satisfaction dépend davantage d'une comparaison avec la situation générale sur le marché du travail, ou la situation de travailleurs exerçant la même profession, plutôt qu'une comparaison avec les collègues d'une même entreprise, ou avec sa situation passée (Bygren, 2004). Les données américaines soulignent également que la comparaison avec des travailleurs différents (à l'extérieur d'une entreprise ou dans d'autres professions) compte tout autant que la comparaison avec des travailleurs semblables (à l'intérieur de l'entreprise ou dans une même profession) (Sweeney et McFarlin, 2005).

Quelques articles plus récents mettent en évidence un autre effet, appelé « effet tunnel »¹¹, en référence aux travaux de Hirschman : les revenus plus importants de nos compatriotes peuvent susciter de la jalousie, mais constituent également une source d'information sur nos revenus futurs. Ils peuvent ainsi nous rendre heureux, en nous rappelant que l'ascension sociale est possible (Senik, 2005a). L'effet positif peut également s'expliquer dans le cadre de la théorie du capital social : plus mes proches sont riches, plus ils peuvent m'aider et conforter mon sentiment de sécurité (Panos et Theodossiou, 2007). La littérature a cherché à savoir ce qui l'emportait, la comparaison ou l'information (Senik, 2004), la jalousie ou l'ambition (Senik, 2005a), le statut ou le signal (Clark, Kristensen et Westergaard-Nielsen, 2006), l'effet affectif, *via* une privation relative, ou l'effet cognitif (Panos et Theodossiou, 2007).

L'effet de « tunnel » a tout d'abord été mis en évidence sur un panel russe (Senik, 2004), puis cette analyse a été étendue à l'Union Européenne : Claudia Senik estime alors que l'effet d'information domine dans les pays de l'Est, où l'environnement économique est incertain et où tous les espoirs sont permis, tandis que l'effet d'envie domine dans les pays de l'Ouest, où l'environnement économique est plus stable et les chances de promotions plus limitées (Senik, 2005a). En réponse à ces premiers articles, deux documents de travail ont mis en évidence un effet « tunnel » dans des pays occidentaux développés depuis longtemps. Andrew Clark et ses collègues (Clark *et al.*, 2006) utilisent le salaire moyen dans une entreprise comme point de référence. Ils exploitent pour cela la version danoise de l'ECHP, de 1994 à 2001, appariée à une base de données administrative sur les entreprises. L'échantillon est scindé en deux : pour les plus favorisés, ceux dont le salaire est supérieur au salaire moyen de l'entreprise, la différence entre leur propre salaire et le salaire moyen dans l'entreprise n'a pas d'impact significatif, quelle que soit la spécification du modèle. Pour les plus défavorisés dans la firme, la différence a bien un impact positif sur leur satisfaction. Cet impact est d'autant plus fort que le salarié est un homme, jeune, avec un niveau d'éducation élevé. Ces derniers résultats confortent la thèse du signal : les hommes jeunes et avec un niveau d'éducation élevé ont plus de chances de gravir les échelons de l'entreprise. C'est une des premières études montrant un effet de signal dans un pays développé. Le groupe de comparaison choisi dans cet article explique peut-être ce résultat discordant par rapport à d'autres

¹¹ Dans un tunnel, en cas d'embouteillage, les automobilistes seraient heureux de voir l'autre file avancer, car ils espèrent que leur tour viendra bientôt, et qu'ils pourront sortir du tunnel à leur tour.

études : les revenus de mon voisin, de mon conjoint, de mon compatriote ou de ma catégorie socioprofessionnelle, ne permettent pas de prédire mes salaires futurs, à la différence du salaire de mes collègues un peu plus avancés dans la grille salariale de mon entreprise. Lorsque je me compare à mes collègues, l'effet d'information l'emporte sur l'effet d'envie. Il convient aussi de préciser que l'économie danoise se caractérise à la fois par de faibles inégalités et une forte mobilité. L'exploitation des onze premières vagues du BHPS apporte d'autres éléments au débat (Panos et Theodossiou, 2007) : la différence entre son revenu et le revenu du groupe de référence (estimé par une équation de salaire) est constituée d'une partie permanente et d'un choc. Une différence permanente en défaveur de l'enquêté tend à diminuer sa satisfaction. A l'inverse, un choc aurait tendance à l'augmenter. Le résultat majeur de cette exploitation provient d'une division de l'échantillon en deux sous-groupes : ceux qui estiment leur situation financière vulnérable, et ceux qui l'estiment au contraire confortable. Dans le premier cas, l'effet d'information domine, dans le deuxième, l'effet d'envie domine. En d'autres termes, même dans un environnement macroéconomique certain, l'effet cognitif domine pour les individus en grande détresse. La littérature grandissante sur le lien entre satisfaction et salaire pourrait nourrir le débat sur la qualité de l'emploi. Cette littérature invite en définitive à ne pas se contenter d'un indicateur du niveau moyen des salaires, mais à tenir compte des possibilités de promotion salariale et des inégalités de revenu, même si l'effet de ces dernières reste incertain : lorsque l'effet d'information domine, une hausse des inégalités peut accroître la satisfaction des plus défavorisés, ainsi que des moins favorisés qui espèrent rejoindre le premier groupe.

2.3 – L'utilité procédurale : dialogue social et conditions de travail

Les économistes reconnaissent également l'importance des procédures, des règles et des processus. Lorsque la démocratie règne, lorsque la participation à la vie publique et politique est plus importante, lorsque les institutions sont stables et légitimes, le bien-être subjectif est plus élevé (Frey et Stutzer, 2002a). Les deux économistes suisses soulignent que le fédéralisme, les référendums populaires et plus généralement la participation à la vie civique rendraient les citoyens plus heureux. Ils mettent en avant le concept d'« utilité

procédurale », l'utilité qui découle, non pas des résultats, mais de la manière dont ceux-ci sont obtenus. Le terme rappelle également la notion de « justice procédurale ». Il existe désormais toute une littérature en psychologie organisationnelle et en sociologie sur le sentiment de justice au travail (Dubet, 2006). Les travailleurs veulent, d'une part être entendus et participer aux décisions qui les concernent, et d'autre part une récompense équitable des efforts : autrement dit à compétences et efforts comparables, salaire égal. Nous évoquerons les questions de discrimination dans les derniers paragraphes, pour explorer ici l'intérêt de la notion d'utilité « procédurale » appliquée au travail.

Syndicat et insatisfaction : un paradoxe ?

Les économistes américains furent les premiers à remarquer ce qui peut sembler, au premier abord, un paradoxe : les travailleurs syndiqués sont moins satisfaits de leur travail (Borjas, 1979; Freeman, 1978; Freeman et Medoff, 1984). L'insatisfaction des travailleurs syndiqués s'expliquerait par une meilleure information. Les syndicats informent les salariés des problèmes dans l'entreprise ; ils encouragent l'expression d'une insatisfaction et retiennent les salariés mécontents qui auraient pu quitter leur employeur. Sans syndicat, aucun employé n'osera prendre la parole pour tenter d'améliorer ces conditions : il peut craindre que l'employeur le sanctionne individuellement et il espère pouvoir profiter des revendications de ses collègues. Si tous ces collègues restent silencieux, il préfère partir. C'est la solution de l'« *exit* », opposé à la parole que peuvent prendre les syndicats : la « *voice* », pour reprendre les termes d'Albert Hirschman, que Richard Freeman et James Medoff (1980) appliquent aux relations de travail dans l'entreprise.

D'autres explications de cet apparent paradoxe existent néanmoins dans la littérature. Les syndicats s'organiseraient dans les lieux où les conditions de travail sont déjà mauvaises : en d'autres termes, les caractéristiques de l'emploi déterminent en même temps la syndicalisation et l'insatisfaction, ce que tend à prouver l'exploitation de l'enquête britannique SCALI (*Social Change and Economic Life Initiative*) menée entre 1986 et 1987 : l'ajout, dans une régression, de variables sur les conditions de travail diminue sensiblement le coefficient associé à la syndicalisation (Bender et Sloane, 1998). Une autre explication privilégiée l'idée d'un biais de sélection individuelle : les travailleurs insatisfaits auraient tendance à se syndiquer. Dans ce cas, la corrélation fallacieuse entre

insatisfaction et syndicalisation serait due, non pas à l'hétérogénéité inobservée des entreprises, mais des travailleurs eux-mêmes. Deux chercheurs de l'Université de Wisconsin et un chercheur de l'Université de Birmingham ont tenté de tester cette idée en exploitant un panel, le BHPS, de 1991 à 1994, avec des techniques censées contrôler les effets individuels : les effets fixes individuels et les probits conditionnels (Heywood, Siebert et Wei, 2002). Ces deux techniques consistent en définitive à s'intéresser aux variations intra individuelles. Les auteurs concluent toutefois que l'insatisfaction des travailleurs syndiqués ne s'expliquerait pas par un biais de sélection, mesurée ici par un simple effet fixe. La conclusion, on le voit, reste tributaire d'une hypothèse méthodologique fragile : l'effet fixe individuel refléterait un processus de sélection. L'exploitation d'une enquête contenant des informations sur les employeurs et sur les employés, le *Workplace Employee Relations Survey* (WERS) datant de 1998 permet de contrôler à la fois les deux biais de sélection présents dans la littérature, celui touchant les entreprises (celles qui proposent de mauvaises conditions de travail risquent d'être plus syndicalisés) et celui touchant les travailleurs (ceux qui sont moins satisfaits se syndicalisent) (Bryson, Cappellari et Lucifora, 2005). Plus précisément, le modèle économétrique estime simultanément la satisfaction au travail, la syndicalisation et la reconnaissance des syndicats pour expliquer l'insatisfaction des travailleurs syndiqués, toujours vérifiée, quelle que soit la base. Les résultats laissent penser que les travailleurs syndiqués sont insatisfaits *ex ante*. Le cadre théorique permet d'expliquer ce résultat : il y aurait une file d'attente pour intégrer les entreprises où des syndicats forts et reconnus peuvent pousser à l'adoption de politiques de rémunération et de conditions de travail meilleures. Les plus productifs ont plus de chances d'intégrer les établissements syndiqués. Ces travailleurs productifs sont généralement plus qualifiés. Par conséquent, ils ont davantage d'attentes, plus difficiles à satisfaire que celles de travailleurs moins qualifiés. La syndicalisation, en elle-même, n'affecte pas la satisfaction au travail (Bryson *et al.*, 2005).

Ces débats, s'ils soulignent que les syndicats ne sont pas directement responsables d'une insatisfaction, ne permettent pas de prendre la mesure du désir de coopération et de dialogue sur le lieu de travail. Pour estimer ce désir, Richard Freeman et Joel Roger exploitent une enquête originale, le *Worker Representation and Participation Survey*, menée au milieu des années 90 auprès de plus de 2000 Américains, et dont les résultats sont confirmés par des enquêtes plus récentes. Ils en concluent que les travailleurs

souhaiteraient davantage de dialogue et de participation dans leur entreprise : deux tiers voudraient ainsi avoir plus d'influence. 20% aimeraient avoir plus d'influence sur la manière de mener leur travail ou sur les règles d'hygiène et de sécurité ; plus de 30% souhaiteraient participer davantage aux décisions concernant les politiques de formation et de rémunération. Ils souhaitent que leur relation avec le management soit coopérative. Ils restent ouverts à différentes formes de dialogue social, par l'intermédiaire des syndicats, qu'ils soutiennent, ou à travers de nouvelles instances. L'état décevant du dialogue social serait dû à la résistance de la direction. Ces résultats ne signifient pas que la loi n'a pas d'importance aux yeux des travailleurs américains : une majorité estime au contraire que la loi pourrait être plus protectrice (Freeman et Rogers, 2006). Richard Freeman et Joel Rogers souligne par ailleurs que la satisfaction à l'égard du dialogue social n'est pas une question anodine, dans la mesure où elle est en grande partie liée à d'autres aspects du bonheur au travail. Pour beaucoup d'employés en effet, le meilleur moyen d'améliorer leurs conditions de travail, n'est pas l'« *exit* », la recherche d'un autre emploi, mais bien la « *voice* », le dialogue social. D'autres résultats viennent confirmer l'importance d'une forme d'autonomie, d'une participation aux prises de décision.

Les indépendants : vive l'autonomie !

La satisfaction des indépendants laisse penser que les travailleurs valorisent l'autonomie et la prise de décision. Dans la plupart des pays européens, les travailleurs indépendants sont en effet plus satisfaits (Blanchflower, Oswald et Stutzer, 2001). Une exploitation du GSOEP, du BHPS et d'une enquête suisse aboutit au même résultat (Frey et Benz, 2003). L'autonomie que procure le statut de travailleur indépendant pourrait expliquer leur satisfaction. D'après des données américaines (Hundley, 2001), il semble également que les travailleurs indépendants sont plus satisfaits de leur emploi, car leur travail leur offre plus d'autonomie, de flexibilité, de possibilité d'utiliser et d'améliorer leurs compétences et une plus grande sécurité (c'est du moins ce qu'ils pensent). Les différences entre travailleurs indépendants et salariés sont d'ailleurs beaucoup plus faibles parmi les cadres supérieurs et les professions libérales, dont les conditions de travail se rapprochent de celles des indépendants. Les salariés qui se trouvent dans de petites organisations sont aussi plus heureux, ce qui s'explique peut-être par une plus grande marge de manœuvre (Frey et Benz, 2003).

L'envie d'autonomie n'est pas l'apanage des travailleurs indépendants, mais concernerait une grande majorité de la population. L'envie de devenir indépendant est largement répandue dans la population occidentale (entre 60 et 30% selon les pays) (Blanchflower *et al.*, 2001). En termes de conclusion politique, de nombreux auteurs pensent que l'« entrepreneuriat latent » est bien plus répandu que l'entrepreneuriat effectif et qu'il y a trop de contraintes législatives à l'heure actuelle, ou bien encore qu'il faut aider les personnes dont l'apport en capital ne serait pas suffisant (Blanchflower *et al.*, 2001; Frey et Benz, 2003). Ces résultats restent bien sûr conditionnés au contrôle d'un biais de sélection (encore une fois, il n'est pas sûr qu'un simple effet fixe suffise). Devenir un travailleur indépendant n'est pas un choix anodin. Les indépendants sont généralement des personnes qui ont peu d'aversion pour le risque, qui ont des capacités de direction et de gestion et qui valorisent l'autonomie (Fairlie, 2002). Par ailleurs, la satisfaction des fonctionnaires peut également jeter un doute sur l'interprétation de ces résultats : dans beaucoup de pays, le service public est associé à la lourdeur bureaucratique et à l'absence d'initiative, mais les fonctionnaires sont pourtant heureux, et une partie non négligeable de la population souhaiterait devenir fonctionnaire (Norris, 2003).

Les conditions de travail : quelle organisation optimale ?

Les effets délétères du taylorisme sur le bien-être des travailleurs sont désormais bien connus. La littérature plus récente s'attache plutôt à cerner l'impact des nouvelles formes d'organisation sur le bien-être des travailleurs. Les nouvelles pratiques d'organisation peuvent prendre des formes diverses : de la production juste à temps et des cercles de qualité venus du Japon, aux formes de participation plus scandinaves, telles que l'association à la prise de décision, le travail en équipe semi autonome, les stratégies de ressource humaine qui tendent à améliorer les qualifications de la main d'œuvre. On parle parfois de « pratiques de haute performance » (Berg et Kalleberg, 2006b), traduction de « *high performance practices work systems* » (Appelbaum *et al.*, 2000).

En théorie, les effets sur la qualité du travail peuvent aller dans les deux sens. Les nouvelles formes d'organisation peuvent se traduire par davantage de stress ou de pression de la part des pairs. Le travail peut toutefois être plus intéressant et la qualité des relations sociales meilleures. Deux effets indirects de ces formes d'organisation sur la satisfaction au travail sont également mentionnés dans la littérature : la satisfaction peut augmenter

sous l'effet d'une hausse de salaire, liée elle-même à une responsabilité accrue. Les salariés peuvent également être satisfaits de la flexibilité du temps de travail, qui leur permet de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Les résultats empiriques sont contrastés. D'après une enquête française, les nouvelles pratiques de management se traduiraient bien par une pression psychologique accrue (Askenazy, 2004; Askenazy et Caroli, 2002). D'après les données britanniques (notamment le *Skills Survey*), la dégradation du bien-être subjectif des salariés s'expliquerait par l'intensification du travail conjuguée à une baisse de l'autonomie constatée à la fin du XXème siècle (Green, 2006a, 2006b). Au niveau individuel, il existe en tout cas un lien entre faible autonomie, effort de travail intense et insatisfaction. Une enquête américaine, au niveau de l'établissement, établit également un lien entre certaines maladies professionnelles et des formes d'organisation qui ont recours à la production « juste à temps » ou les cercles de qualité. Une étude, basée sur la visite d'une quarantaine d'établissement dans différents secteurs conclut en revanche qu'il n'y a pas de lien entre les pratiques de « hautes performances » et le stress (Appelbaum *et al.*, 2000; Berg et Kalleberg, 2006b). Ces pratiques contribuent toutefois à établir un climat de confiance dans les établissements et, par la même, une certaine satisfaction des salariés (Berg et Kalleberg, 2006a). En définitive, si de nouveaux modes de gestion des ressources humaines s'avèrent délétères pour le bien-être, d'autres en revanche contribuent à améliorer la qualité de l'emploi et la satisfaction au travail.

C'est également la conclusion de Thomas Bauer, qui exploite l'enquête européenne sur les conditions de travail, commanditée par la Fondation de Dublin. Toutes choses égales par ailleurs, une autonomie accrue sur la manière de mener son travail, ainsi qu'une communication soutenue avec leurs collègues augmentent la satisfaction au travail (Bauer, 2004). A l'inverse, être impliqué dans des équipes de travail et pratiquer la rotation des emplois n'a aucune influence significative et positive sur la satisfaction au travail. Une étude internationale qui s'appuie sur l'ISSP et sur une large enquête auprès d'employés d'une multinationale confirme l'importance de la qualité des relations sociales (Huang et Vliert, 2004). La reconnaissance du supérieur hiérarchique, son soutien est également un facteur de satisfaction d'après cette étude. Peter Warr propose également une revue de la littérature convaincante des effets positifs de l'autonomie ou du dialogue social sur le

bien-être (Warr, 2007), même si les résultats utilisés sont en général basés sur de petits échantillons.

Satisfaction et temps de travail : des relations complexes

Les relations entre temps de travail et satisfaction sont complexes. Certes, quelques faits sont désormais bien connus. Les horaires de travail atypiques (travail de nuit, travail posté, travail le samedi ou le dimanche) sont associés à une insatisfaction au travail d'après l'exploitation de l'enquête européenne sur les conditions de travail (Bauer, 2004). En médecine du travail et en psychologie, sur de plus petits échantillons, les patients qui ont des horaires atypiques (horaires changeants, semaine compressée avec des journées de plus de 10 heures, travail posté rotatif, CDD) expriment plus souvent un mal-être (insomnie, dégradation de la confiance en soi et du bien-être subjectif) (Martens *et al.*, 1999). Les personnes qui travaillent plus de 40 heures par semaine risquent davantage d'avoir des problèmes de tension, de moins apprécier la vie en dehors du travail et de connaître des problèmes d'insomnie (Rau et Triemer, 2004).

La relation entre durée du travail et satisfaction est en revanche plus difficile à déterminer. Elle pourrait être polynomiale plutôt que linéaire (Afsa, 2002). Si la relation est concave, les personnes à temps partiel et celles qui effectuent de longues heures de travail sont moins satisfaites. Les premières souhaiteraient travailler davantage et les deuxièmes réduire leur temps de travail. Les salariés en « surtravail » aimeraient pouvoir consacrer plus de temps à leur famille et à leurs loisirs (Jacobs et Gerson, 2001). Une relation convexe laisse au contraire penser que le temps de travail des personnes qui s'éloigne de la moyenne reflète leurs préférences et leurs valeurs. Les femmes à temps partiel y verraient ainsi un moyen commode de concilier vie familiale et vie professionnelle (Hakim, 2000). Les personnes qui font des heures supplémentaires ne souhaiteraient pas accorder davantage de temps à leur famille. Certains chercheurs ont même testé l'hypothèse que le travail était un refuge quand les travailleurs ne sont pas satisfaits dans d'autres sphères (Brown et Booth, 2002). Les longs horaires de travail seraient le fait de jeunes cadres « dynamiques » (« *yuppies* »), très épanouis dans leur travail, et qui n'auraient pas le temps de dépenser leur haut revenu dans des activités de loisir (Hamermesh et Lee, 2005). On retrouve en définitive une opposition entre des explications focalisées sur l'offre de travail et d'autres qui soulignent les contraintes

imposées par la demande de travail (Stier et Lewin-Epstein, 2003). D'un point de vue politique, une relation convexe ne signifie pas pour autant qu'il faille laisser une plus grande marge de liberté aux individus et faciliter une croissance des inégalités de salaire, par la même occasion. Si les individus qui travaillent beaucoup sont plus heureux, les autres travailleurs risquent de l'être beaucoup moins, par un phénomène d'envie. Ils risquent de vouloir adopter le style de vie du travailleur acharné, et de se lancer dans « une course aux rats » (c'est la formule consacrée). Cette course est pourtant inefficace d'un point de vue économique et elle réduit le bonheur de tous (Landers, Rebitzer et Taylor, 1996; Layard, 2005a).

En France, la relation serait concave et la durée « optimale » de travail avoisinerait les 36 heures d'après l'exploitation des premières vagues de l'ECHP (Afsa, 2002). Aucune étude similaire n'a été menée dans d'autres pays. Toutefois, l'exploitation du BHPS permet d'apporter des éléments de réponse pour le cas britannique, à travers une question plus précise (souhaitez-vous travailler plus, autant ou moins ?). Il existerait bien du temps partiel contraint et du surtravail au Royaume-Uni (Böheim et Taylor, 2004). Les personnes ont toutefois recours à la mobilité intra et inter employeurs pour ajuster leur nombre d'heures effectuées au nombre d'heures désirées. D'après une enquête internationale, une majorité de travailleurs dans les pays développés ou en transition ne seraient pas satisfaits des horaires de travail, et souhaiteraient travailler moins ou plus (Stier et Lewin-Epstein, 2003). Ces premiers résultats laissent penser que le temps partiel n'est pas en soi un indicateur de mauvaise qualité de l'emploi, mais qu'il existe bien du temps partiel contraint, qui détériore la qualité de l'emploi. Les débats français sur le bilan des 35h, sorte d'« expérience naturelle » pour les économistes, rappellent que la question du temps de travail ne peut-être dissociée d'autres enjeux : le revenu, les conditions de travail et la conciliation entre les différents rôles tout au long du cycle de vie. Dans une perspective économique, l'arbitrage entre temps de travail et de loisir est intimement lié au salaire. Pour certains travailleurs à bas salaires, les heures supplémentaires rémunérées constituent un apport de revenu non négligeable. Cette question est également apparue au Royaume-Uni et en Allemagne : les schémas de gestion flexible du temps de travail (compte épargne temps par exemple) auraient eu pour conséquence une diminution du nombre d'heures supplémentaires payées et, en définitive, du revenu et du bien-être déclarés (Pannenberg et Wagner, 2001). Des enquêtes internationales confirment ces résultats : d'après l'ISSP 1989, les travailleurs qui accordent une importance au revenu et

à la sécurité de l'emploi, mais qui ne sont pas satisfaits de leur situation actuelle en la matière, souhaitent travailler davantage (Sousa-Poza et Hennerger, 2000). De même, les travailleurs moins éduqués, avec un faible niveau de revenu, expriment une préférence pour des heures de travail supplémentaires rémunérées, alors que les individus avec un niveau d'éducation supérieur et un revenu plus élevé souhaitent au contraire travailler moins (Stier et Lewin-Epstein, 2003). La situation économique et financière des individus est cruciale. La réflexion sur le temps de travail doit s'accompagner d'une réflexion sur la répartition de ce temps et l'intensité du travail. La RTT s'est parfois accompagnée d'un morcellement du temps de travail, d'une intensification de ce dernier, et d'une dégradation des conditions de travail (Bruhnes, Clerc, Méda et Perret, 2001; Erhel, Gavini et Lizé, 2003), soulignant que la durée d'un emploi n'est pas un indicateur à lui seul de la qualité du temps de travail. Par ailleurs, au niveau international, les travailleurs qui estiment leur travail fatigant souhaitent également travailler moins (Sousa-Poza et Hennerger, 2000). L'évaluation de la RTT rappelle en définitive la nécessité de tenir compte de l'hétérogénéité des préférences. Ce sont les travailleurs ayant des enfants en bas âge qui semblent les plus satisfaits de la RTT (Méda et Orain, 2002). Ce résultat souligne la nécessité d'adapter le temps de travail au cycle de vie, notamment à la naissance des enfants (Dayan et Erhel, 2005).

2.4 – Retour sur l'hétérogénéité des préférences

La diversité des préférences est souvent capturée par l'effet des caractéristiques individuelles sur la satisfaction au travail : l'âge, le genre, ou le niveau d'éducation. La satisfaction prend, par exemple, la forme d'une courbe en U en fonction de l'âge : elle diminue en début de vie active et augmente en fin de vie active, ce qui a été mis en évidence sur la première vague du BHPS (Clark *et al.*, 1996) et se trouve vérifié dans presque toutes les études postérieures. Les préférences semblent également évoluer au cours du cycle de vie : en début de vie active, les « valeurs au travail » seraient instables (Johnson, 2001). D'après le *Quality of Employment Survey* américain (Kalleberg et Loscocco, 1983) et la première vague du BHPS (Clark *et al.*, 1996), ainsi que des enquêtes européennes (De Witte, Halman et Gelissen, 2004), les jeunes travailleurs

accordent davantage d'importance au salaire et aux possibilités de promotions, et les plus âgés à la sécurité de l'emploi et au contenu du travail. Sur plusieurs générations, on peut observer le même phénomène grâce à l'*American General Social Survey*, entre 1973 et 1994 (Tolbert et Moen, 1998). Les données de panel permettent en outre de distinguer un effet lié à l'âge ou au cycle de vie, et un effet lié à la génération ou la cohorte. D'après le panel allemand (GSOEP), la satisfaction au travail évoluerait en fonction du cycle de vie, mais également de la cohorte (Jürges, 2003) : la génération exprimant une moindre satisfaction à l'égard de l'emploi serait née entre 1955 et 1960 par exemple. Au Royaume-Uni également, la satisfaction à l'égard de la vie prend la forme d'un U en fonction du cycle de vie et de la cohorte (Clark, 2006). On peut supposer que l'histoire de chaque génération (guerre, crise économique, etc.) influence son point de référence.

L'effet du genre fut également l'occasion de souligner l'hétérogénéité des préférences. Les femmes seraient, à travail égal, plus satisfaites que les hommes. Ce résultat est parfois qualifié de « paradoxe » dans la littérature. Mis en évidence dès les années 80 par des psychologues et sociologues britanniques et américains (Hakim, 1991; Martin et Hanson, 1985; Mueller et Wallace, 1996; Phelan, 1994; Weaver, 1979), et plus connu des économistes grâce à un article d'Andrew Clark (Clark, 1997) sur la première vague du BHPS, il fut ensuite confirmé par d'autres études sur données britanniques (Sloane et Williams, 2000). Des données françaises ont également montré que les femmes semblaient plus satisfaites à situation égale (Baudelot, Gollac et Gurgand, 1999; Bessière, 2003). La possibilité d'une auto sélection constitue une explication potentielle de ce paradoxe: les femmes qui ne sont pas satisfaites peuvent se retirer du marché du travail et compter sur le revenu de leur mari. Cette explication est toutefois infirmée par une correction du biais de sélection grâce à la méthode d'Heckman (Clark, 1997) et la méthode d'appariement sur le score de propension appliquée aux huit premières vagues du BHPS (Sanz de Galdeano, 2001a). Ces deux auteurs privilégient finalement une autre explication : les femmes ont moins d'attentes que les hommes ; elles auraient déjà intégré et anticipé leur mauvaise situation sur le marché du travail (Clark, 1997; Sanz de Galdeano, 2001b). Les deux économistes en veulent pour preuve la diminution de ce différentiel de satisfaction entre hommes et femmes pour les groupes susceptibles de ne pas avoir intériorisé ces inégalités (les jeunes travailleurs, ceux qui ont un niveau de formation initiale plus élevé, ceux dont les mères avaient un emploi qualifié). Le phénomène serait toutefois transitoire. Les femmes auraient des attentes de plus en plus

élevées, puisque la satisfaction globale des femmes tend à diminuer depuis la première vague du BHPS jusqu'en 2001 (Sousa-Poza et Sousa-Poza, 2003).

Les études menées à la fin des années 90 concluent que les femmes attachent peut-être moins d'importance au travail, mais ont surtout des attentes différentes : la satisfaction globale est davantage corrélée à la satisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi ou des possibilités de promotion pour les hommes, et à la satisfaction à l'égard des horaires pour les femmes, d'après le BHPS (Sousa-Poza et Sousa-Poza, 2000a). D'après l'ISSP, les hommes estiment plus souvent que le salaire est très important, alors que les femmes privilégient les horaires flexibles, l'utilité de leur travail pour les autres et pour la société (Clark, 2005b). Les données américaines confirment l'importance d'horaires flexibles pour les femmes (Bender, Donohue et Heywood, 2005). Au regard de ces résultats, la ségrégation des emplois peut s'interpréter différemment. Elle peut certes s'expliquer par la discrimination, mais également par la recherche de caractéristiques de l'emploi différentes pour les hommes et les femmes : les emplois occupés majoritairement par des hommes répondraient davantage aux attentes des hommes, et *vice versa*. Dans cette perspective, il faut souligner que les femmes sont plus heureuses dans les professions à dominante féminine, d'après des données américaines et britanniques (Bender *et al.*, 2005; Sloane, Grazier et Jones, 2005). Pour ces études, ce sont les caractéristiques de l'emploi, bien plus que la composition par genre de la profession, qui expliquent les niveaux de satisfaction. Ces résultats pourraient jeter un doute sur l'intérêt des politiques de lutte contre les ségrégations professionnelles et sectorielles. Les auteurs concluent plus modestement qu'il est difficile pour l'instant de déterminer le « niveau optimal » de ségrégation, si tant est qu'il en existe un.

C'est un débat similaire qui s'est cristallisé au sein de la sociologie britannique autour des travaux de Catherine Hakim, chercheuse à la *London School of Economics* et proche d'Anthony Giddens. A l'encontre de ses collègues sociologues, elle estime que la ségrégation n'est pas imposée aux femmes, mais résulte d'un choix (Hakim, 1991). Elle en veut pour preuve le fait que les femmes sont plus satisfaites que les hommes au Royaume-Uni. Pour elle, les femmes peuvent se comparer au même groupe de référence que les hommes, et elles ont conscience de la ségrégation sectorielle, professionnelle, ou bien encore des écarts de salaire. Pour expliquer le différentiel de satisfaction entre hommes et femmes, elle opte pour une troisième hypothèse : les femmes n'ont pas les

mêmes préférences que les hommes, elles s'impliquent moins dans leur travail, en majorité, ce qui se retrouve effectivement dans des enquêtes britanniques, américaines et allemandes des années 70. Plus précisément, elle souligne l'hétérogénéité des femmes : un groupe est « centré » sur le foyer, un autre sur la carrière et un groupe souhaiterait concilier famille et travail. Elle conclut: « *Social scientists have been using a value-laden and biased definition of job quality, one that is based on the priorities and preferences of male-breadwinners. (...). Research will in the future need to distinguish more clearly between the job quality criteria, of primary and secondary earners, full-time and part-time workers. (...). Studies of occupational segregation should in the future be restricted to the workforce in full-time employment, excluding part-times with no real commitment, and investment in paid work, as in studies of the sex differential in earnings. Similarly, research should refocus on the issue of comparable worth, instead of job segregation, as the key source of the earnings gaps* » (Hakim, 1991, p. 113-115). Catherine Hakim étaiera par la suite ses idées (Hakim, 2000, 2002). On lui a opposé des arguments empiriques, avec entretiens et enquêtes à l'appui. Les entretiens permettent de donner des exemples de femmes qui ont dû faire des choix entre carrière et famille et qui reconnaissent explicitement que ce choix est coûteux et insatisfaisant pour elles (McRae, 2003a). Les enquêtes soulignent qu'une large majorité exprime une attitude favorable à l'égard du travail des femmes (McRae, 2003b). Catherine Hakim répondra en soulignant la différence entre les attitudes et opinions pour le travail des femmes en général et leurs préférences pour leur propre vie (Hakim, 2003). La critique la plus porteuse, nous semble-t-il concerne la nature des préférences. Pour Catherine Hakim, elles sont stables, ce qui ne veut pas dire que l'environnement économique et institutionnel ne joue pas un rôle : il peut au contraire influencer le choix des femmes qui se trouvent dans le groupe intermédiaire, qui souhaitent concilier famille et travail. Nous émettons au contraire l'hypothèse que le contexte économique et institutionnel peut influencer les préférences des femmes et les faire passer d'un groupe à l'autre. Cette hypothèse peut être testée à l'aide d'un panel (Kan, 2005). Catherine Hakim se contente d'analyses en coupe. Le panel britannique BHPS permet de distinguer trois groupes de femmes, à partir de leurs attitudes à l'égard du travail des femmes (à défaut de disposer de leurs propres préférences). Certes les femmes qui ont suivi une carrière plus centrée sur le foyer avaient des attitudes en accord avec ce choix (Kan, 2005), mais les femmes qui avaient des attitudes plus centrées sur le travail ont également vécu des carrières discontinues, ce qui peut laisser penser

qu'elles étaient contraintes. Plus fondamentalement, une régression récursive sur les données récoltées entre 1991 et 1999 démontre que la situation sur le marché du travail et les attitudes s'influencent mutuellement. En d'autres termes, les préférences peuvent être endogènes, et la satisfaction des femmes refléterait en réalité une certaine résignation. Ces résultats invitent en définitive à conserver l'ensemble des indicateurs de Laeken sur les différences de genre, tout en reconnaissant la possibilité d'observer, à travers ces indicateurs, des contraintes imposées aux femmes, mais également des choix.

Dernier exemple d'hétérogénéité individuelle, le niveau d'éducation d'un salarié influe sur ses attentes, et donc sa satisfaction au travail. Un salarié plus compétent et mieux éduqué peut avoir des attentes plus importantes. A travail et salaire égal, il peut être plus mécontent. A l'inverse, le niveau d'éducation peut permettre d'obtenir un emploi plus intéressant et de moins s'inquiéter du chômage. Les études se contentent souvent d'ajouter le niveau du diplôme obtenu pour essayer de capturer les attentes engendrées par un investissement en capital humain. En Grande-Bretagne, les travailleurs avec un niveau d'éducation supérieure seraient moins heureux (Clark et Oswald, 1996). Une analyse plus fine de l'adéquation entre le poste et l'éducation (tenant compte du nombre de postes offerts dans un domaine ou de caractère plus ou moins professionnalisant des études) ne semblent pas changer les résultats (Belfield et Harris, 2002) : l'effet de l'éducation n'est pas toujours positif. En la matière, il est toutefois possible de distinguer la qualité de l'appariement en termes d'éducation (*educational matches*) et en termes de compétences (*skills matches*), ce que font deux chercheurs néerlandais, à partir d'une base de données originale sur des salariés ayant fait des études supérieures (Allen et van der Velden, 2001): l'appariement en termes d'éducation est mesuré par l'adéquation entre le niveau d'éducation du salarié et le niveau d'éducation que le salarié estime nécessaire pour ce poste d'une part, et entre le secteur d'activité et le domaine d'éducation, à partir d'une question posée au salarié. L'appariement en termes de compétences est estimé à travers deux questions : pouvez-vous utiliser pleinement vos compétences dans votre emploi ? Auriez-vous de meilleures performances si vous aviez des compétences supplémentaires ? Un mauvais appariement en termes d'éducation a un impact sur le salaire, et non sur la satisfaction. Une sous-utilisation des compétences a en revanche un impact significatif et négatif sur la satisfaction au travail, et incite les salariés à chercher un autre emploi. En psychologie organisationnelle, des études sur de plus petits échantillons, représentant quelques professions, montrent également que le déclassement et la sous-utilisation de

leurs compétences rendent les salariés malheureux (Johnson, Morrow et Johnson, 2002). En France, les études sur l'inadéquation entre travail et formation se sont développées dans les années 90 : près d'un salarié sur cinq déclare un problème d'inadéquation entre le travail et la formation en 1996, et les jeunes ressentent plus vivement des phénomènes de déclassements à l'embauche (Bodier et Crenner, 1997). Au regard de ces résultats, les indicateurs sur le niveau de formation de la population active, indicateurs privilégiés par les organisations internationales, devraient tenir compte de l'adéquation entre l'emploi et la formation.

Cette section a cherché à présenter l'intérêt des analyses empiriques de la satisfaction au travail, de ses causes et de ses conséquences. L'économie du bonheur, appliquée à ce champ, a ainsi, de manière incontestable, une visée positive, de compréhension : elle cherche des corrélations entre la satisfaction « déclarée » ou le « bien-être subjectif » et les caractéristiques plus objectives de l'emploi (salaire, sécurité, conditions de travail, temps de travail dialogue social, etc.). Loin de nier les effets de la personnalité et l'hétérogénéité des préférences, les économistes tentent de les estimer, de comprendre la formation des préférences. Ces résultats, conséquents, nous ont déjà permis d'apporter un regard critique sur les indicateurs de Laeken ou les indicateurs habituellement utilisés pour mesurer la qualité de l'emploi. L'utilité des données sur la satisfaction au travail pour évaluer la qualité de l'emploi et les choix politiques mérite toutefois une discussion plus approfondie. Au premier abord, le recours à la satisfaction comme critère fondamental de qualité de l'emploi peut ressembler à un retour de l'utilitarisme. Par conséquent, il est utile de resituer les débats contemporains sur la satisfaction au travail dans le cadre de l'économie du bien-être, animée depuis longtemps par des réflexions sur l'intérêt de l'utilitarisme.

Section 3 – La satisfaction : un critère nécessaire, mais non suffisant

Cette section explore la question de la pertinence de la satisfaction comme critère de qualité de l'emploi. Nous proposons de rappeler tout d'abord l'avis des chercheurs en

économie du bonheur ou en psychologie hédonique sur cette question. Nous nous appuyons ensuite sur quelques éléments de cadrage conceptuels fournis par l'économie du bien-être, avant d'examiner les critiques adressées au critère de satisfaction et de préciser l'intérêt de l'économie du bonheur pour évaluer l'état de la société et les politiques publiques.

3.1 – Une économie du bonheur normative malgré elle ?

La portée normative des travaux sur le bonheur est affichée par des spécialistes du sujet, avec toutefois des tonalités différentes. Le militantisme du sociologue Ruut Veenhoven (2002, 2004), disciple affiché de Bentham, et l'enthousiasme de Richard Layard (1980, 2005a, 2005b) ou de Rafael Di Tella et Robert MacCulloch (2006) contrastent avec l'optimisme plus mesuré des psychologues (Kahneman *et al.*, 2004 ; Diener, 1997; Diener et Scollon, 2003; Diener et Seligman, 2004). Si tous les économistes exploitant des données sur la satisfaction au travail ne prétendent pas participer au débat public, de nombreuses études empiriques relevant de l'économie du bonheur débouchent, de manière explicite ou implicite, sur des recommandations de politiques économiques. Est-ce inévitable ? Il peut certes exister, en toute logique, une économie qui n'est pas normative, qui a une visée essentiellement positive (Brochier, 1997). Selon une conception courante, il y a jugement de valeur dès que l'économiste exprime ses propres préférences (Mongin, 2006). Dans cette perspective, l'économie du bonheur, qui étudie la satisfaction des préférences et le bien-être déclaré des enquêtés, n'implique pas de jugement de valeurs. Cependant, il est parfois difficile de repérer un jugement de valeur, de le distinguer d'un jugement positif et objectif (Mongin, 2006). Dans bien des cas, il peut s'opérer un glissement du positif au normatif, glissement d'autant plus facile pour certains concepts, tels que la pauvreté, le bonheur ou la satisfaction. La pauvreté et ses causes ne doivent-elles pas être combattues ? Le bonheur n'est-il pas désirable ? Comment ne pas vouloir faire le bonheur du plus grand nombre ? Pourquoi la satisfaction des salariés ne serait-elle pas souhaitable ? Dans cette perspective, la satisfaction au travail seraient chargées d'une normativité. La portée normative de l'économie du bonheur devrait pourtant faire l'objet d'un questionnement. Etudier un phénomène plutôt qu'un autre est un choix qui n'est pas sans conséquence sur les recommandations de politiques (Perret, 2002). S'intéresser au bien-être subjectif et chercher à satisfaire les préférences

des individus est en soi une position normative, un jugement de valeur, qu'il convient d'explicitier et de justifier. C'est l'objet de cette section. Pour mieux cerner ces enjeux, nous évoquons brièvement des éléments de réflexions sur les critères d'évaluation, développés dans le cadre de l'économie du bien-être, ou à ses frontières.

3.2 – L'économie du bien-être : éléments de cadrage et de réflexion

Utilitarisme, « welfarisme », « anti-welfarisme »: quelques précisions sémantiques

Faire de la satisfaction un critère d'évaluation des politiques publiques est parfois perçu comme un retour de l'« utilitarisme ». Pour préciser le sens de cette notion et pour clarifier les termes de notre propre questionnement, qu'il nous soit permis de reprendre des distinctions que l'on doit à Sen (Mongin, 2002; Sen, 1979b; Sen et Williams, 1982). L'utilitarisme est une forme de « welfarisme ». Dans le cadre d'une évaluation « welfariste », les utilités individuelles constituent l'information nécessaire et suffisante pour l'évaluation. Si la recherche du bien-être social se fait par simple somme des utilités individuelles, le calcul est utilitariste, mais d'autres possibilités existent : la fonction de bien-être peut chercher à maximiser l'utilité des plus faibles. Une évaluation est « post-welfariste » si elle prend en compte des informations d'une autre nature. Il y a trois types « d'anti-welfarismes » (Mongin et d'Aspremont, 1998) : ceux qui considèrent que l'utilité est l'étalon pertinent, mais veulent tenir compte des handicaps, des talents et des goûts dispendieux ; ceux pour qui l'utilité est une des dimensions du bien, avec d'autres ; ceux pour qui l'utilité n'a aucune importance. Seuls comptent la morale ou le droit naturel par exemple.

L'économie du bonheur pourrait être le signe d'un retour en grâce du « welfarisme » et de l'utilitarisme, mais elle ne saurait se confondre avec eux. Reconnaître la portée normative du bien-être subjectif et plus précisément de la satisfaction au travail n'implique aucunement une forme d'utilitarisme : il est possible de vouloir rendre heureux ceux qui sont les plus malheureux et ne pas prendre pour critère le bonheur du plus grand nombre. Accorder une portée normative au bonheur ne saurait non plus se confondre avec le « welfarisme » : il est possible de faire de l'augmentation du bien-être un des objectifs des politiques publiques, tout en reconnaissant l'existence d'autres principes tels que la

liberté, la dignité, la réciprocité, ou le mérite (Scanlon, 1991). Il est possible de considérer le bonheur comme une donnée importante pour l'évaluation des politiques publiques sans pour autant mesurer le bien à l'aune de la seule satisfaction (Sen et Williams, 1982). L'utilité peut être une donnée pertinente, sans constituer un élément décisif.

La portée normative de l'utilité en question : éléments de cadrage historique

Les débats entre « utilitarisme », « welfarisme », « anti-welfarisme » ont animé l'histoire de l'économie du bien-être au XXème siècle. Nous nous contentons ici de quelques cadrages historiques, avant d'examiner plus en détail les critiques adressées au « welfarisme ». De fait, au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, on assiste à « *une remise en question de l'utilitarisme lui-même, le bien-être des individus cessant de constituer la seule information pertinente pour guider les choix collectifs* » (Van Parijs, 1991, p. 168). On pense bien sûr aux « capacités » d'Amartya Sen, pour rester dans le champ de l'économie. Le renouveau de l'économie du bien-être provient également d'un tournant cognitiviste en économie. Le développement des « préoccupations cognitives » (Gazier, 1997) débouche sur une révolution en économie normative, marquée par un intérêt pour les processus de justice et la construction de critères (ce dont témoignent les écrits de Rawls, par exemple). Les développements récents de la philosophie politique et notamment les travaux de Michael Walzer conduisent à reconnaître la pluralité des biens et à abandonner l'idée d'un critère unique pour sélectionner les biens. L'enjeu n'est pas ici de retracer l'ensemble de ces réflexions, que nous avons évoquées bien trop vite et nous nous en excusons.

Précisons toutefois que, en dehors du champ de réflexion ouvert par la philosophie politique contemporaine, l'utilitarisme reste latent dans la discipline économique, qui fait d'ailleurs figure d'exception parmi les sciences humaines et sociales. Plus précisément, la logique utilitariste est considérée sérieusement dans deux cercles : la science économique et la philosophie anglo-saxonne (Kolm, 1998). Malgré les critiques anti-utilitaristes d'éminents philosophes continentaux (Rousseau, Kant) et de penseurs respectés de l'économie du bien-être (Sen, par exemple), beaucoup d'économistes utilisent encore des critères utilitaristes ou welfaristes. Le développement de l'économie du bonheur pose de nouveau, mais avec plus d'acuité nous semble-t-il, la question des critères de bien-être, question qui semblait pourtant tranchée par les lecteurs de Sen ou de philosophie politique

contemporaine, et qui fait plus rarement l'objet de questionnement au sein de l'économie. Les arguments et apports de l'économie du bonheur permettent néanmoins de reconsidérer les critiques émises à l'égard du « welfarisme ».

3.3 – Pourquoi la satisfaction déclarée ne serait-elle pas un critère satisfaisant ?

Au début des années 80, Amartya Sen et Bernard Williams reprochaient aux économistes utilitaristes de s'éloigner à la fois d'un ancrage psychologique et de la réalité des débats politiques, à la différence des premiers utilitaristes (Sen et Williams, 1982, p21) : « *Utilitarianism was born as a distinctive psychological theory and, to some extent, a distinctive attitude to politics, though even in its earlier developments there were divergent conservative and radical applications of it. It is strange but very striking fact that in its more recent existence as contributing to moral and economic theory it has lost those connections with psychological and political reality* ». L'essoufflement de l'utilitarisme s'explique en partie par les choix épistémologiques de la discipline économique, qui ont limité la portée opérationnelle et normative du concept d'utilité (Baujard, 2003). L'économie moderne se contente d'étudier les préférences révélées, et non subjectives, ce qui a restreint son champ d'analyse. Le principe d'utilité ordinale et l'impossibilité de mener des comparaisons interpersonnelles d'utilité débouchent sur le critère de Pareto : l'optimum est atteint dès qu'on ne peut augmenter le bien-être d'un individu sans détériorer celui d'un autre. Ce critère favorise le *statu quo* et limite le nombre de cas où l'économiste peut proposer une modification de la redistribution.

Les critiques que Sen et Williams (1982) adressent à l'utilitarisme dans les années 80 s'appliquent plus difficilement, nous semble-t-il, à l'économie du bonheur et ses applications dans le champ des recommandations de politique économique. Les deux sections précédentes ont souligné que l'économie du bonheur s'appuie sur les résultats de la psychologie et des sciences cognitives et son ancrage dans la réalité empirique ne fait aucun doute. Ses résultats s'inscrivent par ailleurs très facilement dans les débats politiques contemporains. Les données sur la satisfaction au travail peuvent renouveler le débat sur le temps de travail, l'organisation du travail, l'égalité entre hommes et femmes,

ou bien encore aider à construire une stratégie des ressources humaines qui s'appuie sur le bonheur des salariés. Nous avons démontré qu'elles pouvaient éclairer le débat autour des indicateurs de qualité de l'emploi. Des doutes peuvent néanmoins persister.

Des objections de principe demeurent et les plus problématiques proviennent d'une réflexion sur la nature des préférences. L'économie du bonheur ne capte que la satisfaction des préférences dans une situation donnée ; or les individus sont mal informés, parfois irrationnels et « malveillants ». Les préférences sont souvent adaptatives et endogènes, influencées par la publicité, la pression sociale et les instincts biologiques. D'après les principes de la biologie évolutionniste, nous apprécions ce qui est bien pour nous, pour notre survie. Toutefois, d'après Richard Easterlin (2003), les instincts de compétition et d'accumulation pourraient rendre malheureux à l'heure actuelle, où les besoins ont évolué. Le caractère adaptatif des préférences pose également la question de leur portée normative. Pour reprendre un résultat célèbre, mentionné plus haut, si les accidentés de la route retrouvent leur niveau de satisfaction habituel, est-ce pour autant que les politiques publiques ne doivent pas tenter de diminuer le nombre d'accidentés sur la route ? La notion de préférences adaptatives s'incarne également dans la figure du pauvre satisfait, qui a appris à se contenter de peu, ou des femmes habituées à une inégalité entre hommes et femmes. En définitive, mesure-t-on le bonheur ou la capacité des individus à admettre qu'ils sont heureux ? L'adaptation peut être un phénomène positif, mais c'est aussi une forme de résignation. Ce problème fut souligné par trois auteurs notamment : Amartya Sen, Jon Elster et Martha Nussbaum, qui critiquent les approches « welfaristes » de la justice (Elster, 1982; Nussbaum, 2001; Sen, 1979a, 1979b; Sen et Williams, 1982; Teschl et Comim, 2005). Dans le champ qui nous intéresse ici, la qualité de l'emploi, deux auteurs ont également mentionné cet argument (Llorente et Macías, 2005).

En démontrant l'importance des phénomènes d'adaptation et d'habitude, l'économie du bonheur donne des arguments à ceux qui ne souhaitent pas faire de la satisfaction le seul baromètre de l'action publique. En s'attachant à mieux comprendre la genèse des préférences, l'économie du bonheur peut nourrir les réflexions plus théoriques, qui cherchent à dépasser le welfarisme (Elster, 1982; Sen et Williams, 1982). Des dialogues entre ces diverses approches s'instaurent déjà (Comim, 2005).

Pour autant, l'économie du bonheur souligne également les différences entre de « bonnes » et « mauvaises » préférences, entre les plaisirs futiles et le bonheur durable.

Les études sur la satisfaction au travail peuvent souligner les conditions de travail auxquelles il est possible de s'adapter et celles dont l'effet est durable. La deuxième section de ce chapitre fournit de nombreux exemples de déterminants durables de la satisfaction au travail, ainsi que des déterminants qui ne sont pas touchés par l'hétérogénéité des préférences. Au-delà des facteurs individuels et des traits de personnalité, des régularités sont perceptibles, et témoignent de l'importance des caractéristiques de l'emploi, que certaines politiques publiques peuvent faire évoluer.

Les arguments empiriques qui consistent à souligner la faiblesse des corrélations entre satisfaction et indicateurs objectifs de qualité de l'emploi (Llorente et Macías, 2005) nous semblent en revanche tout à fait discutables. Ils soulignent qu'il n'y a pas de relation entre la satisfaction moyenne dans un pays et des indicateurs de qualité de l'emploi au niveau macroéconomique. Toutefois, les indicateurs choisis (par exemple, le PIB par tête comme indicateur du salaire moyen) sont très frustes. Par ailleurs, les auteurs incluent dans leur base de données les pays asiatiques, dont les attitudes sont très différentes de celles des Européens (Diener et Suh, 2000). Les corrélations entre satisfaction et indicateurs « objectifs » de qualité de l'emploi auraient été bien plus élevées si le Japon avait été exclu du panel par exemple. C'est particulièrement visible sur les graphiques 3, 5 et 6 de leur article : ces graphiques représentent la position des pays en fonction d'un indicateur objectif (sur l'axe des abscisses) et de la satisfaction au travail (sur l'axe des ordonnées). Une droite de régression pourrait être tracée plus facilement sans le cas du Japon, qui constitue un point aberrant. Leur deuxième argument provient d'une exploitation d'une enquête espagnole, mais certaines variables (le revenu par exemple) ont un effet positif et significatif sur la satisfaction au travail. En d'autres termes, des corrélations existent. Même si leur ampleur est faible, elles sont un guide pour qui cherche à mesurer et définir la qualité de l'emploi.

3.4 – Du bon usage de l'économie du bonheur

Les tenants de l'économie du bonheur ou de la psychologie hédonique reconnaissent volontiers la pluralité des biens. Le bonheur n'est pas le seul critère : d'une part, les individus veulent être heureux, mais pour de bonnes raisons. D'autre part, ils

peuvent accorder de l'importance à certaines choses qui ne procurent pourtant aucun bonheur (Diener et Seligman, 2004). Daniel Kahneman, qui ne renie pas une certaine filiation avec Bentham, précise que d'autres critères sont envisageables : « *our analysis applies to situations in which a separate value judgement designates experienced utility as a relevant criterion for evaluating outcomes. This set does not include all human outcomes, but is certainly not empty* » (Kahneman *et al.*, 1997, p. 375). Les tenants de l'économie du bonheur ne sont pas tous « welfaristes ».

Il est en revanche difficile de ne pas accorder au bonheur une place parmi les critères. Nous suivons en cela Philippe Van Parijs, « *l'appel aux préférences individuelles est inéluctable lorsqu'il s'agit de justifier aujourd'hui un idéal politique. Supposons par exemple qu'à celui qui promet l'avènement d'une société communiste quelqu'un objecte que, dans une telle société, les hommes ne seront pas heureux. A cette objection il y a sans doute beaucoup à répondre, mais certainement pas que le bonheur des hommes n'importe pas. On peut certes dire que la conception que les hommes se font aujourd'hui du bonheur est modelée par l'idéologie bourgeoise et relève de la « fausse conscience » (ce qui revient à établir une distinction entre désir et désir rationnel), ou que la libération de l'aliénation importe au moins autant que le bonheur, ou encore que l'idéal communiste n'est nullement de maximiser la « somme » des bonheurs individuels. Mais dès lors où l'on admet que le bonheur des hommes dans la société futur est pertinent (fût-ce purifié, de manière non exclusive et/ou autrement que par sommation) pour évaluer celle-ci, on ne peut pas éviter de faire appel aux préférences individuelles ni donc d'affronter le problème de leur « fragilité » socio-historique. Quoiqu'il s'y trouve posé de manière particulièrement claire, ce problème n'est donc nullement spécifique à l'utilitarisme* » (Van Parijs, 1991, p. 53).

Dans cette perspective, plus modeste, l'économie du bonheur permet d'échapper à quelques travers de l'économie normative. L'intérêt d'une approche à partir d'enquêtes d'opinion est d'éviter toute forme de romantisme (Diener et Seligman, 2004), qui consisterait à se baser sur une nature humaine imaginaire, idéalisée et sans fondement empirique, mais également de paternalisme, qui consisterait à croire que l'expert est mieux placé pour définir le bien des individus, ou bien encore d'ethnocentrisme qui consiste à croire que son point de vue est universel (Fleurbaey *et al.*, 1997). En définitive, reconnaître la pertinence d'une opinion sur le bien-être personnel permet de « *tenir compte*

d'une exigence majeure dans les sociétés occidentales modernes : le respect du pluralisme des goûts et de la liberté individuelle » (Fleurbaey et al., 1997). Des auteurs vont plus loin : le critère de bien-être subjectif serait démocratique, il tiendrait compte des opinions du peuple, à l'intérieur d'une nation, et non des experts ou des puissances extérieures (Diener et Oishi, 2005).

Si nous partageons en partie ces idées, trois bémols s'imposent. L'économie du bonheur ne peut être un substitut de la démocratie. Par ailleurs, il ne faut pas, nous semble-t-il, rejeter en bloc le paternalisme. Si le chercheur a pour but (entre autres) de révéler les préférences, il peut conseiller de les modifier, ou d'influencer les comportements. En gestion des ressources humaines par exemple, les chercheurs prennent peu à peu conscience des phénomènes d'envie au travail et des ravages de ces derniers sur le bien-être et la productivité de l'entreprise. Ils invitent ainsi à « identifier et déjouer les comportements envieux » (Vidaillet, 2007). De même, Richard Layard conseille de mettre en place un système d'imposition qui réfrène la course à l'accumulation de revenu ou au prestige social, course à laquelle nous ne pouvons nous empêcher de participer. Pourtant, le travail reste un des moments les moins plaisants de la journée et le revenu n'augmente pas notre bien-être. Pour ces raisons, il convient de diminuer le temps de travail et de réfréner les comportements d'accumulation. Les recommandations de Richard Layard se trouvent, nous semble-t-il, dans la veine du « paternalisme libertaire », qui n'a rien d'un oxymoron (Thaler et Sunstein, 2003) : une fois les préférences des individus connues, il est possible de les influencer pour leur bien, tout en préservant la liberté des individus. D'une certaine manière, l'économie du bonheur peut être plus paternaliste que l'économie plus orthodoxe. Pour cette dernière, les préférences relèvent de la sphère privée (Kolm, 2005), l'individu est supposé faire le bon choix, en fonction de ses préférences et de sa contrainte budgétaire. La distinction entre « *experienced utility* » et « *decision utility* » nous rappelle au contraire que les individus ne font pas systématiquement les bons choix pour leur bonheur, ils ont tendance à sous-estimer les phénomènes d'adaptation, que les économistes et psychologues peuvent en revanche mesurer. L'économie du bonheur démontre ainsi que les comportements individuels ne débouchent pas sur le bien-être collectif optimal (Layard, 2005a, 2005b). L'économie du bonheur peut sélectionner les objectifs de la politique, en révélant ce que le peuple veut, mais aussi ce qui le rend heureux (et qui ne correspond pas forcément à ce qu'il veut). Notons toutefois que, dans la littérature relevant de l'économie du bonheur, la question de l'intervention de l'Etat est

toujours envisagée de façon pragmatique, en fonction des résultats pour chaque problème. Il ne s'agit pas d'apporter une réponse (interventionnisme, paternalisme, libéralisme) valable pour tout domaine (Jolls, Sunstein et Thaler, 1998).

Le dernier bémol concerne « l'ethnocentrisme » de l'économie. Il n'est pas sûr que l'économie du bonheur échappe à ce travers. Elle cherche bien souvent des régularités universelles, une nature humaine, sans se soucier de replacer les phénomènes étudiés dans leur contexte économique, social et politique. Cette lacune s'explique peut-être par l'absence de grandes enquêtes internationales jusqu'à une époque récente, mais rien n'est moins sûr. Les résultats de ces enquêtes sont souvent exploités sans tenir compte de la possibilité de corrélations fallacieuses. Ainsi, pour l'OCDE, il ne fait aucun doute que la flexisécurité rend heureux les Danois et que « la protection de l'emploi inquiète les travailleurs », au vue des corrélations macroéconomiques entre la satisfaction moyenne à l'égard de la sécurité de l'emploi et l'indice de protection de l'emploi (OCDE, 2004). Cette corrélation pourrait toutefois être médiatisée par une troisième variable, la culture par exemple : d'après certaines études, les Danois ont ainsi moins peur de l'incertitude que les Français (Hofstede, 2001). Seules quelques études comparatives, évoquent la possibilité que les causes de la satisfaction soient structurées par le contexte social et culturel. Cette voie de recherche nous semble pourtant prometteuse. Elle débouche sur des conclusions différentes : ce qui fait le bonheur des uns (les Danois, par exemple) ne ferait peut-être pas le bonheur des autres... Les travaux les plus récents en économie du bonheur ont justement montré la variété des préférences. Les comparaisons internationales sont à cet égard révélatrices et fournissent des exemples de plus en plus nombreux, nous y reviendrons dans les prochains chapitres.

Conclusion

Cette revue de la littérature nous permet désormais de considérer et d'évaluer les trois approches que nous avons initialement distinguées : refuser de considérer la satisfaction comme un critère pertinent, faire de la satisfaction le seul critère, tenter de mieux comprendre les préférences en s'appuyant sur la satisfaction et en cherchant des corrélations avec des caractéristiques plus objectives. C'est cette troisième approche que

nous aimerions privilégier par la suite. Elle prend appui sur l’évolution des conceptions de la satisfaction au travail (en psychologie et en sociologie, mais également en économie), qui correspond à une prise de conscience progressive de la complexité des phénomènes impliqués : la satisfaction dépend tout autant de facteurs personnels, que des caractéristiques de l’emploi. Les problèmes méthodologiques soulevés dans la première section rappellent qu’il est délicat de faire de la satisfaction moyenne un critère unique de qualité de l’emploi. Toutefois, le bien-être déclaré des individus reste une information valide et intéressante, qui permet de renouveler le champ des recommandations politiques. La deuxième section offre des exemples et démontre que l’économie du bonheur peut remettre en cause certaines idées sur l’importance du salaire, par exemple, ou sur la place des femmes sur le marché du travail. Elle ravive ainsi des débats de politique publique.

Les réflexions menées dans la troisième section, qui s’appuyaient sur des contributions à l’économie du bien-être, nous conduisent à préciser notre stratégie de recherche. Le bonheur reste un critère utile d’évaluation des politiques publiques, notamment lorsqu’on cherche à en comprendre les déterminants durables, mais d’autres critères doivent être pris en compte. Le critère de satisfaction ne peut remplacer la délibération démocratique et le choix politique qui en découle, nous l’avons dit. Cette précision souligne, *a contrario*, la légitimité des compromis politiques, et donc, dans le champ qui nous intéresse ici, des indicateurs de Laeken. Ils peuvent constituer un point de départ intéressant et légitime d’une réflexion sur les indicateurs de qualité de l’emploi. L’analyse empirique de la satisfaction au travail en Europe peut toutefois permettre d’amender et de compléter cette liste. Ce sera l’objet de la deuxième partie de la thèse, qui adoptera une perspective délibérément comparative, qui vise, entre autres, à éviter toute forme d’ethnocentrisme et à rendre compte de la diversité des préférences en Europe. Si nous reconnaissons en effet la « fragilité socio-historique » des préférences pour reprendre un terme de Philippe Van Parijs (1991), le contexte social, historique et institutionnel devient une variable cruciale pour comprendre la formation des préférences, et mérite tout notre attention. Le dernier chapitre de cette partie théorique (chapitre III) propose des clés conceptuelles pour appréhender ce contexte. Il s’accompagne d’une réflexion sur les méthodes, limites et apports des perspectives comparatives, réflexion qui servira de cadre aux deux parties suivantes, plus empiriques et d’emblée comparatives.

Chapitre III

Les approches comparatives de la qualité de l'emploi : un champ de recherche en recomposition ?

INTRODUCTION

SECTION 1 – METHODOLOGIES DES APPROCHES COMPARATIVES : DES CONTROVERSES AUX RAPPROCHEMENTS

1.1 – Des oppositions théoriques et méthodologiques fondatrices : universalisme, culturalisme et institutionnalisme

1.2 – Les convergences méthodologiques : des techniques quantitatives adaptées à la comparaison ?

SECTION 2 – LES HYPOTHESES CULTURALISTES AU-DELA DES CLIVAGES METHODOLOGIQUES ET DISCIPLINAIRES

2.1 – Les analyses de Ronald Inglehart et Geert Hofstede : des références incontournables

2.2 – Le développement des hypothèses culturalistes en économie

2.3 – Limites et critiques des approches culturalistes

SECTION 3 – DEVELOPPEMENTS RECENTS DE L'INSTITUTIONNALISME : QUELQUES REPERES POUR UNE APPROCHE COMPARATIVE DE LA QUALITE DE L'EMPLOI

3.1 – L'institutionnalisme : points communs et divergences

3.2 – Trois typologies majeures

3.3 – L'analyse de la dynamique des institutions

SECTION 4 – TYPOLOGIES DANS LE CHAMP DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL, DE LA FORMATION ET DU GENRE : NUANCES ET CONCORDANCES

4.1 – Les institutions du marché du travail : vers une analyse plus fine de l'hétérogénéité européenne

4.2 – Les modes d'organisation et les conditions de travail : des quantifications récentes

4.3 – Les systèmes d'éducation et de formation : à la recherche de critères

4.4 – Emploi des femmes et conciliation : un nœud d'institutions

CONCLUSION

Introduction

Les préférences que les travailleurs peuvent exprimer à travers diverses enquêtes sont, nous l'avons dit, « situées », influencées par le contexte économique, culturel ou institutionnel. Par conséquent, disposer d'une grille d'analyse de ce contexte est un préalable à la compréhension de la formation des préférences à l'égard de l'emploi et du travail en Europe. Notre questionnement nous conduit ainsi à proposer des éléments de cadrage théoriques et méthodologiques pour l'analyse comparative de la qualité de l'emploi. Ce cadrage s'appuiera sur un corpus interdisciplinaire en pleine évolution. Les approches comparatives sont certes de plus en plus fréquentes en économie, sans toutefois faire systématiquement l'objet d'une réflexion méthodologique (Ananyin, 2003), à la différence de la sociologie, dont les pères fondateurs eurent explicitement recours à des comparaisons et en ont fait une stratégie de recherche (Vigour, 2005 ; Lallement, 2003a). Les économistes qui développent une réflexion méthodologique sur les comparaisons internationales entretiennent par ailleurs un dialogue avec d'autres disciplines. Pour ne citer que quelques exemples, l'école de « l'effet sociétal » fut développée par des économistes et des sociologues, au LEST (Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail) d'Aix-en-Provence ; et l'approche *Varieties of Capitalism* par des politistes qui intègrent les acquis de la discipline économique, et la théorie de la régulation par des économistes qui s'intéressent de plus en plus aux sciences politiques. Aujourd'hui, les tenants d'une approche culturaliste en économie citent volontiers Max Weber ou Granovetter (Guiso, Sapienza et Zingales, 2006). C'est ainsi dans un corpus interdisciplinaire que nous puisons des exemples utiles pour notre réflexion méthodologique. Il ne s'agit pas de revenir sur l'ensemble des écoles comparatives, mais, à partir de quelques exemples, d'aborder les enjeux et questions méthodologiques. Ce champ est loin d'être homogène et unifié, bien au contraire ; des lignes de fracture apparaissent sur des questions essentielles : quelles méthodologies adopter ? Faut-il mettre l'accent sur la diversité et la singularité de chaque espace, ou au contraire montrer les ressemblances et tenter de monter en généralité ? Faut-il avoir recours à des explications culturelles, par exemple ? Sur ces questions, des controverses se sont engagées, mais il nous semble que les lignes de fractures ont évolué, voire qu'elles se sont estompées. C'est ce que nous proposons de démontrer dans ce chapitre. La première section présente les clivages méthodologiques originaux qui ont opposé les approches culturalistes,

universalistes et institutionnalistes, avant de présenter les voies de rapprochement. Ce chapitre s'attache en effet à mieux cerner ces mouvements de convergence, qui peuvent prendre les formes les plus diverses : emprunts méthodologiques, développements de nouvelles techniques qui relâchent certaines hypothèses, approfondissements théoriques qui débouchent sur un nouveau consensus, ou encore concordance des résultats. La deuxième section présente plus en détail les hypothèses culturalistes, leurs apports et leurs limites. La troisième section expose les développements récents des approches institutionnalistes qui nous seront utiles par la suite. Tout au long de cette discussion méthodologique, nous prendrons appui sur des exemples dans le champ de l'emploi, mais également dans d'autres champs, qui font écho à l'approche élargie et ouverte de la qualité de l'emploi que nous avons défini précédemment. La dernière section reprend les éléments de cadrage, mais sous un angle thématique, et non plus méthodologique : elle nous permettra ainsi d'avoir une grille d'analyse plus précise de la diversité européenne dans le champ l'emploi, mais également de l'éducation, des politiques de conciliation et d'organisation du travail. L'ensemble de ces éléments nous permettra d'interpréter la diversité des préférences à l'égard de l'emploi en Europe et l'hétérogénéité européenne des performances en matière de qualité de l'emploi.

Section 1 – Méthodologie des approches comparatives : des controverses aux rapprochements

L'enjeu de cette section est de présenter les lignes de fracture qui ont structuré le champ de la recherche comparative, en insistant notamment sur les méthodes retenues par chaque école. Nous évoquons dès à présent notre hypothèse, à savoir que ces lignes de fracture s'estompent à l'heure actuelle, pour déboucher sur un corpus de recherche plus riche. Nous soulignons en particulier que les méthodes quantitatives contemporaines ont pu faciliter ce mouvement de convergence, en relâchant l'hypothèse d'universalisme.

1.1 – Des oppositions théoriques et méthodologiques fondatrices : universalisme, culturalisme et institutionnalisme

Depuis les précisions apportées par Marc Maurice, un des fondateurs de l'école de l'effet sociétal, il est courant de distinguer trois pratiques de la comparaison internationale. Cet auteur oppose les approches fonctionnalistes (*cross-national*) aux approches culturalistes (*cross-cultural*), avant de présenter l'originalité de l'approche de l'effet sociétal (Maurice, 1989). Bruno Théret reprend à son compte ces distinctions en évoquant « l'universalisme nominaliste » et le « particularisme culturaliste » (Théret, 1997, p 166) avant de montrer l'intérêt des « théories de *middle range* », représentées par les approches de l'effet sociétal et de la régulation. Jill Rubery et Damian Grimshaw adoptent une taxinomie similaire en soulignant les différences entre les approches universalistes, culturalistes et institutionnalistes (Rubery et Grimshaw, 2003). Ces trois écoles se distinguent par des présupposés théoriques, mais également des différences méthodologiques et des attaches disciplinaires marquées (cf. tableau 3.1).

Tableau 3.1 – l'opposition entre trois approches

Approches...	Universalistes	Institutionnalistes	Culturalistes
Méthode	Statistiques (beaucoup de cas, peu de variables)	Qualification du quantitatif et quantification du qualitatif	Données surtout qualitatives (peu de cas, beaucoup de variables)
Comparaison	Comparaison termes à termes, comparabilité supposée	Comparaison de cohérences sociétales, comparabilité questionnée	Irréductibilité de chaque culture, comparaison éludée
Produit	Lois statistiques	Typologies	Etudes de cas
Attache disciplinaire	Economie	Socio-économie	Histoire ou psychologie
Aspects dynamiques	Convergence autour de « bonnes pratiques »	Théorie de la dépendance de sentier	Aucune convergence, pas de théorie du changement

Source : adaptation de Maurice (1989), Théret (1997), Rubery et Grimshaw (2003)

L'approche universaliste en sciences sociales est bien représentée par l'économie classique, l'économie standard contemporaine, mais également certains courants

keynésiens et marxistes, en ce qu'ils recherchaient des lois économiques « universelles », valables en tout temps et en tout lieu (Ananyin, 2003). L'approche universaliste se distingue par l'hypothèse d'une « continuité entre les phénomènes que l'on compare, *terme à terme*, dans chaque pays » (Maurice, 1989, p. 178). Les institutions y ont le même effet, la même fonction. C'est pour cette raison que ce courant fut qualifié de « fonctionnaliste » par Marc Maurice. Les différences qui apparaissent sont considérées comme des résidus du modèle. La variété des institutions et des économies est essentiellement un « outil statistique » (Erhel, 2003) : au même titre que l'hétérogénéité temporelle, l'hétérogénéité spatiale constitue une expérience « naturelle ». Dans une perspective macroéconomique par exemple, l'hétérogénéité spatio-temporelle est exploitée pour estimer l'effet de diverses institutions sur les variables économiques, avec les techniques d'économétrie des panels¹². Par exemple, on explique le taux chômage par le degré de centralisation des syndicats, les politiques actives de l'emploi ou le niveau de salaire minimum. Le cas national est en définitive appréhendé par les valeurs prises par les variables explicatives. L'enjeu est de multiplier le nombre de cas, d'observations et, dans un souci de parcimonie, de limiter le nombre de variables. Dans une perspective microéconomique, les résultats concordants d'études menées dans divers pays viennent appuyer une théorie « qui se veut a-spatiale (et a-historique) » (Erhel, 2003, p. 138).

Les approches culturalistes (*cross-cultural*) tentent au contraire de conceptualiser la singularité nationale, la culture nationale : « les phénomènes étudiés sont supposés alors être fortement influencés par celle-ci, au point de provoquer des discontinuités fortes, lorsqu'ils sont comparés d'un pays à l'autre, du fait de leur spécificité ou identités culturelles » (Maurice, 1989, p. 180). Les auteurs culturalistes insisteraient ainsi sur une « intraduisibilité rédhibitoire » (Théret, 1997). Ils soulignent la nécessité de bien connaître le terrain, les institutions, l'histoire et la culture de chaque Nation étudiée. Ils militent plutôt pour limiter le nombre de cas étudiés.

Cette présentation binaire permet à Marc Maurice de mettre en valeur une troisième approche, l'approche sociétale, « où coexistent une discontinuité (excluant une comparaison terme à terme) et une continuité fondée sur la comparabilité des totalités que constitue chaque ensemble sociétal particulier. D'un point de vue méthodologique, les

¹² Formellement et de manière simplifiée, $Y_{it}=X_{it}$ où Y_{it} correspond à la valeur de la variable économique dépendante pour le pays i à l'instant t et X_{it} le vecteur des caractéristiques institutionnelles pour le pays i à l'instant t .

processus d'interdépendance à travers lesquels se construisent acteurs et espaces excluent l'existence d'un principe de causalité linéaire, évoquant plutôt l'existence d'une causalité multiple interactive » (Maurice, *ibid.*, p 183). Il trace le chemin d'une troisième voie qui s'intéresse aux complémentarités entre institutions, au lieu de s'intéresser à l'effet d'une institution prise isolément. Les écrits de Bruno Théret permettent de préciser le contenu d'une stratégie de recherche institutionnaliste et comparative. Elle consiste à « établir des régularités valant pour des ensembles de cas dans le cadre d'une typologie (...). Il ne s'agit pas, en effet, d'abandonner l'une ou l'autre des méthodes statistiques et historique qui fondent ces approches, mais de les combiner à un niveau intermédiaire d'abstraction en mieux délimitant les espaces et les conditions d'application de leurs méthodologies respectives» (p 169). L'enjeu est bien la construction de généralité, ce qui ne signifie pas que ces règles générales soient universelles. Elles s'appuient sur des typologies.

Effet sociétal et culture : l'exemple d'une controverse

Une présentation des résultats de l'effet sociétal permettra de mieux comprendre le sens des oppositions proposées par Marc Maurice. Le point de départ de l'ouvrage fondateur (Maurice, Sellier et Silvestre, 1982) est une comparaison des hiérarchies salariales en France et en Allemagne (plus exactement la RFA), à la fin des années 70, dans des entreprises de taille comparable, sur des marchés de produits similaires (pétrochimie et métallurgie). Les auteurs observent que l'écart de salaire entre les ouvriers non qualifiés et les cadres est deux fois plus important en France qu'en Allemagne. Ces différences renvoient à des modes d'organisation du travail différents, mais également aux principes de sélection des systèmes éducatifs. Le système français tend à dévaloriser les formations manuelles, au profit des formations intellectuelles. Les entreprises allemandes participent à la gestion du système dual et de l'apprentissage, et reconnaissent la valeur des diplômes professionnels. Ces différences se prolongent dans la forme des mobilités : en Allemagne, les diplômes professionnels sont reconnus par toutes les entreprises. En France, où les diplômes professionnels sont dévalorisés, la mobilité interne est privilégiée et la progression salariale dépend de l'expérience acquise dans l'entreprise. Les trajectoires de l'école à l'entreprise et les usages de la main d'œuvre forment ainsi un ensemble cohérent, qui s'appuie sur des complémentarités entre les systèmes éducatifs, les systèmes de relations professionnelles et les modes d'organisation des entreprises.

L'intérêt d'une telle approche est d'analyser les acteurs et les entreprises « dans la société » (Maurice *et al.*, 1982, p. 77). Nous ne détaillerons pas ici les critiques de l'effet sociétal, qui portent notamment sur son caractère statique, l'oubli des conflits sociaux et politiques et l'élimination de la main d'œuvre féminine (Lallement, 2003a ; Gazier, 2003a ; Marry, 2003), pour revenir au débat qui nous intéresse.

Philippe d'Iribarne a proposé de compléter l'approche sociétale de la comparaison entre la France et l'Allemagne, par des éléments explicatifs culturels (D'Iribarne, 1991). La société française reste structurée par une hiérarchie sociale, par des « rangs » dont l'accès est conditionné par la réussite au sein du système scolaire. Au sommet de cette hiérarchie, l'élite issue des grandes écoles s'est substituée à la noblesse. La culture française est marquée par une « logique de l'honneur » dont le sociologue a pu étudier l'impact sur le monde du travail dans un précédent ouvrage (D'Iribarne, 1989). L'ouvrage de D'Iribarne oppose la logique de l'honneur française à la logique du consensus néerlandais et à la logique états-unienne du marché (appelé aussi dans son ouvrage la logique de l'échange « *fair* » entre égaux). Son analyse repose sur des études de cas dans ces trois pays. Pour éclairer la comparaison franco-allemande chère à l'approche de l'effet sociétal, il s'appuie sur les travaux de Norbert Elias qui lui permettent d'affirmer que l'Allemagne est une « juxtaposition de communautés » (p 609), qui coexistent, sans que l'une soit plus « noble » que l'autre. La profession constituerait une de ces communautés. Ces deux logiques culturelles, dont on retrouve les traces au XVIIIème siècle, permettraient, selon l'auteur, d'expliquer les différences observées par l'approche de l'effet sociétal : « que certains traits essentiels des réalités contemporaines étaient déjà présents dans un passé préindustriel suggère qu'en Allemagne autant qu'en France ces traits ne sont pas le simple fruit d'un mode particulier d'organisation du « rapport salarial » au sein du monde industriel ; ils ont leur racines dans un passé séculaire » (p609). « Il ne faut pas oublier qu'une partie de leur cohérence provient des principes, ancrés dans l'histoire, qui président à leur conception » (p 613).

Les tenants de l'analyse sociétale n'opposent pas une fin de non recevoir aux arguments de l'approche culturelle. Dans son analyse des méthodes comparatives, Marc Maurice soulignait déjà que « les approches culturalistes ont un effet heuristique, et qu'elles peuvent contribuer à une meilleure intelligibilité des phénomènes sociétaux qu'elles appréhendent » (Maurice, 1989, p. 181). Les fondateurs de l'approche sociétale

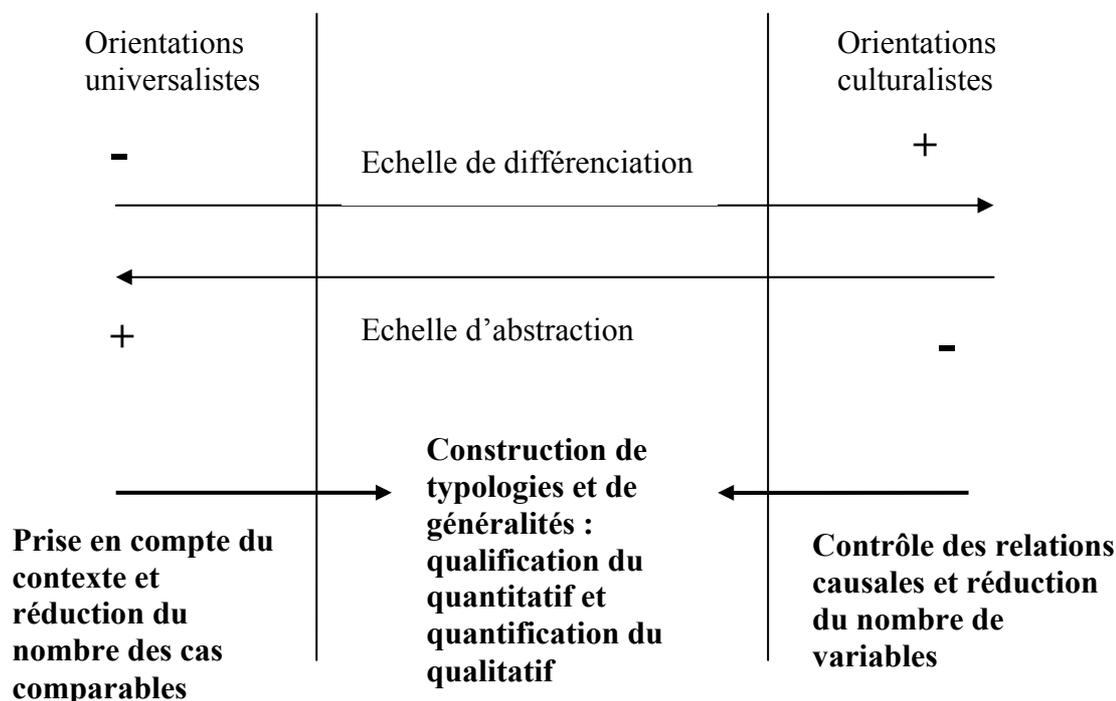
rappellent toutefois que leur objet est d'analyser les interdépendances entre institutions, leur construction et leur cohérence actuelle (Maurice, Sellier et Silvestre, 1992). Ils émettent enfin des doutes sur le caractère essentialiste des analyses culturelles : elles vont chercher loin dans l'histoire le principe fondateur de tous les rapports sociaux. Le caractère éternel de ces principes est, pour le moins, discutable.

Cette controverse franco-française souligne les lignes de fracture entre diverses approches comparatives. L'opposition entre les approches universalistes, culturalistes et institutionnalistes fut féconde dans la mesure où elle a permis aux écoles institutionnalistes de préciser leurs hypothèses théoriques et méthodologiques. Il nous semble pourtant que ces diverses approches peuvent fournir des éléments d'explications complémentaires. Les controverses vont d'ailleurs céder la place à des rapprochements, amorcés, entre autres, par des innovations méthodologiques et le succès grandissant de méthodes quantitatives qui peuvent permettre de tester des hypothèses institutionnaliste et culturaliste, ou tout au moins qui relâchent l'hypothèse d'universalisme. Il ne s'agit pas seulement de « mélange » (Marry, 2003), de « mixité » (Hantrais, 2005) des méthodes ou d'un simple dialogue, mais plutôt d'un « métissage » (Giraud, 2003).

1.2 – Les convergences méthodologiques : des techniques quantitatives adaptées à la comparaison ?

Les recherches comparatives constituent un champ en pleine recomposition, sous l'effet de rapprochements, de « métissages » pour reprendre les mots d'Olivier Giraud, appliqués aux sciences politiques (Giraud, 2003), mais qui s'avèrent également pertinents pour qualifier les développements récents en économie. Nous montrons tout d'abord que les développements les plus récents des techniques quantitatives correspondent à un mouvement de qualification des données quantitatives. La prochaine section illustre le processus inverse de quantification du qualitatif (cf. schéma 3.1). Un dialogue entre les approches universalistes, institutionnalistes et culturalistes s'amorce à l'heure actuelle, et débouche sur un corpus d'études comparatives, certes hybride et complexe, mais plus satisfaisant pour comprendre la réalité internationale.

Schéma 3.1 – Les convergences entre les trois approches



Source : schéma adapté de Théret (1997).

Historiquement, il y a bien une concordance entre les méthodes quantitatives et les approches universalistes. Cependant, les frontières méthodologiques se brouillent à l'heure actuelle, et les techniques quantitatives peuvent être mises au service d'approches qui soulignent l'importance du contexte et la complémentarité des institutions.

La question du nombre de cas

Une question, récurrente en matière de comparaison, est celle du nombre de cas souhaitable. Certains comparatistes conseillent d'étudier un petit nombre de cas qu'on connaît bien, pour ne pas faire d'erreurs, pour s'assurer de la qualité et du sens des données (Jowell, 1998). Toutefois, la montée en généralité à partir d'un nombre limité de cas risque de poser problème, si on suit Bruno Théret (1997) : on risque d'avoir trop de variables pour pas assez de cas, et on ne peut alors discerner les régularités. Multiplier le nombre de cas fait certes courir le risque de plaquer un schéma explicatif qui ne correspond pas à la réalité. Cependant, l'économétrie est tout à fait apte à déceler les

points aberrants qui interrogent le modèle explicatif et invitent à formuler d'autres hypothèses. Prenons un exemple : le taux d'emploi élevé des femmes portugaises ne s'expliquerait pas par un service d'aide à la petite enfance développé, mais par le besoin financier de travailler, le salaire des hommes n'étant pas suffisant pour subvenir aux besoins d'une famille (Crompton et Lyonette, 2006). La prise en compte du cas du Portugal remet en cause l'idée selon laquelle les services à la petite enfance sont nécessaires aux développements des taux d'emploi féminins, idée que pouvait confirmer la seule observation des cas nordiques. Différents facteurs peuvent contribuer à un même phénomène, et le poids de chaque facteur risque de varier dans chaque pays.

Le retour en grâce des analyses en composantes principales et des classifications

Les méthodes de classifications et l'analyse en composantes principales, longtemps délaissées par les économistes, sont aujourd'hui davantage reconnues dans ce cercle académique (Amable, 2005), mais également par les organismes internationaux (OCDE, 2006). L'analyse en composantes principales est particulièrement bien adaptée aux théories de « *middle range* » dont parlait Bruno Théret. Sans supposer de relations causales, ou l'existence d'une variable « dépendante » et de « variables indépendantes », elle permet de repérer des corrélations entre des variables institutionnelles, et donc des configurations « institutionnelles ». L'analyse de données débouche bien souvent sur une classification, une typologie des pays en fonction des caractéristiques observées. A mi-chemin entre une modélisation qui recherche des lois et un travail monographique, les typologies permettent de synthétiser l'information, de repérer des cohérences, ce qu'avait déjà souligné les tenants de l'école de l'effet sociétal (Maurice, 1989). Elles soulignent, tout à la fois, l'hétérogénéité entre groupes de pays et les ressemblances au sein de groupes. L'analyse de données ouvre ainsi la voie à des théories d'équilibres multiples et d'équilibre « local », à l'encontre d'une théorie universaliste. Dans une perspective dynamique, elle peut déboucher sur une remise en cause de la notion de convergence. Des techniques de classifications plus récentes, basées sur l'analyse neuronale (Aaron, Perraudin et Rinkiewicz, 2003; Akarçay-Gürbüz et Perraudin, 2004) permettent également de rendre compte de l'hétérogénéité dans une perspective dynamique, nous y reviendrons.

La notion de convergence revisitée

L'évolution de la notion de convergence marque également un relâchement des hypothèses universalistes. Dans un cadre universaliste classique, les économies doivent converger vers un même optimum. Les faits eux-mêmes et notamment la persistance de zone de sous-développement sont venus contredire cette hypothèse, qu'on a ensuite amendée, en évoquant l'hypothèse d'une convergence conditionnelle, qui dépend des caractéristiques de long terme (Bensidoun et Boone, 1998). La notion de « clubs de convergence » souligne au contraire l'importance des conditions initiales, qui détermine l'appartenance à un « club ». Les facteurs explicatifs les plus pertinents peuvent ensuite différer d'un club à l'autre. L'enjeu scientifique est alors de déterminer les seuils de passage d'un club à un autre. Les modèles à seuils reconnaissent ainsi une hétérogénéité et l'existence de causalités valables sur des sous-échantillons seulement. Nous développerons davantage cette notion dans la troisième partie, mais ces innovations méthodologiques méritaient néanmoins d'être mentionnées en ce qu'elles contribuent à recomposer ce champ de recherche. L'analyse multi-niveaux constitue également un bon exemple d'innovation technique au service d'un relâchement de l'hypothèse universaliste.

L'essor de l'analyse multi niveaux : la prise en compte du contexte

L'analyse multi niveaux est particulièrement utile lorsque l'information est emboîtée, hiérarchique, ce qui est le cas des analyses comparatives exploitant l'information au niveau des individus, eux-mêmes regroupés au sein de Nations. Face à de telles données, l'enjeu est de dépasser deux paradigmes : le paradigme holiste et le paradigme individualiste (Courgeau, 2003). Le premier estime que les faits sociaux peuvent être étudiés indépendamment des individus qui les vivent, et que le niveau macroéconomique est suffisant. Le risque est toutefois celui d'une erreur écologique, ou erreur « de Robinson ». Cette « erreur » doit son nom à un article de Robinson datant de 1950 et explorant la question de l'éducation des populations noires : la corrélation entre la proportion d'illettrés et de population noire était de 0.95, alors que, au niveau individuel, le fait d'être noir et le fait d'être illettré était beaucoup moins corrélé (0.2) (Robinson, 1950). L'erreur consisterait ici à confondre des corrélations macroéconomiques et des corrélations à l'échelle individuelle. Les données macro peuvent en outre masquer des effets de composition. Le classement des lycées en fonction des résultats au bac, sans tenir

compte du niveau des élèves à l'entrée et des effets de sélection est ainsi trompeur. Le deuxième paradigme, le paradigme individualiste, accorde, au contraire, une grande importance aux comportements individuels, sans se soucier de les replacer dans leur contexte, et coure ainsi le risque d'erreur « atomiste ». D'un point de vue plus statistique, le risque est de croire que les observations sont indépendantes au sein d'un même contexte. L'analyse multi niveaux tente de dépasser ces deux paradigmes, en modélisant l'effet du contexte sur une variable dépendante individuelle. Il se peut, par exemple, que le niveau de protection sociale élevée des pays nordiques influe le rapport au travail des Scandinaves, qui pourraient, au vue de la sécurité offerte par les institutions, privilégier l'épanouissement personnel au travail, et non la rétribution financière. Le modèle multi-niveaux pourrait permettre de tester cette idée en ajoutant l'effet d'un indice de protection sociale. Il est également possible d'envisager, avec ces modèles, que l'hétérogénéité individuelle au sein de chaque Nation soit structurée par le contexte : en d'autres termes, les institutions scandinaves pourraient, par exemple, conduire à un rapprochement des valeurs entre hommes et femmes, entre ouvriers et cadres. Nous donnerons, dans le chapitre suivant, des exemples d'application d'une telle modélisation à notre questionnement, mais ce nouvel instrument méritait néanmoins d'être signalé ici pour illustrer l'idée d'un relâchement des hypothèses universalistes dans le cadre même des approches quantitatives.

Le retour en grâce de méthodes déjà anciennes, comme les classifications, ou le développement de techniques nouvelles, comme l'analyse multi niveaux, ont permis de tester des « théories de *middle range* », pour reprendre l'expression de Bruno Théret (1997), c'est-à-dire des approches qui autorisent une théorisation, une montée en généralité, tout en tenant compte du contexte et de l'hétérogénéité. Ces techniques ont accompagné le mouvement de qualification des données quantitatives, et de quantification d'approches plus qualitatives. Le développement d'enquêtes internationales sur les valeurs, les attitudes et la culture a également permis une entrée en dialogue des approches. C'est dans cette perspective que nous allons maintenant évoquer les hypothèses culturalistes.

Section 2 – Les hypothèses culturalistes au-delà des clivages méthodologiques et disciplinaires

Les chercheurs en sciences sociales ont longtemps émis quelques réserves à l'égard des approches culturalistes, pour plusieurs raisons (Giraud, 2003) : d'une part, les approches culturalistes ont longtemps privilégié les travaux monographiques. Elles soulignent bien souvent la singularité de chaque culture, ce qui rend plus difficile l'exercice de comparaison et risque d'enfermer le chercheur dans la description d'une culture. Cette stratégie de recherche, plus qualitative, ne permettait pas de tester des hypothèses, de manière statistique. D'autre part, l'approche culturaliste serait inadaptée pour l'analyse du changement. Enfin, elle occulterait les oppositions entre les groupes sociaux d'un même pays. Sur l'ensemble de ces points, les travaux les plus récents marquent une évolution, qui permet une entrée en dialogue avec d'autres approches. Nous ne mentionnons que trois corpus : l'analyse de Ronald Inglehart, l'analyse de Geert Hofstede et le développement d'hypothèses culturalistes en économie. Tous ont recours à des techniques quantitatives pour étayer leurs arguments. Des méthodes « *cross-national* » pour reprendre la distinction de Marc Maurice sont ainsi employées par des approches culturalistes. Les analyses de Ronald Inglehart et de Geert Hofstede, déjà anciennes, sont ici détaillées car elles sont largement utilisées dans les analyses du rapport au travail. Elles témoignent également d'une évolution, non sans heurts, des approches culturalistes. L'approche économique nous semble particulièrement intéressante, dans la mesure où l'économie a longtemps privilégié un paradigme universaliste.

2.1 – Les analyses de Ronald Inglehart et Geert Hofstede: des références incontournables

Ronald Inglehart : le post-matérialisme en sciences politiques

Le nom de Ronald Inglehart est associé à la théorie du post-matérialisme qu'il développe dès le début des années 70, peu de temps après Mai 68, en exploitant les différences générationnelles dans quelques pays européens (Inglehart, 1971). Il a ensuite étayé sa théorie en exploitant le *World Value Survey*, une enquête internationale sur les valeurs. S'il reconnaît l'apport de Max Weber et la persistance de clivages culturels

anciens dans les sociétés modernes, basés en partie sur des différences religieuses, il adopte une perspective implicitement évolutionniste et, dans une large mesure, matérialiste. Dans la tradition de Marx, il estime que le développement économique a des conséquences « systématiques et dans une large mesure prévisibles » (p 20) sur la culture et les valeurs d'un pays (Inglehart et Baker, 2000). Empruntant certains concepts à Daniel Bell, il discerne trois stades d'évolution de la société : la société agraire, où les hommes doivent se battre contre la nature, une société industrielle, où le jeu contre la nature passe par les techniques et l'organisation du travail, et enfin une société post-industrielle, où la survie n'est plus une préoccupation. Plus précisément, dans ces travaux les plus récents, Ronald Inglehart et son collègue Wayne Baker distinguent deux axes qui différencient les pays et les cultures : une première dimension, qui marque le passage d'une société préindustrielle à une société industrielle, oppose les valeurs traditionnelles et religieuses aux valeurs laïques et rationnelles. La deuxième dimension oppose les préoccupations de survie aux préoccupations d'expression individuelle et de qualité de vie. Elle correspond à une transition vers une société post-industrielle. L'exploitation du *World Value Survey*, à travers une ACP, leur permet de retrouver ces deux axes, qui résument 70% de la variance entre les réponses moyennes de chaque pays, et de dessiner une carte culturelle positionnant 65 pays. L'axe vertical (*traditional/secular-rational values*) oppose les pays en fonction de l'importance accordée au respect de l'autorité, à la foi religieuse et à la fierté nationale. Cet axe oppose l'Afrique et l'Amérique latine, au monde occidental, aux anciens pays du bloc soviétique et à la partie de l'Asie qui est plus développée. L'axe horizontal (*survival/self-expression values*) oppose les pays de l'ancien bloc soviétique et l'Asie du Sud, à l'Europe protestante (Suède, Norvège, Danemark, Finlande) et aux pays anglo-saxons (Nouvelle-Zélande, Grande-Bretagne, Canada, Australie, Etats-Unis et Irlande). Les habitants des pays en transition et des pays d'Asie du Sud donnent la priorité à la sécurité économique et physique, par rapport à l'épanouissement personnel et à la qualité de vie, privilégiés par les habitants des pays anglo-saxons ou protestants. Sur les deux axes, l'Europe catholique (Belgique, France, Autriche, Italie, Espagne et Portugal) occupe une position moyenne. Notons toutefois que la France, la Belgique, l'Italie, et l'Autriche sont plus proches de l'Europe protestante. A l'inverse les Etats-Unis en sont assez éloignés : ils partagent avec l'Europe protestante des valeurs post-matérialistes (ou *self-expression*) mais s'en distinguent par des valeurs plus traditionalistes, moins laïques. Cette carte culturelle offre déjà des éléments de confirmation de la théorie d'Inglehart: le

premier axe est corrélé avec la part de l'agriculture dans l'emploi et le second avec la part des services. Une régression sur données agrégées confirme que les facteurs économiques (PIB, part de l'agriculture, de l'industrie et les services) et historiques (langage, religion) expliquent tous deux les différences de valeurs observées entre pays. En d'autres termes, et pour reprendre une image qu'Inglehart propose en conclusion, le développement économique pousse les sociétés dans la même direction, mais ces dernières suivent des trajectoires parallèles, marquées par l'histoire, dans le cadre d'un phénomène de dépendance de sentier. Ronald Inglehart souligne ainsi la persistance de clivages religieux et historiques. Par ailleurs, le chemin de la modernisation n'est pas linéaire, puisque le développement de l'industrie et des services n'a pas le même impact, puisque des retours en arrière sont possibles, ce dont témoigne la trajectoire des anciens pays du bloc soviétique, qui ont connu un retour des valeurs traditionnelles. La modernisation est probabiliste, et non déterministe. D'autres facteurs entrent en ligne pour structurer les valeurs. Ces analyses ont eu un large retentissement et elles servent souvent de cadre d'analyse pour l'étude des valeurs dans des domaines plus particuliers (travail, famille, opinions politiques), du moins en sciences politiques. Les travaux de Geert Hofstede sont davantage mobilisés en psychologie et en gestion.

Geert Hofstede : les dimensions de la culture en psychologie et en gestion

Accueillie avec une certaine méfiance en sociologie et en anthropologie, l'étude de Geert Hofstede est une référence incontournable dans les études internationales ou multiculturelles en psychologie organisationnelle et en gestion des ressources humaines (Baskerville, 2003). Son premier livre *Culture's Consequences – International Differences in Work Related Values*, publié en 1980, a fait l'objet depuis d'une seconde édition, plus complète (Hofstede, 2001). Elle s'appuie toujours sur une enquête auprès de 117 000 salariés d'IBM, menée en 1967 et 1973, dans 66 pays. Cette enquête lui permet de dégager quatre dimensions bipolaires de la culture :

- *Power Distance*, le degré d'acceptation d'une distribution inégalitaire du pouvoir ;
- *Uncertainty Avoidance*, le degré de stress face à l'incertitude et l'ambiguïté ;
- *Individualism versus Collectivism*, le degré d'intégration des individus aux groupes ;

- *Masculinity versus Femininity*, la valorisation de l'assurance et de la compétition ou au contraire de la modestie et de l'entraide ;
- Dans ses derniers travaux, Geert Hofstede ajoute une cinquième dimension, l'orientation vers le long terme ou vers le court terme.

Les réponses moyennes à diverses questions permettent de donner un score à quarante pays sur ces cinq dimensions. Elles font apparaître une hétérogénéité au sein de l'Europe : parmi les Européens, les Français et les Belges sont ceux qui acceptent plus facilement une certaine distance hiérarchique (*power distance*), alors que le Danemark, la Suède, la Norvège, l'Irlande, l'Autriche, la Finlande et la Norvège ont des scores beaucoup plus faibles pour cette dimension : dans ces pays, l'écoute et la proximité d'un supérieur hiérarchique sera davantage appréciée et demandée, par exemple. Sur le deuxième axe, l'attitude à l'égard de l'incertitude, l'hétérogénéité européenne est encore manifeste : au Danemark, en Suède, en Grande-Bretagne et en Irlande, l'incertitude et l'ambiguïté sont davantage acceptées qu'en Autriche, en Allemagne et plus encore en France et dans les pays du Sud. D'après Geert Hofstede, les conséquences sont multiples dans ces pays : plus de stress, d'anxiété, d'embarras, de honte, moins de bonheur, une tendance à rester chez le même employeur, une préférence pour les grandes organisations, une résistance au changement et un certain conservatisme. La troisième dimension, l'individualisme, distingue clairement le monde occidental, des pays asiatiques, arabes ou d'Amérique Latine. Les pays européens se trouvent beaucoup plus dispersés sur la quatrième dimension : l'Autriche, l'Irlande, la Grande-Bretagne et l'Allemagne auraient des cultures « masculines » tandis que la Suède, la Norvège, les Pays-Bas, la Finlande et le Portugal présenteraient les traits d'une culture plus « féminine ». La France, la Belgique, la Grèce et l'Espagne se trouvent dans une position intermédiaire. Dans les cultures plus féminines, la coopération est davantage encouragée ; le travail occupe une place moins importante dans la vie ; on privilégie la qualité de vie et le bien-être. La dernière dimension distingue essentiellement les pays asiatiques, où l'effort et l'attention sont davantage portés sur le long terme. Geert Hofstede propose ainsi d'autres dimensions que celles d'Inglehart, pour analyser l'hétérogénéité culturelle dans le monde. Ces dimensions sont néanmoins corrélées avec celles de Ronald Inglehart (Hofstede, 2001) : la dimension « Survie versus Epanouissement personnel » de Ronald Inglehart est fortement corrélée aux dimensions « Individualisme versus Collectivisme » et « Masculinité versus Féminité » ; la dimension

« Séculaire-rationnel versus traditionnel » est corrélée à la dimension de « Distance au pouvoir » (p33-34).

2.1 – Le développement des hypothèses culturalistes en économie

En économie, un courant de recherche contemporain s'intéresse désormais à l'impact de la culture sur les comportements économiques et les performances économiques. Le *Journal of Economic Literature* en a publié récemment une première revue (Guiso *et al.*, 2006). Certes, des recherches déjà anciennes ont exploré les liens entre culture et économie, mais elles s'appuyaient essentiellement sur un corpus de sociologie économique (DiMaggio, 1994). Dans le cadre d'une économie plus standard, l'introduction d'explications culturelles dans un modèle restait très rare, pour diverses raisons, comme l'hypothèse d'agents rationnels, mais également le caractère vague de la notion de culture ou l'absence de données pour pouvoir tester cette explication. L'intérêt grandissant pour cette notion s'explique en partie par la disponibilité de données sur ce sujet et par la persistance de phénomènes que les modèles ne pouvaient pas expliquer : il s'agit par exemple d'anomalies dans les jeux expérimentaux ou de la persistance d'écarts de croissance dans les travaux empiriques suscités par la théorie de la croissance endogène. L'explosion de travaux sur les institutions à la fin des années 90 a certes permis d'expliquer certains écarts de taux de croissance, mais une partie de cet écart restait inexplicée. L'importance de la culture est de plus en plus reconnue dans des domaines de plus en plus divers (Guiso *et al.*, 2006). Dans ce cadre d'analyse, la culture est la variable exogène du modèle. La culture y est définie de manière relativement restreinte: « *those customary beliefs, values, and constraints that ethnic, religions, and social groups transmit fairly unchanged from generation to generation* » (Guiso *et al.*, 2006, p. 23). Raquel Fernández propose une autre définition, moins restrictive, puisqu'elle ne suppose pas la stabilité de la culture (Fernández, 2007): *culture is « differences in beliefs and preferences that vary systematically across groups of individuals separated by space (either geographic or social) or time »* (p2). Elle est souvent appréhendée à travers la religion ou l'ethnie, moins souvent par la nationalité. Luigi Guiso et ses collègues soulignent par exemple, que la prévoyance et l'esprit d'économie, plus importants pour les

chrétiens, a un impact sur le comportement d'épargne (Guiso *et al.*, 2006). Cette littérature s'intéresse aux aspects les plus invariants de la culture (religion, ethnie) de sorte qu'il est facile de les dissocier d'un contexte économique beaucoup plus mouvant. Une grande partie de l'économie culturelle cherche à bien distinguer les explications institutionnelles des explications culturelles, en recourant à l'hétérogénéité culturelle au sein d'un même pays, où les institutions économiques et politiques sont identiques. Ce n'est d'ailleurs peut-être pas un hasard si de nombreux chercheurs dans ce domaine sont Italiens : ils cherchent à expliquer l'hétérogénéité des performances économiques en Italie, alors même que les institutions sont les mêmes dans les régions italiennes depuis 100 ans. Guido Tabellini démontre ainsi que les performances économiques des régions européennes sont corrélées aux traits culturels, mesurés par des questions du *World Value Survey* sur la confiance, la conviction que l'effort est récompensé et qu'on contrôle sa propre vie, le respect des autres, ou la soumission (Tabellini, 2005). Les trois premiers traits (confiance, respect, contrôle) influencent positivement les performances économiques, à la différence des tendances à la soumission. Si on suit les auteurs, les transferts et aides structurelles sont inutiles, tant que des traits culturels défavorables persistent. Plus généralement, la notion de capital social et de « confiance » est une des explications les plus souvent avancées par ce courant de recherche, qui pourrait ainsi rejoindre un courant autoproclamé « nouvelle économie comparative » : pour la « nouvelle économie comparative », les pays doivent faire un arbitrage entre le désordre et la dictature. Les individus cherchant à s'approprier les biens, chaque société doit protéger les droits de propriétés. Les institutions les plus efficaces ne sont pas les mêmes dans chaque pays ; le choix institutionnel dépend en grande partie du « capital civique » de chaque pays (Djankov *et al.*, 2003)

Quelques travaux se placent plus clairement dans une perspective de comparaisons internationales des marchés du travail. Nous pensons en particulier à ceux de Yann Algan et Pierre Cahuc : les deux auteurs cherchent à expliquer l'impact de la culture sur les performances macroéconomiques (Algan et Cahuc, 2007), les différences de taux d'emploi par âge et genre (Algan et Cahuc, 2005b), mais ils explorent également les fondements culturels des institutions nationales, en particulier celles du marché du travail : la protection de l'emploi (Algan et Cahuc, 2006a), la flexisécurité danoise (Algan et Cahuc, 2005a) ou bien encore le salaire minimum et les syndicats (Algan et Cahuc, 2006b). Dans leurs derniers articles, ils développent une méthode originale, qui s'appuie sur de grandes enquêtes internationales (ISSP, *World Value Survey*), mais également sur

les différences culturelles au sein de la population immigrée aux Etats-Unis (grâce au *General Social Survey*) pour mieux saisir l'effet propre de la culture. Ils soulignent tout d'abord l'hétérogénéité des réponses aux questions sur les valeurs et attitudes au sein de l'Europe, ou des pays de l'OCDE. On retrouve généralement les typologies classiques : d'après le WVS, les habitants des pays nordiques sont les plus « civiques », puisqu'ils condamnent massivement les fraudes à l'égard du système de protection sociale. Les Autrichiens, Irlandais et Britanniques semblent également faire preuve de civisme. Ce dernier semble beaucoup moins répandu dans les pays méditerranéens, et notamment en France et en Grèce (Algan et Cahuc, 2005a). De même, les Danois et les Suédois semblent beaucoup plus favorables à la participation des femmes au marché du travail que les habitants des pays latins (Algan et Cahuc, 2005b). Enfin, la confiance semble davantage régner dans les pays nordiques (Algan et Cahuc, 2006b). De larges différences entre pays persistent même en corrigeant des effets de composition. Il se peut toutefois que les institutions des pays soient en partie responsables de cette hétérogénéité culturelle. Pour contourner ce problème, Yann Algan et Pierre Cahuc trouvent un instrument : les attitudes et opinions des immigrés aux Etats-Unis, qui ne peuvent être influencés par les institutions actuelles¹³. Les différences entre immigrés d'origine diverse persistent et sont fortement corrélés aux différences entre les différents pays d'origine: un immigré danois sera ainsi plus « civique », plus confiant dans les autres et plus favorable à la participation des femmes, qu'un immigré grec, et ce toutes choses égales par ailleurs. La régression sur données américaines permet ainsi d'obtenir une mesure des attitudes sociales héritées (les deux auteurs préfèrent souvent ce terme à celui de culture). Ce score est ensuite introduit dans une régression sur données macroéconomiques cherchant à expliquer les performances ou les institutions du marché du travail. Dans les articles les plus récents, les auteurs s'appuient sur des données sur plusieurs périodes, et ajoutent des effets fixes par pays, pour tenir compte d'autres facteurs invariants, mais l'effet de la culture reste significatif dans la plupart des cas. Les deux auteurs démontrent ainsi que l'hétérogénéité des valeurs à l'égard de la participation des femmes explique l'hétérogénéité européenne des taux d'emploi féminin. De même, lorsque l'indépendance des jeunes et des personnes plus âgées est valorisée, le taux d'emploi des seniors et des jeunes est plus élevé (Algan et Cahuc, 2005b). Les pays où la confiance est moins répandue feront davantage confiance à

¹³ Le recours aux différences entre immigrés prend parfois le nom de « méthode épidémiologique » (Fernández, 2007).

l'état, plutôt qu'aux syndicats, pour déterminer les salaires ou les conditions de travail. En d'autres termes, la loi est l'ultime recours quand la négociation sociale échoue, faute de confiance (Algan et Cahuc, 2006b). Le civisme des pays nordiques expliquerait également la persistance d'allocations chômage généreuses : les concitoyens n'ont pas peur de fraude à l'égard du système de protection sociale. Enfin, une législation restrictive sur le licenciement s'expliquerait par une culture plus « machiste » (pour reprendre les termes des auteurs), marquée par une spécialisation des tâches au sein du couple, où l'homme est le seul apporteur de revenu (*male bread winner*) : son salaire est alors précieux pour la famille, et sa situation sur le marché du travail mériterait d'être protégée (Algan et Cahuc, 2006a). Les conclusions, en termes politiques, sont originales : la hausse des taux d'emploi n'augmentera pas le bien-être si elle ne correspond pas aux préférences des agents. Par ailleurs, une réforme des institutions du marché du travail nécessiterait une évolution des valeurs et des attitudes. La confirmation des hypothèses culturalistes élargit ainsi le champ des recommandations émises par les économistes. En reconnaissant le rôle des valeurs sur le marché du travail, ces approches font écho à notre questionnement, qui privilégie une approche ouverte et encadrée de la qualité de l'emploi, qui tient compte du contexte institutionnel et culturel.

2.3 – Limites et critiques des approches culturalistes

Les analyses d'Inglehart ont fait l'objet de critiques (Haller, 2002; Inglehart et Flanagan, 1987). La cartographie des valeurs proposée par Hofstede a également fait l'objet de vives controverses, qui ont l'intérêt de clarifier les présupposés méthodologiques (Baskerville, 2003; Hofstede, 2002; McSweeney, 2002; Spector et Cooper, 2002; Williamson, 2002). Il nous semble intéressant d'analyser ici les critiques adressées à ces auteurs, dans la mesure où elles permettent d'amorcer une discussion méthodologique.

Les données et les dimensions

Les sociologues et les anthropologues estiment que les enquêtes ne valent pas un travail de terrain, des analyses qualitatives et contextuelles, pour comprendre la culture de l'intérieur, au lieu de la mesurer de l'extérieur (« *understanding-from-within versus measuring-from-without* », p 9) (Baskerville, 2003). Pour Geert Hofstede, les enquêtes ne doivent pas être les seules méthodes d'appréhension de la culture, mais restent néanmoins un outil utile. Une interrogation fondamentale provient des données exploitées : une enquête auprès des employés d'IBM est-elle représentative, peut-elle permettre de comprendre la culture d'un pays ? Pour Geert Hofstede, cette enquête permet non pas de retranscrire une culture moyenne dans un pays, mais reste toute à fait utile pour comprendre les différences entre pays. La dernière édition recense d'ailleurs de nombreuses études, sur données représentatives, qui confirment les résultats de l'enquête auprès des salariés d'IBM.

On a moins critiqué Inglehart pour les données utilisées, que pour les critères retenus. Ronald Inglehart regroupe en effet sous une même dimension des réponses qui ne semblent pas avoir la même portée : il est vrai que le regroupement des différents items peut paraître hétéroclite, mais l'analyse empirique confirme en partie les intuitions de Ronald Inglehart, et ce dernier a également évolué, en retenant désormais deux dimensions, l'opposition entre tradition et rationalité d'une part, et l'opposition entre les préoccupations de survie et la recherche de l'épanouissement personnel d'autre part, ce qui permet à certains de ses critiques, notamment Scott Flanagan, de le rejoindre dans ces derniers écrits (Inglehart et Flanagan, 1987).

Ces deux exemples de controverses soulignent à quel point les analyses de Ronald Inglehart et Geert Hofstede ont des visées différentes des approches culturalistes plus classiques. L'enjeu n'est pas de décrire finement une culture, d'en montrer la cohérence, mais simplement de mesurer à quel point les pays peuvent différer pour les quelques dimensions retenues, qui sont nécessairement sommaires et simplificatrices, par rapport aux nuances nationales. Les travaux culturalistes en économie se placent également dans cette lignée : ils s'intéressent à quelques aspects de la culture, quelques dimensions, et mesurent des différences par les moyens les plus divers, sans chercher à comprendre la cohérence d'une culture. En soi, cette approche méthodologique n'est pas condamnable, mais il pourrait être aussi intéressant de mesurer l'impact, non pas d'une dimension

culturelle, mais de l'interaction de plusieurs dimensions. Il ne s'agirait plus de comparer terme à terme, mais de rechercher des complémentarités, à la manière des approches institutionnalistes. L'approche de Geert Hofstede, en ce qu'elle ne se base pas sur une opposition binaire, mais sur quatre dimensions, invite à prendre la mesure des complémentarités entre chaque dimension, même si l'ouvrage se contente essentiellement d'observer des corrélations entre deux dimensions.

Quid du changement ?

Les approches culturalistes ont longtemps suscité des réticences dans la mesure où elles faisaient de la culture le facteur essentiel de la diversité, et où elles appréhendaient difficilement le changement, et insistaient davantage sur l'inertie des phénomènes sociaux et culturels. Peut-on en dire autant des approches plus récentes ?

Certes Geert Hofstede continue de s'appuyer sur une enquête de plus de 30 ans pour expliquer des phénomènes contemporains. Pour lui, l'étude d'IBM n'est pas entièrement dépassée, car les cultures évoluent lentement, et des données plus récentes confirment les disparités qui étaient perceptibles dans les premières enquêtes. Il reconnaît néanmoins la possibilité d'une évolution des cultures. De même, l'approche culturaliste présentée par Hofstede ne prétend pas offrir une explication transcendant toutes les autres explications : « *In the first session of a new student class, I used to write big : CULTURE DOESN'T EXIST. In the same way values don't exist, dimensions don't exist. They are constructs, which have to prove their usefulness by their ability to explain and predict behavior. The moment they stop doing that we should be prepared to drop them, or trade them for something better. I never claim that culture is the only thing we should pay attention to. In many practical cases it is redundant, and economic, political or institutional factors provide better explanations. But sometimes they don't, and then we need the construct of culture* » (Hofstede, 2002, p. 1359). En d'autres termes, la culture ne constitue pas toujours le principe de différenciation le plus pertinent pour rendre compte de l'hétérogénéité internationale : les institutions et les performances économiques comptent également.

Ronald Inglehart a, quant à lui, tenté de comprendre l'évolution des attitudes et des valeurs, et fait de l'économie un facteur essentiel de cette évolution. La perspective est renversée par rapport à des hypothèses culturalistes très fortes, mais l'hypothèse

matérialiste et évolutionniste qu'il développe pose également problème. Pour Max Haller, l'analyse de Ronald Inglehart reste mono causale et statique (Haller, 2002). Les analyses de R. Inglehart reviennent en effet à considérer que les sociétés agraires d'aujourd'hui ressemblent aux sociétés agraires européennes du Moyen-âge, mais Ronald Inglehart propose néanmoins une analyse du changement des cultures, dans une deuxième carte, où l'évolution de chaque pays est perceptible. La critique la plus intéressante de Max Haller porte, nous semble-t-il, sur la nécessité de replacer les valeurs dans leur contexte institutionnel. En adoptant cette démarche et en étant en particulier attentif aux liens entre l'Etat, l'Eglise et la société, Max Haller propose d'autres éléments d'explications de la carte des valeurs. Dans les pays où l'Etat-Providence assure une certaine solidarité et organise la société (les pays scandinaves, les pays communistes), le recours à l'Eglise n'est pas aussi nécessaire. Lorsque que l'Etat providence est faible, les Eglises offrent une forme de solidarité. Le niveau d'analyse pose également problème pour Max Haller, qui souligne le risque d'une « erreur écologique » (*ecological fallacy*), qui consisterait à croire qu'une corrélation ou une cause au niveau agrégé existe aussi au niveau individuel, et *vice versa*. Ronald Inglehart a en effet recours à des données agrégées, tout en donnant une interprétation individualiste de ces résultats, du moins dans ses premiers travaux, qui faisaient référence à la hiérarchie des besoins de Maslow (Inglehart, 1971). Certes, si la proportion de personnes aisées dans un pays s'accroît, il est probable que les valeurs séculaires et rationnelles se répandent, mais à deux conditions toutefois : que les valeurs des individus évoluent avec leur revenu, et que la structure des incitations ne change pas. La société de consommation crée pourtant de nouveaux besoins matériels ; elle incite les individus à consommer de nouveaux biens pendant le temps de loisir qu'ils auront pu dégager, et elle entretient une course à la compétition sociale, qui se matérialise par de nouveaux achats pour maintenir son rang, son statut. Il se pourrait qu'une insatisfaction matérialiste persiste. En définitive, les travaux de Ronald Inglehart offrent un cadre de recherche comparative fécond, en première analyse du moins, quitte à ensuite l'amender et le compléter. Il témoigne de la possibilité de rendre compte des valeurs et des cultures, de manière quantitative et dynamique, ce que pouvait récuser une approche culturaliste *stricto sensu*. Les liens entre institutions et culturels mériteraient néanmoins d'être mieux pris en compte. Des développements théoriques et empiriques, en économie, vont dans ce sens : nous retrouvons ici la question du caractère endogène des préférences, problème

connu depuis longtemps, et que nous nous permettons d'aborder brièvement, tant il fait écho à notre propre questionnement.

L' « endogénéité » des préférences : les institutions façonnent la culture ?

Il est difficile de dire, des institutions ou de la culture, quelle est la variable dépendante et indépendante, dans la mesure où elles semblent interdépendantes. Les culturalistes, tel Philippe D'Iribarne, auraient tendance à argumenter que les cultures sont premières : elles conditionnent les institutions acceptables, elles façonnent la structure institutionnelle. Il est possible d'argumenter au contraire que les institutions influencent la culture. Karl Marx serait un des premiers à avoir inversé la perspective, en soulignant que les technologies de production et la structure sociale déterminaient en grande partie la culture dominante, et non l'inverse. Max Weber tentera d'apporter des arguments contraires à « la doctrine simpliste du matérialisme historique, suivant laquelle de telles idées sont le reflet, ou la superstructure, de situations économiques données » (p 17) dans *l'Ethique protestante et l'esprit du capitalisme* (Weber, 1989(1905)).

L'économie moderne a longtemps refusé d'entrer dans ce débat. Alors que les spécialistes de marketing et de publicité tentent depuis longtemps d'influencer les préférences, elle a considéré les goûts et les préférences comme données, stables : les modèles économiques de maximisation d'utilité, avec des préférences données, pouvaient suffire à expliquer les phénomènes économiques. Point n'est besoin de faire des hypothèses supplémentaires : des goûts et des couleurs, on ne discute pas, pour reprendre le titre d'un article que nous avons déjà évoqué (Stigler et Becker, 1977).

Samuel Bowles a récemment relancé ce débat dans la discipline économique, en soulignant que les préférences sont « endogènes », alors que la modélisation économique les considère plus souvent comme une variable « exogène » (Bowles, 1998). Il définit ainsi les préférences « *preferences are reasons for behavior, that is, attributes of individuals that (along with their beliefs and capacities) account for the actions they take in a given situation* » (p78). Il convient de distinguer les effets des institutions sur la structure des incitations et des contraintes (à préférences données) et leurs effets sur les préférences elles-mêmes. Les institutions économiques, et notamment le marché, ne se contentent pas d'allouer des biens et des services et de structurer les incitations. Elles peuvent aussi influencer les valeurs, les goûts, la personnalité, par divers mécanismes que

l'auteur détaille (Bowles, 1998): les institutions économiques peuvent structurer la manière de penser et de choisir, elles fournissent une grammaire, un schéma d'interprétation qui peut ensuite guider des actions dans d'autres domaines. Elles peuvent également, par un système de sanctions et d'incitations, renforcer les motivations extrinsèques, au détriment des motivations intrinsèques. Samuel Bowles cite ainsi une expérience menée à Kansas City et Denver, auprès de personnes qui souhaitaient donner leur sang : celles à qui on a proposé une rétribution pour le faire ont moins souvent « donné » leur sang. Les incitations économiques peuvent ainsi modifier les préférences, et en particulier affaiblir les motivations intrinsèques. Des institutions économiques telles que le marché peuvent également enclencher un processus de sélection des traits de personnalité « rentables » en jouant sur la structure des interactions sociales usuelles et en favorisant l'apprentissage de certaines tâches. De même, les tâches effectuées dans un emploi peuvent influencer la personnalité : les personnes dont l'emploi n'offre aucune autonomie deviennent également passifs dans d'autres sphères (loisirs, participation politique), et inversement. Pour mieux connaître ces processus de transformation culturelle, l'auteur milite pour le développement d'études comparatives, y compris dans les sociétés avec des institutions économiques pré modernes. Dès l'article de 1998, Samuel Bowles s'appuie sur un corpus de travaux ethnographiques démontrant que l'importation d'institutions économiques capitalistes avait profondément modifié les cultures traditionnelles indigènes. Dans des travaux ultérieurs, menés en collaboration avec des ethnologues, Samuel Bowles souligne également que les contraintes techniques auxquelles ont dû faire face les tribus pour survivre façonnent encore leurs cultures actuelles. Il s'agit de comparer les résultats du jeu de l'ultimatum¹⁴ dans différentes tribus. Pour un économiste, la réponse optimale est de demander quasiment 100% de la somme et de proposer une somme proche de zéro à l'autre joueur. Néanmoins, les joueurs proposent généralement un partage plus égalitaire, et la réponse moyenne varie d'un minimum de 26% pour la tribu Machiguengua au Pérou, à 58% pour la tribu Lamerala en Indonésie (Henrich *et al.*, 2001). Ces différences s'expliquent en partie par la structure économique : le partage est plus égalitaire dans les tribus où les activités de subsistance nécessitaient une coopération plus poussée. Ce résultat souligne certes que la structure a modelé la culture, mais aussi que la culture, une fois formée, perdure (Guiso *et al.*, 2006). Pour

¹⁴ Dans ce jeu, le premier joueur propose un partage d'une somme monétaire avec un second joueur. Si le deuxième joueur refuse cette proposition, la somme monétaire est perdue pour les deux joueurs, qui ne reçoivent rien. S'il accepte, le partage proposé par le premier joueur devient effectif.

appuyer l'idée d'une « endogénéité » des préférences, un autre résultat nous semble éclairant : pendant la Deuxième Guerre mondiale, les femmes ont travaillé, ce qui a sensiblement modifié les préférences par la suite : les fils de ces femmes ont plus de chances d'avoir intégré des valeurs égalitaires et d'être mariés à une femme qui travaille (Fernández, Fogli et Olivetti, 2004). Un choc économique a ainsi induit une modification des préférences qui perdurent. Les économistes contemporains qui explorent les hypothèses culturalistes soulignent d'ailleurs que les liens entre institutions et culture constituent une piste de recherche féconde, qu'il conviendrait d'explorer davantage (Algan et Cahuc, 2007; Fernández, 2007).

L'enjeu n'est pas d'entrer dans un débat sans fin pour savoir, qui des institutions ou de la culture sont premières, débat qui ressemble à celui de poule et de l'œuf (Hofstede, 2001), mais de garder à l'esprit les interdépendances entre les deux sphères. Pour Samuel Bowles, il faut, en définitive éviter deux écueils : l'*homo sociologicus* sur-socialisé et l'*homo ecoeconomicus* sous-socialisé. Nous verrons que les institutionnalistes ont en partie évacué ce débat en faisant des institutions, *lato sensu*, un concept englobant la culture.

Les controverses suscitées par les approches de Ronald Inglehart et Geert Hofstede soulignent l'évolution, non sans heurt, des approches culturalistes, vers des techniques quantitatives et la reconnaissance d'une continuité des phénomènes culturels d'une Nation à l'autre. Les hypothèses culturalistes ont indéniablement leur intérêt pour comprendre l'hétérogénéité européenne, et leurs validations empiriques sont de plus en plus solides. Sur certains sujets, nous le verrons, l'approche institutionnaliste, plus ancienne, est plus aboutie, notamment lorsqu'elle s'intéresse aux configurations d'institution ou au changement. La prochaine section présente des développements de cette approche significatifs pour notre propre questionnement.

Section 3 – Développements et apports de l'institutionnalisme : quelques repères pour une approche comparative de la qualité de l'emploi

Les développements récents de l'institutionnalisme constituent des acquis utiles pour notre propre questionnement, dans trois domaines principaux : au-delà des

divergences entre institutionnalismes, ces derniers fournissent des éléments communs pour appréhender les institutions et leur rôle. Ils proposent des typologies, qui permettent de mieux comprendre la diversité européenne, dans le champ de l'emploi et au-delà : ces typologies peuvent constituer une première grille d'analyse de la qualité de l'emploi en Europe. Enfin, l'analyse institutionnaliste du changement peut également fournir des pistes d'interprétation d'une analyse longitudinale de la qualité de l'emploi.

3.1 – Les institutionnalismes : points communs et divergences

Nous ne pouvons retracer ici l'histoire de l'institutionnalisme en économie (Hodgson, 1998), ni même de rendre compte de la multiplicité des courants contemporains dans ce champ. L'enjeu est plutôt de poursuivre la discussion entamée sur les liens entre culture et institutions d'une part, et de présenter les acquis théoriques des développements contemporains de l'institutionnalisme d'autre part.

Les institutions comptent... mais comment ?

Dans une perspective institutionnaliste, les institutions influencent les actions individuelles et les performances économiques. En d'autres termes, les institutions « comptent ». La définition que propose Bruno Amable s'inscrit dans cette tradition: « *Les institutions seront définies comme des règles qui structurent les interactions sociales de façon particulière. La connaissance de ces règles doit être commune à tous les membres du groupe approprié ou à la société. Les institutions sont des règles qui fournissent de l'information sur la façon dont les agents vont agir dans certaines situations. ; elles sont reconnues par les membres du groupe concerné comme les règles auxquelles les autres se conforment dans ces situations. Elles structurent les choix stratégiques des agents de façon telle qu'elles produisent des résultats d'équilibre* » (Amable, 2005, p. 54). Ces règles peuvent être formelles (constitution, lois, règlement interne) ou informelles (convention, normes sociales). Toutes les règles ne sont pas des institutions (par exemple, une règle de conduite individuelle n'en est pas une, car elle ne fournit aucune information). De même, une simple régularité n'est pas une institution.

Au-delà de cette première définition consensuelle, les liens entre institutions et actions individuelles font toujours l'objet de controverses au sein même de l'institutionnalisme, et les options théoriques adoptées sur ce sujet ont longtemps constitué des lignes de fracture. En sciences politiques, il est désormais courant de distinguer trois formes d'institutionnalisme : l'institutionnalisme du choix rationnel; l'institutionnalisme sociologique, associé au nom de Powell et DiMaggio, et l'institutionnalisme historique, avec notamment les travaux de Thelen (Hall et Taylor, 1997). La première perspective est très proche de la nouvelle économie des organisations, ou économie néo-institutionnaliste, et des travaux initiés par Ronald Coase et Oliver Williamson, qui attachent une grande importance à la gestion des droits de propriété et aux coûts de transaction ; la deuxième de la sociologie économique, et la dernière des approches socio-économiques, telles que la théorie de la régulation. Les dialogues se sont d'ailleurs amorcés depuis longtemps entre les deux disciplines. Pour cette raison, notre discussion sur la place des institutions et de la culture mobilisera conjointement les deux corpus disciplinaires.

L'institutionnalisme historique en sciences politiques et l'école de la régulation envisagent les institutions comme une cristallisation des rapports sociaux. Les institutions sont le résultat d'un équilibre politique pour Bruno Amable. Ce sont ces équilibres sociopolitiques qui vont définir une hiérarchie des institutions. Il n'évoque pas la possibilité d'une culture commune, pour souligner au contraire l'hétérogénéité des intérêts de chaque groupe social. L'institution ne fait pas que faciliter la coordination : elle encadre les conflits entre divers groupes d'intérêt.

Les auteurs de l'institutionnalisme du choix rationnel et de l'institutionnalisme sociologique se font, d'une certaine manière, plus précis sur la question des liens entre actions individuelles et institutions. Les auteurs opposent souvent une « perspective calculatrice » et une « perspective culturelle » (Hall et Taylor, 1997), une perspective « matérialiste » et une perspective « idéaliste » (Campbell, 2002, 2004; Thelen, 1999). Dans une perspective calculatrice, les actions humaines sont orientées vers la réalisation d'un objectif, et les individus cherchent un bénéfice maximal. Les institutions sont les garantes des règles du jeu, elles rendent plus prévisibles les réactions des autres joueurs, les sanctions et les récompenses. Dans une perspective plus culturelle, le comportement n'est jamais entièrement stratégique, il s'appuie sur des routines, des conventions, des habitudes. Certes les institutions fournissent des informations qui permettent d'élaborer

une stratégie, mais également des modèles cognitifs et moraux ; elles affectent aussi l'interprétation de la situation, le rôle que l'on souhaite jouer, l'identité et, en définitive, les préférences. Les objectifs et les intérêts ne se définissent pas en dehors d'un contexte institutionnel, d'une situation donnée. Dans les perspectives culturalistes et calculatrices, les institutions influencent les attentes et le comportement, mais de manière différente. Dans une perspective calculatrice, les attentes s'expliquent par une conjecture sur ce que les autres joueurs devraient faire, en toute rationalité. Dans une perspective culturaliste, les attentes proviennent d'un jugement sur ce que les autres devraient faire de manière appropriée (Hall et Taylor, 1997). Dans le premier cas, les institutions perdurent, en réalisant un équilibre de Nash : les joueurs n'ont aucun intérêt à s'éloigner de l'équilibre trouvé (Hall et Taylor, 1997). En définitive, *« il ne serait pas difficile pour les tenants des approches calculatrice et culturelle de reconnaître qu'une bonne partie des comportements sont stratégiques ou guidés par des objectifs, mais que l'éventail des possibilités envisagées par un acteur stratégique est susceptible d'être circonscrit par un sentiment culturel déterminé de ce qu'il est approprié de faire »* (Hall et Taylor, 1997, p. 492). Il est ainsi possible d'adopter une perspective médiane, qui reconnaît une certaine rationalité aux agents, même si cette dernière est bornée par un cadre culturel qui définit ce qu'il convient de faire. On observe d'ailleurs une convergence entre les courants à l'heure actuelle. L'évolution des travaux de Douglas North, qui s'inscrivait, à ces débuts, dans la perspective du choix rationnel, peut illustrer les convergences théoriques. Pour North, la rationalité est limitée, et il faut bien souvent un cadre cognitif pour que l'environnement complexe prenne sens (North, 1990)¹⁵. C'est le rôle des institutions formelles et informelles, y compris de la culture. La culture est d'ailleurs de plus en plus reconnue et intégrée dans les modèles les plus sophistiqués. On observe d'ailleurs des rapprochements méthodologiques et théoriques entre les différents courants institutionnalistes (Thelen, 1999).

En définitive, les institutions formelles et informelles contraignent et structurent l'action humaine (Amable, 2005; North, 1990). Elles constituent les règles du jeu, elles fournissent l'information, réduisent l'incertitude, mais elles modèlent également les choix, les goûts et les préférences des individus, qui deviennent ainsi « endogènes » (Bowles,

¹⁵ cf. en particulier le chapitre 3.

1998). Les analyses comparatives et institutionnalistes insistent sur l'encastrement des individus et des entreprises dans un contexte institutionnel et social (Allen, 2004). Par ailleurs, les institutions sont aussi des entités dynamiques construites et reconstruites par l'action humaine. Elles ne sont pas une simple matrice de sanctions et d'incitations auxquelles les individus répondent de manière tout à fait prévisible.

Les complémentarités institutionnelles et l'efficacité questionnée des institutions : deux acquis contemporains

Dans une perspective institutionnaliste, les institutions sont non seulement une variable « dépendante », une variable qui permet d'expliquer de nombreux phénomènes, mais également un objet d'analyse en soi. Les interdépendances entre institutions et la notion de complémentarité institutionnelle sont au cœur de nombreuses analyses. Elles constituent un point d'appui pour amorcer un dialogue entre des analyses comparatives et institutionnalistes de traditions diverses (Amable, 2005; Crouch *et al.*, 2005; Jackson et Deeg, 2006). Dans une perspective économique, deux biens sont complémentaires lorsque leur utilisation conjointe augmente l'utilité, la production ou l'efficacité que l'on peut tirer de chacun. Appliquée aux institutions depuis les travaux pionniers de Masahiko Aoki, cette définition signifie qu'il est difficile d'évaluer l'efficacité d'une seule institution prise isolément, indépendamment d'un contexte plus général. Les pays ou les modèles se caractérisent par des configurations d'institutions, aux logiques particulières. En théorie, le nombre de configurations est infini, mais en réalité, seules quelques configurations persistent (Boyer, 2004). L'enjeu de la recherche est de les repérer et de comprendre les complémentarités institutionnelles sous-jacentes. Par ailleurs, il n'y pas une seule « configuration optimale » vers laquelle convergeraient tous les pays. Différentes configurations peuvent aboutir à un même résultat. Une intervention étatique peut être tout aussi efficace que le laisser-faire du marché. En termes de politique économique, les auteurs appartenant à ce courant démontrent que les idées à la mode ne sont pas la seule solution, voire qu'elles ne sont pas adaptées à certaines économies. Les conclusions participent ainsi au débat sur les « modèles » (au sens normatif du terme cette fois). Pour ces courants, deux pays faisant face aux mêmes contraintes technologiques peuvent adopter des institutions différentes. L'approche institutionnaliste et comparative accorde

une plus grande importance à la contingence historique, aux phénomènes culturels et admet l'existence de choix institutionnels inefficaces (Boyer, 2004).

Les apports de l'institutionnalisme sont, en matière comparative, d'avoir développé une réflexion sur les principes de différenciations, qui aboutissent à des typologies d'une part, et d'avoir mené une réflexion aboutie sur l'évolution des typologies et les trajectoires nationales. Plus que la perspective culturaliste, l'approche institutionnaliste s'est interrogée sur la dynamique des configurations institutionnelles, les facteurs de changement ou de stabilité. C'est du moins ce que nous allons essayer de démontrer.

3.2 – Trois typologies majeures

Nous présentons ici trois typologies qui font référence dans le champ de la recherche comparative, qui ont une visée très générale et qui posent des questions méthodologiques et théoriques : la typologie de Gøsta Esping-Andersen, celle de l'approche Variétés des Capitalismes et celle de Bruno Amable. La confrontation de ces perspectives permettra un retour réflexif sur les fondements de la diversité. Elle donne déjà des clés pour comprendre l'hétérogénéité institutionnelle dans le champ de l'emploi, qui nous intéresse plus particulièrement.

Les Trois Mondes de l'Etat-Providence : une typologie fondatrice

Dans l'abondante littérature sur les Etats-providence¹⁶ et plus généralement les modèles de capitalisme, la réflexion de Gøsta Esping-Andersen et son ouvrage séminal, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, constitue un point de référence incontournable. C'est pour cette raison que nous commençons par présenter ses thèses. D'un point de vue méthodologique, son ouvrage séminal est particulièrement intéressant, dans la mesure où

¹⁶ En anglais, comme en français, un flou conceptuel demeure : faut-il parler de *Welfare State* ou de *Welfare Capitalism* ? Littéralement, le Welfare State est l'Etat de bien-être. On lui préfère souvent pour traduction l'Etat-providence, mais le système de protection sociale ou la sécurité sociale sont également utilisés. Sur ce sujet, voir les réflexions de François-Xavier Merrien dans la préface à l'édition française de l'ouvrage séminal d'Esping-Andersen.

il souligne les discontinuités entre chaque modèle, tout en ayant recours à une mesure quantitative des dimensions fondamentales. De la même manière, il souligne les rôles de l'idéologie et de l'histoire longue tout en s'intéressant avant tout aux institutions contemporaines. En cela, il dépasse, d'une certaine manière, les clivages méthodologiques habituels entre institutionnalistes et culturalistes.

Pour comprendre la singularité des modèles d'Etats-Providence, Gøsta Esping-Andersen tente de dépasser une opposition entre « plus » ou « moins » de dépenses sociales. Cette opposition ne saurait rendre compte, à ses yeux, de la logique propre à chaque système, des sauts qualitatifs, et non simplement quantitatifs, d'un modèle à un autre (Esping-Andersen, 1990). Pour cela, il s'appuie sur deux critères majeurs : le niveau de « démarchandisation » et le système de stratification engendré par les politiques sociales. Le premier critère s'appuie sur les réflexions de Karl Marx et Karl Polanyi. Dans le capitalisme, la force de travail est devenue une « marchandise » et le marché du travail le moyen essentiel de subvenir à ses besoins pour la classe laborieuse. L'Etat-Providence permet néanmoins, à des degrés divers, de s'émanciper de la dépendance vis-à-vis du marché et de subvenir à ses besoins sans participer au marché du travail. Dans le modèle conservateur, cette dépendance vis-à-vis du marché est remplacée par une dépendance vis-à-vis de la famille ou de la charité. Le paradigme socialiste cherche au contraire à institutionnaliser des droits sociaux qui offrent une indépendance individuelle. Dans le cadre du libéralisme, ces droits sociaux restent résiduels (Esping-Andersen, 1999a). L'indice de démarchandisation, calculé pour trois domaines (santé, chômage, pension) est d'autant plus faible que les critères d'éligibilité aux droits sociaux sont stricts, le niveau d'indemnisation faible et sa durée limitée. Le deuxième critère renvoie moins aux inégalités de revenus, qu'à « la structuration de la citoyenneté sociale » (Esping-Andersen, 1999a). Les principes conservateurs de la stratification se caractérisent par le corporatisme (mesuré par le nombre de régimes professionnels distincts) et l'étatisme (mesuré par les dépenses pour les pensions des fonctionnaires). Le degré de libéralisme se mesure par la part des dépenses sociales consacrée à l'aide aux pauvres calculée en fonction des ressources, l'importance du secteur privé dans les dépenses totales pour les pensions et la santé.

Grâce à ses critères, trois régimes se dessinent peu à peu. Dans les régimes libéraux (Royaume-Uni, Etats-Unis) la sécurité sociale est conditionnée aux ressources, et

elle reste très modeste. Dans les régimes socialistes, notamment au Danemark, en Suède et en Norvège, toutes les classes bénéficient de droits sociaux universels, les services sociaux sont étendus et les indemnités élevées. L'Etat joue un rôle distributif. Dans le modèle conservateur-corporatiste, qui regroupe, pour Esping-Andersen, l'Allemagne, l'Autriche, la France, la Belgique et l'Italie, les droits sont fondés sur le principe de solidarité professionnelle et d'assurance sociale. Ces oppositions rappellent les distinctions, antérieures aux *Three Worlds of Welfare Capitalism*, entre régime institutionnalisé et régime résiduel d'une part, et entre Bismarck et Beveridge d'autre part. L'intérêt de la démarche de Gøsta Esping-Andersen tient en partie à ses tentatives de conceptualisation, mais aussi à la richesse de ses analyses empiriques et sa connaissance de l'histoire de chaque pays.

Par ailleurs, dans ses ouvrages plus récents, Gøsta Esping-Andersen estime que d'autres dimensions doivent être prise en compte, et notamment les politiques de l'emploi et l'emploi public (Esping-Andersen, 1999b). Une décennie plus tard, les dénominations ont également évolué : le modèle socialiste devient le modèle universaliste ; le modèle libéral un modèle résiduel, le modèle conservateur, celui de l'assurance sociale. Il reconnaît également la nature hybride des Pays-Bas, entre le modèle conservateur et nordique, et celle du Royaume-Uni, entre le modèle universaliste et résiduel (p 85-86).

Les premières tentatives de validation à l'aide d'analyses factorielles et de méthode de classification datent du milieu des années 90. Elles s'appuient essentiellement sur un domaine (la santé, les pensions). Les tentatives de validation plus récentes, qui prennent en compte les divers domaines de la protection sociale, et exploitant des indicateurs datant des années 90, confirment généralement la typologie de Gøsta Esping-Andersen datant elle du début des années 80 (De Beer, Vrooman et Wildeboer Schut, 2001 ; Arts et Gelissen, 2002), tout en l'étendant à d'autres domaines (Saint-Arnaud et Bernard, 2003) ou en précisant le cadre conceptuel (Hicks et Kenworthy, 2003). Plus récemment, la validation des analyses des Trois Mondes a pu s'appuyer sur des enquêtes d'opinion sur le rôle des Etats-Providence. Pour montrer la cohérence entre l'idéologie prégnante dans une société et les institutions, Esping-Andersen s'appuyait sur sa connaissance fine de l'histoire de chaque pays. Les développements d'enquêtes internationales ont permis de confirmer cette cohérence. Nous ne retiendrons que quelques exemples. Stefan Svallfors s'appuie ainsi sur une enquête internationale sur les opinions à l'égard du rôle du

gouvernement (ISSP 1977) et sélectionne deux pays par « régimes d'Etats-Providence » : la Suède et la Norvège pour le régime social-démocrate, la France et l'Allemagne pour le régime conservateur, l'Australie et la Nouvelle-Zélande pour le régime « radical », le Canada et les Etats-Unis pour le régime libéral. Le soutien à l'intervention de l'Etat est plus marqué dans le régime social-démocrate, suivi du régime conservateur, puis de régime radical, et enfin du régime libéral (Svallfors, 2003). Les opinions, mesurées par des enquêtes, correspondent ainsi largement aux idéologies qu'Esping-Andersen avait pu déceler par un travail d'historien. En définitive, les tentatives de validation empirique, à travers des données et des indicateurs divers, confirment les premiers travaux d'Esping-Andersen. Elles s'accordent notamment sur quelques cas exemplaires : les Etats-Unis incarnent le modèle libéral, la Suède le modèle social-démocrate (scandinave ou nordique, selon les auteurs), et l'Allemagne le modèle conservateur (ou continental, ou bien encore bismarckien). L'existence de cas hybrides et de modèles supplémentaires continue néanmoins d'alimenter la littérature empirique.

Les discussions et critiques se sont souvent focalisées sur le nombre de « modèles » et l'inclusion de tel ou tel pays dans un modèle, ainsi que sur la dimension du genre (Arts et Gelissen, 2002; Merrien, 2002). A ces « trois mondes », certains ont voulu ajouter le modèle des antipodes, arguant du fait que l'Australie et la Nouvelle-Zélande avaient un système plus généreux que le modèle libéral avant la vague de néo-libéralisme. L'utilité de distinguer un régime « méditerranéen », « latin » ou d' « Europe du Sud » fait également l'objet de débats (Ferrera, 1996). Dans l'ouvrage *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Gøsta Esping-Andersen classe l'Italie parmi les régimes corporatistes conservateurs, et n'évoque pas l'Espagne, le Portugal et la Grèce. Pour Maurizio Ferrera, ces quatre pays ont toutefois en commun des caractéristiques, qui en feraient un modèle à part : un système de soutien au revenu fragmenté et polarisé (avec, par exemple, des pensions généreuses, mais pas de revenu minimum national), l'existence de systèmes de santé universels coexistant avec un secteur privé, le rôle important des acteurs privés pour compenser les insuffisances de l'intervention étatique (Eglise, association, famille), l'utilisation clientéliste des services de l'Etat-providence. Pour Gøsta Esping-Andersen, ces éléments se retrouvent, à des degrés divers, dans les modèles continentaux (Esping-Andersen, 1999b), et il préfère considérer les cas méditerranéens, comme des modèles moins développés et moins légitimes du modèle corporatiste-conservateur.

La critique qui, aux yeux de Gøsta Esping-Andersen, serait la plus pertinente et la plus intéressante est celle provenant des féministes (O'Connor, 1996; Orloff, 1993; Sainsbury, 1994). C'est du moins ce qu'il écrit dans la postface à l'édition française. Précisons, pour éviter tout malentendu, que les questions de genre ne sont pas absentes dans *The Three Worlds of Welfare Capitalism* : Gøsta Esping-Andersen s'interroge sur les arrangements qualitatifs différents entre le marché, la famille et l'Etat, et la deuxième partie s'intéresse à l'emploi des femmes. Ses critiques lui reprochent de ne pas avoir franchi le pas et de ne pas avoir fait du sort réservé aux femmes une dimension essentielle du cadre théorique. Le concept de « démarchandisation » s'avère en partie inadéquat, ou du moins insuffisant. Les luttes des féministes (qu'il n'évoque pas) revendiquent en effet un accès égal au marché du travail et une reconnaissance de la valeur marchande d'activités domestiques. Le concept de « démarchandisation » mérite ainsi d'être complété par celui de « défamilialisation » (Orloff, 1993). La « défamilialisation » consiste à collectiviser les responsabilités de la charge familiale, en vue notamment de permettre aux femmes de concilier la maternité et la vie professionnelle. Gøsta Esping-Andersen reprendra à son compte ce concept, qui peut renforcer la pertinence de sa typologie. Le modèle social-démocrate est largement « défamilialisant », alors que le modèle conservateur préserve les valeurs familiales traditionnelles. Toutefois, sa typologie ne permet pas de rendre compte de certaines différences en la matière. Gøsta Esping-Andersen reconnaît ainsi que la Belgique et la France ont des politiques « défamilialisantes » plus développées que d'autres pays corporatistes conservateurs. De même, si la Suède et les Pays-Bas ont tous les deux un score élevé de « démarchandisation », le modèle où l'homme est le seul à apporter un revenu (« *male bread winner* ») est bien plus prégnant aux Pays-Bas, alors qu'un modèle individualiste domine en Suède. Pour notre propos, cet enrichissement du cadre conceptuel est particulièrement pertinent, dans la mesure où il fournit une grille d'analyse des interactions entre emploi, famille et protection sociale, qui permet une lecture ouverte et encadrée de la qualité de l'emploi. En d'autres termes, nous émettons l'hypothèse selon laquelle les politiques d'emploi et les politiques familiales peuvent interagir et modeler la qualité de l'emploi. Nous reviendrons sur les clés de lecture de la place des femmes et la logique propre à chaque pays dans la section suivante.

L'approche Variétés du capitalisme : économie coordonnée versus économie libérale

L'approche *Varieties of Capitalism* – Variétés du Capitalisme constitue désormais une référence incontournable pour qui s'intéresse à la diversité du capitalisme. L'introduction du livre dirigé par Peter Hall et David Soskice (2001), *Varieties of Capitalism, the Institutional Foundations of Comparative Advantage*, pose le cadre théorique d'une approche qui veut renouveler les sciences politiques. Les contributions qui suivent cette introduction illustrent leur propos dans des domaines variés. Alors que leur discipline s'intéressait essentiellement aux formes d'intervention de l'Etat, les deux politistes placent les entreprises au cœur de leur analyse, en adoptant une « perspective relationnelle » (Hall et Soskice, 2002) sur cette dernière. Les entreprises doivent en effet faire face à des problèmes de coordination dans différentes sphères, dont la résolution conditionne le succès des entreprises. Dans la sphère des relations industrielles, la coordination a pour enjeu les salaires et les conditions de travail que peuvent négocier les syndicats. Dans la sphère de la formation professionnelle et de l'éducation, se joue la question du recrutement d'une main d'œuvre adéquate. La sphère de la gouvernance des entreprises doit apporter des solutions au problème de financement des entreprises. La coordination entre clients et fournisseurs se joue dans la sphère des relations entre entreprises. Les entreprises se heurtent enfin à des problèmes de coordination en leur sein, dans la sphère de l'organisation du travail. Peter Hall et David Soskice considèrent deux solutions polaires à ces problèmes de coordination : le marché libéral, fondé sur la concurrence d'une part et la coopération de plus long terme, basée sur la confiance d'autre part. Ces deux logiques leur permettent de distinguer deux idéaux types d'économie : les économies de marché libérales et les économies de marché coordonnées. Les Etats-Unis illustrent le premier type et l'Allemagne le second. Dans les économies de marché libérales, les marchés financiers exigent des rendements de court terme, et la compétition entre firmes est importante. Comme les ressources peuvent être réallouées rapidement, le marché du travail est dérégulé, l'emploi plus instable. L'éducation doit alors apporter des compétences générales et transférables. A l'inverse, dans une économie de marché coordonnée, les banques n'exigent pas un rendement de court terme ; l'emploi est plus stable ; les salariés peuvent investir dans des compétences spécifiques et les entreprises participent à la formation professionnelle sans s'inquiéter de voir leur investissement profiter à d'autres firmes : une certaine confiance règne. Les institutions des différents domaines analysés sont complémentaires, et le livre regorge d'exemples sur ce sujet, avec

des corrélations à l'appui. L'indice de protection de l'emploi serait ainsi inversement proportionnel à la capitalisation boursière, comme le suggère un graphique dans l'introduction (Hall et Soskice, 2001). Les contributions qui suivent cette introduction illustrent également l'idée d'une complémentarité entre les institutions de différents domaines. Cette approche permet en outre de comprendre les processus de spécialisation internationale. Les économies de marché libérales ont un avantage comparatif dans les secteurs d'innovation radicale, qui nécessite des transformations majeures de l'appareil productif, alors que les économies de marché coordonnées se spécialiseraient dans les innovations incrémentales, des améliorations à la marge des produits et des méthodes, améliorations auxquelles les salariés peuvent participer. David Soskice et Peter Hall en veulent pour preuve l'analyse des brevets allemands dans les années 80 et aux débuts des années 90, plus nombreux pour les machines ou la pharmacie, que pour les technologies de l'information et de la communication ou de la biotechnologie. En termes de performances économiques (taux de croissance, taux de chômage), les économies de marché coordonnées n'auraient rien à envier aux économies de marché libérales, où les inégalités sont en revanche plus importantes.

Une validation empirique plus systématique de cette approche est proposée dans un article de Peter Hall et Daniel Gingerich (2004). Les deux auteurs cherchent tout d'abord à s'assurer que l'opposition entre concurrence et coordination constitue bien une dimension fondamentale de la variété des capitalismes. Pour cela, ils mènent une analyse factorielle à partir d'indicateurs reflétant deux dimensions fondamentales de l'analyse, le marché du travail et le marché financier : le pouvoir des actionnaires, la dispersion, ou non, du pouvoir financier, la taille du marché financier, le niveau de négociation des salaires, le degré de coordination des relations professionnelles et le taux de rotation de la main d'œuvre. Toutes les variables s'avèrent corrélées et dans le sens attendu : il est alors possible de construire un indice de coordination. L'Autriche y obtient un score de 1, l'Allemagne de 0.95, les Etats-Unis de 0 et le Royaume-Uni de 0.07. Le Canada, la Nouvelle-Zélande, l'Irlande, l'Australie se trouve en dessous de 0.4. La Suède, la Finlande et le Danemark avoisinent un score de 0.7, tout comme la France, la Belgique ou le Portugal, l'Italie se trouvant un peu au dessus et l'Espagne en dessous. Peter Hall et Daniel Gingerich démontrent en outre que les deux formes de capitalisme, coordonnée ou libérale, ont des performances économiques aussi honorables les unes que les autres. Les pays dont les institutions ne seraient pas complémentaires sont en revanche moins

performants. Ils s'appuient pour cela sur des données agrégées couvrant la période 1971-1997. Le taux de croissance de l'économie prend la forme d'un U en fonction de l'indice de coordination global (tous secteur confondus). En d'autres termes, les économies libérales peuvent être aussi efficaces que les économies coordonnées, mais les économies avec des niveaux de coordination intermédiaires seraient pénalisées.

En définitive, l'approche *Variétés du Capitalisme* peut constituer une première grille de lecture de la diversité des capitalismes, en mettant l'accent sur le caractère plus ou moins coordonné des économies. Elle donne déjà des clés pour comprendre la diversité en matière d'organisation du travail, de formation, de relations entre employeurs et employés, autant de thèmes qui font partie intégrante de la qualité de l'emploi. Un autre courant, la théorie de la régulation, d'origine française, propose des typologies générales, couvrant plusieurs domaines, mais débouche généralement sur des classifications plus complexes. Les revues de la littérature tendent ainsi à opposer ces deux approches (Boyer, 2002, 2004; Jackson et Deeg, 2006). Nous présentons d'abord les typologies de l'approche française, avant de tirer profit des discussions théoriques et méthodologiques qu'ont pu susciter la confrontation de ces approches.

Les typologies plus complexes

Il convient peut-être de rappeler que la théorie de la régulation avait initialement pour objectif l'étude des régimes de croissance, de leurs évolutions, du succès à la crise d'un mode de régulation. On lui doit notamment la mise en lumière de la cohérence du régime de croissance fordiste : production de masse, redistribution des gains de productivité, consommation de masse, réglage fin de l'économie par des politiques keynésiennes (Boyer, 2004). L'étude des régimes de croissances de divers pays a mis en lumière les déviations par rapport à l'idéal-type du fordisme. Robert Boyer fut sûrement un des plus actifs, parmi ce courant, pour tenter d'appliquer les concepts régulationnistes à l'analyse de la diversité du capitalisme. On lui doit diverses typologies, lors de collaborations avec des équipes internationales ou avec une nouvelle génération (Amable, Barré et Boyer, 1997). Toutefois, dans la mesure où nous nous intéressons aux développements les plus récents des approches institutionnalistes, nous détaillons la typologie tracée par Bruno Amable (2005) qui intègre les résultats des travaux sur les systèmes sociaux d'innovation, menée en collaboration avec Robert Boyer. La typologie

de Bruno Amable offre une analyse complète et récente de la diversité du capitalisme, dans la lignée de la théorie de la régulation, en s'en démarquant toutefois, et sans en reprendre tous les concepts. Les domaines retenus par Bruno Amable correspondent en partie aux « formes institutionnelles » de la théorie de la régulation (régime monétaire, rapport salarial, forme de la concurrence, forme d'adhésion au régime international), mais s'inspirent aussi d'autres typologies, pour retenir en définitive cinq domaines : marché des produits, rapport salarial, systèmes financiers, protection sociale et éducation. Il mène des analyses en composantes principales, avec de nombreux indicateurs et sur 21 pays de l'OCDE, pour chacun de ces domaines, puis globalement. Cette dernière analyse fait apparaître cinq groupes de pays : les économies « libérales » de marché (Etats-Unis, Royaume-Uni, Canada, Australie) s'opposent aux économies « méditerranéennes » (Portugal, Espagne, Italie, Grèce). Sur une deuxième dimension, qui rend compte essentiellement de la protection sociale, le modèle « social-démocrate » (Suède, Finlande, Danemark) s'oppose au modèle asiatique (Japon, Corée). Le modèle « continental » se trouve dans une position intermédiaire entre le modèle scandinave et le modèle méditerranéen. Il comprend la France, la Belgique, l'Allemagne, l'Autriche et, de manière plus problématique, l'Irlande, la Norvège, la Suisse et les Pays-Bas. Les deux pays qui représentent l'archétype d'une économie de marché coordonnée dans l'approche *Varieties of Capitalism*, se retrouvent ainsi dans une position intermédiaire en ce qui concerne l'intervention de l'Etat : ils sont devancés par le modèle scandinave en matière de protection sociale par exemple, et la régulation du marché du travail allemand s'avère moins « rigide » que le marché du travail des pays méditerranéens.

Bruno Amable note également que les institutions adoptées dans chaque domaine sont corrélées avec les systèmes et les choix politiques. Une proportion plus élevée de vote de gauche et de gauche libertaire est corrélée avec le modèle social-démocrate, le vote de droite avec le modèle libéral. La multiplication de droit de veto semble incompatible avec le modèle libéral, tandis que le consensus pourrait être une des caractéristiques du modèle social-démocrate. Ce dernier se caractérise également par de faibles inégalités de revenus. Plus un pays s'éloigne du modèle social-démocrate, plus les inégalités y seront élevées. Par ailleurs, l'analyse de données sur les publications scientifiques, les brevets et les exportations et les importations confirment l'idée d'une spécialisation et d'avantages comparatifs associés aux différentes formes du capitalisme. La typologie permet

également d'expliquer certaines alliances dans l'arène européenne, et démontre ainsi sa portée heuristique.

Une autre classification plus récente retrouve, avec des indicateurs différents, mais aussi divers, les typologies de Bruno Amable (Obinger et Wagschal, 2001). Elle se place dans le cadre théorique des travaux sur les voies de la modernisation (Castles, 1998). Le choix des indicateurs peut paraître à première vue éclectique, mais reflète bien l'idée de voie de modernisation différente, d'autant plus que ces indicateurs sont mobilisés pour une large période (1960-1995) : le PIB par habitant, la part de l'agriculture dans l'emploi, le degré d'ouverture de l'économie, l'âge de la démocratie, les dépenses de santé en pourcentage du PIB, les dépenses d'éducation en pourcentage du PIB, la participation des femmes. Des variables politico-institutionnelles ainsi que des variables culturelles sont présentes. Il en ressort quatre familles : une voie scandinave de modernisation (Danemark, Finlande, Suède, Norvège), une voie continentale (Allemagne, France, Autriche, Suisse, Belgique, Pays-Bas, Irlande, Italie), une voie anglo-saxonne (Australie, Royaume-Uni, Canada, USA, Japon). Les pays du Sud (Grèce, Espagne, Portugal) constituent un groupe « périphérique », moins développé. L'Italie, en fonction des périodes, se retrouve parfois parmi les pays périphériques, ou reste un des pays continentaux les moins développés. Cette classification a le mérite, nous semble-t-il, de rappeler que les pays du Sud sont entrés plus tard dans la démocratie et la révolution industrielle. Elle introduit une perspective dynamique, qui est chère à l'approche institutionnaliste.

Apports et limites de chaque approche

Si ces trois approches débouchent sur une typologie, elles s'appuient sur des méthodes différentes (O'Reilly, 2005) : construction d'idéaux-types qui sont ensuite confrontés à la réalité pour *Les Trois Mondes de l'Etat-Providence* et l'approche *Varieties of Capitalism*, et tentative d'interprétation d'une classification empirique pour *Les cinq capitalismes*. La frontière entre les deux méthodes reste toutefois tenue : les typologies d'Esping-Andersen et de Peter Hall et David Soskice, sont validées à travers les mêmes techniques (des ACP) que celles de Bruno Amable, et la classification de Bruno Amable s'appuie sur un cadre théorique précisant les dimensions pertinentes de l'analyse. Il n'en

reste pas moins vrai que les critiques adressées à l'approche *Varieties of Capitalism* diffèrent sensiblement de celle adressées aux approches plus inductives.

Les controverses théoriques portent notamment sur les critères de différenciation retenus par chaque approche. L'approche unidimensionnelle de Peter Hall et David Soskice, basée sur une opposition entre coordination et compétition a fait l'objet de vives critiques. Prendre pour point de départ d'une typologie les différents modes de coordination entre agents peut être tout à fait pertinent, mais il faut alors reconnaître la diversité des types de coordination. Au marché et à la coopération entre acteurs économiques, coopération plus ou moins encouragée par l'Etat, il est ainsi possible d'ajouter l'intervention étatique (Schmidt, 2002). Un troisième modèle peut ainsi voir le jour : celui de l'interventionnisme étatique, représenté par la France. Robert Boyer propose également de prendre en compte quatre cas polaires de coordination: le marché, la firme, l'Etat, mais aussi la communauté (y compris la famille). La société civile, les associations et les réseaux constituent des cas hybrides (Boyer, 2004). La dichotomie proposée par l'approche *Variété des Capitalismes* n'est pas fondée dans cette perspective. Le grand mérite des travaux de Gøsta Esping-Andersen est d'avoir fait éclater une dichotomie trop simple entre marché anglo-saxon et rigidité continentale, pour introduire à une plus grande complexité (Gazier, 2003a). Toutefois, les critères de différenciation proposés par Gøsta Esping-Andersen ont également suscité des critiques, de la part notamment des féministes, qui souhaitent ajouter le critère de « défamilialisation », dont Gøsta Esping-Andersen a reconnu la pertinence. Le croisement des critères conduit généralement à nuancer des typologies qui seraient trop binaires. L'approche de Bruno Amable, plus inductive, prête plus difficilement le flanc à ce type de critiques.

Une deuxième critique théorique, adressée principalement à l'approche *Varieties of Capitalism*, incite à adopter des typologies plus complexes. La complémentarité ne doit pas être confondue avec l'isomorphisme. Deux institutions peuvent être complémentaires, sans pour autant appliquer le même principe de coordination (Amable, 2005; Boyer, 2004). De fait, chaque économie s'articule, en exploitant plusieurs modes de régulation dans des proportions diverses. L'exemple le plus parlant est sans aucun doute la « flexicurité » danoise : une protection sociale généreuse et un investissement dans la formation compensent la dérégulation du marché du travail. L'isomorphisme se justifie difficilement d'un point de vue théorique ; pourquoi tous les domaines adopteraient-ils le

même principe de coordination ? A moins d'avoir recours à une hypothétique culture de la coordination ou culture du marché, ce que les tenants de l'approche Variétés du Capitalisme se refusent de faire, il est préférable de lever l'hypothèque de l'isomorphisme, ce qui conduit à reconnaître la multiplicité des configurations possibles. Il revient alors au chercheur de déterminer celles qui sont viables.

Les modèles qui émergent de l'analyse empirique peuvent s'appuyer sur des complémentarités entre institutions obéissant à des principes différents et, pour cette raison, il est souvent difficile de résumer la complexité des principes à l'œuvre dans différents domaines. Pour Bruno Amable, les dénominations géographiques ou idéologiques (libéral, social-démocrate, etc.) qu'il adopte ne doivent pas prêter à confusion : *« c'est uniquement pour des motifs de simplification et cela ne doit pas être pris littéralement. Cela ne signifie pas que les facteurs géographiques ou (pire) culturels sont les facteurs communs les plus importants à prendre en compte, ou qu'ils expliquent la cohérence des différents types de capitalisme. Ces types ne sont en général pas réductibles à une logique simple qui serait présente dans toutes les institutions ; il n'y a donc pas de dénomination simple qui pourrait adéquatement refléter les complémentarités et hiérarchies institutionnelles de ces modèles »* (Amable, 2005, p. 25). C'est une grande différence avec Hall et Soskice, mais également Esping-Andersen : l'utilisation de dénomination idéologique ou géographique ne suggère en rien un déterminisme géographique ou culturel, ni même la prégnance d'un principe idéologique dans tous les domaines. L'analyse désagrégée fait apparaître des regroupements différents selon les domaines : le Royaume-Uni peut être très libéral pour certains aspects et moins pour d'autres. La discussion des « imperfections », des cas où un pays s'éloigne de son groupe d'appartenance fait également partie des mérites de cette analyse (Crouch, 2005). Hier, et plus encore aujourd'hui, les systèmes sont « hybrides » (Arts et Gelissen, 2002). Les approches plus inductives permettent de mieux cerner la cohérence propre aux cas hybrides ou intermédiaires. Dans les approches par idéaux-types, les cas exemplaires d'un type masquent les cas intermédiaires, appréhendés en creux, en négatif.

Les développements récents des approches institutionnalistes proposent ainsi une vision surplombante de la diversité des capitalismes, avec des typologies sur un grand nombre de cas, du moins par rapport à la comparaison franco-allemande de l'analyse sociétale ou aux premières analyses comparatives de la Théorie de la Régulation, par

exemple. La vision surplombante se matérialise également par la diversité des domaines qui sont pris en compte (alors que l'analyse sociétale explorait initialement les liens entre le rapport salarial et le système éducatif). Nous reprendrons par la suite ce cadre d'analyse, avec une attention plus particulière aux données et aux indicateurs, en s'interrogeant sur la pertinence de ces derniers dans un contexte comparatif. Les prochains chapitres donneront l'occasion de revenir sur les indicateurs choisis dans divers domaines. Cette vision surplombante risque toutefois de masquer les nuances qui apparaissent pour certains domaines. Elle peut masquer la diversité au sein même du salariat et négliger notamment la dimension du genre (Gazier, 2003a, O'Reilly, 2005). Dans la section suivante, nous proposons de confronter ces typologies très générales à des approches plus thématiques, centrées sur des domaines qui nous intéressent particulièrement pour analyser la qualité de l'emploi.

3.3 – L'analyse de la dynamique des institutions

L'analyse de la dynamique des institutions constitue un thème en plein essor, et on observe de nombreux développements théoriques dans ce domaine. Les premiers travaux tentaient de comprendre l'inertie institutionnelle, tandis que les travaux plus récents explorent les mécanismes du changement institutionnel.

Les mécanismes qui peuvent expliquer l'inertie

La littérature sur la path dependence, la dépendance par rapport au sentier permet de rendre compte d'une certaine inertie institutionnelle. Elle s'inspire des travaux sur les trajectoires technologiques (Arthur, 1989; David, 1985), dont le clavier QWERTY sert d'exemple emblématique : conçu pour ralentir la vitesse de frappe à une époque où les machines à écrire n'avaient pas la capacité de nos ordinateurs actuels, l'ordre QWERTY des claviers n'a aucune raison d'être, mais il est malgré tout largement utilisé. La persistance de telles trajectoires technologiques s'explique par des rendements croissants, des effets de verrouillage, qui rendent difficile une bifurcation majeure. Ces effets de verrouillages peuvent provenir de coûts fixes initiaux, des effets d'apprentissages, de réseaux et

d'anticipation (Erhel et Palier, 2005): une fois que la technologie est adoptée par un grand nombre, les utilisateurs potentiels ont tout intérêt à l'adopter. Douglass North fut un des premiers à appliquer le concept de path dependence dans le cadre d'une réflexion sur l'inertie institutionnelle et sur les divergences économiques entre les pays du Nord et ceux du Sud, entre l'Amérique du nord, marquée par l'emprunte de la colonisation britannique et l'Amérique du Sud, marquée par l'invasion espagnole et portugaise (North, 1990). Il est en effet tout à fait possible d'imaginer des coûts fixes lors de la mise en place d'une institution, ainsi que des effets d'apprentissage et d'anticipation des acteurs. Plus récemment, ces concepts ont permis de comprendre l'inertie des systèmes de protections sociales ou de politiques de l'emploi, par exemple, et ils sont utilisés aussi bien par des économistes que des politistes (Erhel et Palier, 2005).

L'approche *Variétés du Capitalisme* et la théorie de la régulation fournissent des arguments complémentaires à ceux de la littérature sur la dépendance par rapport au sentier. Ces deux approches rejettent en particulier l'idée d'une convergence entre différents modèles, pour plusieurs raisons : la complémentarité des institutions rend plus coûteux le changement, et l'évolution institutionnelle dans un domaine nécessiterait également une évolution dans d'autres domaines. D'autre part, la mondialisation peut conduire les économies à approfondir leurs avantages comparatifs, autrement dit à se spécialiser et se différencier davantage (Boyer, 2004).

On a d'ailleurs pu reprocher à l'approche Variétés du Capitalisme un certain fonctionnalisme, qui ne permettrait pas de comprendre le changement (Hall et Thelen, 2006). Il est vrai que les travaux théoriques insistent essentiellement sur la cohérence de l'ensemble et laissent penser que les économies coordonnées et libérales, toutes deux efficaces, n'évolueront pas. Pourtant, en 2001, au moment où paraît l'ouvrage séminal de l'approche *Varieties of Capitalism*, le capitalisme américain est triomphant, les économies allemandes et japonaises s'enlisent, et mettent en œuvre des réformes libérales, ou, pour l'Allemagne de Schröder, cherche un salut dans une troisième voie. Il n'y a plus de discussion sur la possibilité d'une troisième voie, pourtant très prisée à l'époque où ils écrivent. La théorie de la régulation serait au contraire plus attentive aux renversements de situation, aux premiers signes des crises. En réponse, Peter Hall et Daniel Gingerich (2004) se proposent d'estimer l'ampleur de la libéralisation, à l'aide de quelques indicateurs sur le degré de libéralisme, en s'appuyant sur des sources diverses. Entre les

années 80 et 90, les différences entre pays semblent s'accroître quel que soit l'indicateur retenu (inégalités de revenus, législation sur la protection de l'emploi, nombre d'heures travaillées, dépenses de protection sociale, ou droits associés au chômage). En revanche, la capitalisation boursière progresse dans les économies coordonnées, sans toutefois rejoindre le niveau des économies libérales. Il n'en ressort pas une convergence flagrante, et les tentatives de libéralisation des économies coordonnées restent modestes (Hall et Gingerich, 2004). Au-delà des controverses empiriques, ces critiques les ont conduit à préciser leur pensée à plusieurs reprises (Hall et Soskice, 2003; Hall et Thelen, 2006) et à mener une réflexion approfondie sur la nature du changement.

Une approche relativement stricte de la littérature sur la dépendance par rapport au sentier débouche sur un certain déterminisme. Pour notre part, elle nous semble être une clé de lecture intéressante des phénomènes d'inertie institutionnelle et sociale, mais elle mérite d'être complétée par d'autres mécanismes, pour cerner la dynamique des trajectoires institutionnelles, économiques et sociales qui nous intéressent ici.

Les mécanismes à l'origine du changement

Les théories des institutions reposant sur un processus causal simple offrent une première explication du changement institutionnel (Boyer, 2004; Thelen, 2003) : l'institution évolue si sa raison d'être, sa cause ou son fondement évolue. Dans une perspective fonctionnaliste ou utilitariste, les institutions ont pour but de faciliter les transactions, de protéger les droits de propriétés et d'assurer un meilleur fonctionnement de l'économie. Un choc exogène (sur les prix, par exemple) peut rendre les institutions inefficaces, ce qui, dans cette perspective, tôt ou tard, conduira à une remise en cause. Dans la perspective de l'économie politique, celle, par exemple de Bruno Amable, les institutions cristallisent un équilibre des pouvoirs entre groupes d'intérêts divergents. Une modification de la distribution des pouvoirs conduirait à un nouveau compromis institutionnel. Enfin, dans une perspective cognitive, les institutions trouvent leur force dans des valeurs partagées, des « visions du monde » au sein d'un territoire. L'évolution des valeurs ou des paradigmes se traduirait, à un moment ou un autre, par une évolution des institutions. Ainsi, le développement de paradigmes néolibéraux peut expliquer le mouvement de libéralisation des économies. Ces explications peuvent être tout à fait pertinentes, mais restent sûrement partielles. C'est plutôt l'enchevêtrement de ces diverses

causes qui peut aboutir à un changement. Plus fondamentalement, rien ne permet de supposer, *a priori*, que l'origine d'une institution permet d'en expliquer son évolution. Toute une série de travaux tendent d'ailleurs à prouver le contraire.

Face à la fois à la littérature sur la dépendance par rapport au chemin et aux explications monistes des institutions et de leur changement, Kathleen Thelen et Wolfgang Streeck (2005) proposent de conceptualiser quelques mécanismes de transformations des institutions et d'innovations institutionnelles qui sont autant de clés de lecture du changement institutionnel. Ils s'appuient sur des exemples provenant de leurs propres recherches sur le système de formation allemand, ou sur celles de leurs collègues sur des sujets divers (le Congrès américain, l'évolution des Etats-Providence des pays avancés, les lois antitrust, etc.). Le changement peut provenir d'une sédimentation d'institutions. Si d'anciennes institutions perdurent, de nouvelles institutions, aux logiques différentes, viennent se greffer, et peuvent modifier, à terme, la logique d'ensemble. Kathleen Thelen donne l'exemple de l'introduction de fonds de pension dans un pays où la population est attachée au système de retraite par répartition. L'introduction de fonds de pension tout à fait facultatif ne modifie pas le système par répartition, mais peut, à terme, émousser le soutien de la population pour cette forme de solidarité (Thelen, 2003). Kathleen Thelen soutient également que la conversion institutionnelle est un puissant mécanisme de changement : quand des acteurs doivent faire face à un nouveau problème, ils utilisent les institutions existantes, et leur assignent d'autres finalités : ainsi, les programmes de soutien de revenu se sont peu à peu mués en dispositifs incitatifs au retour à l'emploi. Robert Boyer y ajoute un troisième mécanisme : la recombinaison de l'ordre hiérarchique qui relie les institutions (Boyer, 2004). Il prend l'exemple du passage du fordisme à un capitaliste financiarisé, après un renversement de la hiérarchie des formes institutionnelles, le système financier acquérant à l'heure actuelle une place centrale, au détriment du rapport salarial. Ces trois mécanismes, précise-t-il, interviennent à des niveaux différents : la reconversion correspond à un réarrangement entre objectifs et procédures, la sédimentation dépend de la création d'une nouvelle institution, et la recombinaison, à un niveau supérieur, correspond à un réarrangement des liens entre institutions. Dans un ouvrage ultérieur, Kathleen Thelen et Wolfgang Streeck proposent de regrouper les modes de changement en cinq modalités : outre la conversion et la sédimentation, le changement institutionnel pourrait provenir d'un déplacement, d'une dérive ou d'un « épuisement » des institutions (Streeck et Thelen, 2005). Le déplacement correspond à une réactivation

d'un chemin abandonné, mais dont les traces persistent dans la trajectoire actuelle. Les deux dernières proviennent d'une inadéquation des institutions à la réalité sociale. Dans le premier cas, les acteurs continuent à jouer le jeu, même si l'institution perd de son efficacité. Dans le second, les comportements des acteurs minent l'institution de l'intérieur. Plus récemment encore, Peter Hall et Kathleen Thelen (2006) proposent une nouvelle typologie : le changement pourrait provenir de la défection des acteurs et de la réinterprétation de règles existantes. D'autres auteurs mentionnent également la possibilité d'hybridations, processus par lequel un pays importe un instrument institutionnel d'un autre pays, à la logique différente, ce qui peut altérer la logique de cet instrument (Boyer, 2004; Erhel et Palier, 2005; Le Galès et Palier, 2002). Pour d'autres enfin, il faut pleinement reconnaître les incohérences, redondances et incongruités d'un système, les variétés à l'intérieur même d'un système, qui lui permettent de rebondir, qui donnent choix et marges de manœuvre aux acteurs (Crouch et Farrell, 2004).

Par ailleurs, si les auteurs de l'approche *Varieties of Capitalism* estiment que les questions de coordination dans les sphères économiques sont centrales, ils reconnaissent que les acteurs participent à un jeu permanent avec les institutions, par des défections, des contestations, des négociations, des conflits, des expérimentations continues, pour tenter de faire valoir leurs intérêts (Hall et Soskice, 2003; Hall et Thelen, 2006). Le changement institutionnel, admettent-ils, est, en dernière instance, un processus politique, qui n'est pas guidé par la seule question de l'efficacité économique (Hall et Soskice, 2003), mais bien plus par les conflits d'intérêts entre acteurs. Les chapitres de *Varieties of Capitalism* donnent des exemples de changement, essentiellement par des interactions stratégiques entre acteurs économiques, entre les entreprises et les syndicats. Peter Hall et David Soskice (2003) reconnaissent l'importance des coalitions politiques, et la nécessité de développer des théories qui prennent mieux en compte l'évolution conjointe de l'arène politique et économique. La théorie de la régulation souligne également que les institutions cristallisent les rapports sociaux. Les formes institutionnelles reflètent l'état des rapports de force ; elles sont le résultat d'un compromis évolutif entre intérêts parfois divergents (Boyer, 2004, Amable, 2005). L'intérêt de telles avancées conceptuelles est de montrer la variété de formes du changement, plus ou moins graduel, mais également la multiplicité des facteurs de changement.

Les approches institutionnalistes offrent une analyse de la diversité des capitalismes, et de leur évolution, en mettant, dans les deux cas, l'accent sur les interdépendances complexes entre diverses institutions, pour tenter de comprendre des configurations mouvantes. Les approches culturalistes pourraient également s'intéresser aux interdépendances entre les différentes dimensions de la culture, ainsi qu'à leur mode d'évolution. Dans la perspective d'un rapprochement méthodologique et théorique, les développements institutionnalistes peuvent féconder une perspective culturaliste. Avant de conclure ce chapitre sur les méthodes comparatives, la dernière section permettra d'illustrer certaines idées et réflexions, dans des champs qui nous intéressent particulièrement. L'enjeu est de rassembler et relier des éléments évoqués dans la présentation des typologies à vocation générale, mais également de confronter ces éléments à des typologies plus thématiques.

Section 4 – Les typologies dans le champ de l'emploi, du travail, de l'éducation et du genre: concordances et nuances

Cette section permet de prendre la mesure de l'hétérogénéité européenne des institutions qui modèlent le marché du travail, et de leurs interdépendances, en élargissant peu à peu le champ retenu. Elle débute par les institutions du marché du travail au sens strict, celui qui est retenu par les organisations internationales et qui est privilégié en économie, avant de s'intéresser à ce qui se passe en amont, dans le système de formation et d'éducation, et en aval, après le recrutement, au sein de l'entreprise. On retrouve ainsi deux domaines privilégiés de l'analyse sociétale : l'éducation d'une part, et l'organisation du travail d'autre part. La dernière partie de cette section propose une ouverture sur les questions de conciliation entre le travail et la famille et sur les institutions qui modèlent le choix des femmes. La perspective de genre permet ainsi de saisir les interactions entre les sphères du marché du travail et de la famille, ce qui est primordial dans une perspective ouverte et encadrée de la qualité de l'emploi.

4.1 – Les institutions du marché du travail : vers des analyses plus fines de l'hétérogénéité européenne

Les travaux académiques ont cherché à donner une image plus fine de l'hétérogénéité européenne des institutions du marché du travail, à travers de nombreux indicateurs, des méthodes d'ACP et en distinguant trois domaines : les relations de travail, la législation du travail et les politiques de l'emploi (Amable, 2005; Cadiou, Guichard et Maurel, 2000). Les relations professionnelles sont caractérisées par le taux de syndicalisation et le taux de couverture des conventions collectives, mais également le nombre de jours perdus chaque année pour cause de grèves ou de *lock-out*, le degré de coordination et le degré de centralisation. Loïc Cadiou, Stéphanie Guichard et Mathilde Maurel y ajoutent le salaire minimum et l'extension administrative des conventions collectives, indices d'un recours à l'Etat. Dans les deux articles, le premier axe factoriel résume la force des syndicats et le degré de corporatisme et le deuxième le degré de conflictualité. Les pays anglo-saxons se caractérisent par une décentralisation et une faible coopération. En France, au Portugal, en Italie, en Belgique et en Espagne, les relations industrielles sont conflictuelles, et les systèmes peu centralisés et coordonnés. L'Allemagne, l'Autriche (mais également l'Irlande) se distinguent par un niveau élevé de corporatisme ou de coordination. Dans les pays scandinaves, les syndicats, puissants, jouent un rôle important. Ces travaux empiriques font écho à la typologie fondatrice de Colin Crouch, qui s'appuyait sur un travail historique minutieux, la quantification d'indicateurs plus qualitatifs et la prise en compte du rôle de l'Etat dans les relations industrielles, pour mieux cerner la diversité institutionnelle (Crouch, 1993). Il met en évidence trois types de relations industrielles : la contestation, le pluralisme et le néo-corporatisme. La contestation est caractéristique de la France et des pays du Sud, et nécessite bien souvent l'intervention de l'Etat en dernier ressort. La négociation pluraliste se retrouverait dans les pays anglo-saxons, où l'Etat intervient peu et les acteurs préfèrent la négociation au conflit, mais se focalisent généralement sur les objectifs à court terme de certains groupes. Le néo-corporatisme est marqué par la centralisation des négociations, la prise en compte d'objectifs collectifs de long terme et l'appui institutionnalisé de l'Etat. Le néo-corporatisme « étendu », marqué par des syndicats puissants, se retrouve en Autriche et dans les pays scandinaves, alors qu'en Allemagne les syndicats seraient plus faibles. Des recherches plus récentes mettent en avant le concept de « qualité des relations sociales », en s'appuyant sur le nombre de jours perdus pour cause de conflit, ainsi que

des enquêtes auprès des managers sur la qualité des relations sociales dans leur entreprise. Elles aboutissent à des classements similaires, où la France est par exemple particulièrement mal notée (Addison et Teixeira, 2006; Blanchard et Philippon, 2004; Philippon, 2007).

L'analyse des dépenses de politiques de l'emploi fait clairement apparaître les efforts des pays nordiques en la matière et le faible investissement, *a contrario*, des pays plus libéraux. Une analyse plus fine par type de dépenses (programmes destinés aux jeunes, administrations du travail, indemnités de chômage, subvention) permet des distinctions qui restent toutefois secondaires dans les analyses factorielles (Amable, 2005): l'Italie, le Portugal et la France ont par exemple des dépenses plus élevées pour les programmes à destination des jeunes.

Les analyses comparatives plus fines de la législation de l'emploi et du travail consistent bien souvent à analyser les indicateurs détaillés de l'OCDE sur la législation des contrats réguliers (indemnité de licenciement, délai avant préavis, définition du licenciement injustifié, période d'essai) et atypiques (type d'emploi et possibilité de cumul des CDD, durée cumulée maximale pour le travail temporaire). Dans une ACP sur ce sujet, le premier axe factoriel résume une grande partie de la variance et souligne une opposition entre les pays où le marché du travail est flexible (Royaume-Uni, Irlande, Danemark) et les pays plus protecteurs. Les pays d'Europe du Sud (à l'exception de l'Italie) ont une réglementation particulièrement stricte. Une analyse incluant les restrictions sur les heures supplémentaires conduit à un classement légèrement différent (Cadiou *et al.*, 2000): le Danemark n'est plus aussi proche des pays « libéraux » dans la mesure où il fait partie des pays où les heures supplémentaires sont les plus taxées (avec la Finlande, la Belgique et l'Espagne). Par ailleurs, un deuxième axe pourrait opposer les pays où les périodes d'essai sont longues et la réglementation sur le CDD stricte (Italie, Suède, Grèce, Allemagne) et ceux où la période d'essai est courte et le CDD peu contraint, ce qui peut en faire un moyen de sélection des candidats (Danemark, Autriche, Pays-Bas). Il reste difficile de trouver un lien entre la réglementation des CDD et leur part relative dans l'emploi. En Espagne, par exemple, la réglementation des CDD est stricte, mais celle sur les CDI l'est plus encore, ce qui expliquerait la part importante de CDD dans l'emploi (Cadiou *et al.*, 2000).

Les interactions entre ces diverses institutions qui structurent le marché du travail d'une part, et leur lien avec la protection sociale d'autre part, font l'objet de recherches récentes, qui s'interrogent notamment sur la multiplication des « pactes sociaux ». De fait, les « modèles » de protection sociale et de syndicalisme se recourent en grande partie. Des théories peuvent expliquer les interactions et concordances empiriques. Dans la théorie économique, des prestations chômage généreuses peuvent ainsi renforcer le pouvoir de négociation des syndicats, dans la mesure où la peur du chômage est moins prégnante. Des syndicats puissants peuvent également faire pression sur un gouvernement pour adopter des mesures favorables aux salariés. C'est la thèse de la « pression » (Brandl et Traxler, 2005). Dans la thèse de la compensation, les syndicats peuvent accepter une modération salariale à condition que les prestations publiques restent généreuses. Dans une version révisée, dite du salaire social, les syndicats préfèrent maintenir des prestations sociales élevées et réduire la part privée du salaire, en vue de maintenir une certaine égalité. Cette dernière thèse semble confirmée par une analyse en série temporelle sur 20 pays de l'OCDE, incluant des indicateurs très fins de la qualité des relations sociales (Brandl et Traxler, 2005).

Les indicateurs de l'OCDE constituent, nous l'avons dit, une des bases les plus utilisées pour analyser l'hétérogénéité des institutions qui structurent le marché du travail (les syndicats, le droit du travail, la protection sociale et les politiques actives de l'emploi). Les analyses de l'OCDE elles-mêmes s'appuient sur des indicateurs, pour rendre compte notamment de l'influence des institutions sur les performances macroéconomiques, dans une perspective *cross-national*, pour reprendre les termes de Marc Maurice. Les *Perspectives de l'emploi 2006* marquent une évolution de l'approche de l'OCDE qui, tout en s'appuyant sur des indicateurs classiques, porte son attention sur les complémentarités et les configurations institutionnelles. L'OCDE reconnaît ainsi que des configurations différentes peuvent aboutir à des performances similaires. Pour analyser les institutions du marché du travail, ces *Perspectives* retiennent ainsi le taux de remplacement, le coin fiscal, le taux de couverture conventionnelle, la législation de la protection de l'emploi, le degré de corporatisme et les dépenses pour les programmes actifs du marché du travail. Une ACP reprenant ces indicateurs, ainsi que les performances macroéconomiques et sociales, mesurées essentiellement par le taux d'emploi et les inégalités de revenu, aboutit à un classement en quatre catégories (OCDE, 2006): les pays anglophones principalement (Australie, Canada, Corée, Etats-Unis, Japon, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni et Suisse),

les pays d'Europe du Nord (Autriche, Danemark, Irlande, Norvège, Pays-Bas et Suède), les pays d'Europe continentale et du Sud (Allemagne, Belgique, Espagne, Finlande, France, Italie, Portugal) et les pays d'Europe orientale (Pologne, Slovaquie et République tchèque). L'OCDE conclut que deux configurations institutionnelles très différentes peuvent aboutir à de bonnes performances en matière d'emploi : il n'existerait pas un seul modèle performant. Dans les pays anglo-saxons, les institutions du marché du travail sont peu développées, et le taux de chômage est plus faible. Les pays d'Europe du Nord, qui se distinguent par des systèmes centralisés et coordonnés de relations de travail, une protection sociale généreuse et des politiques d'activation renforcées, connaissent également de très bonnes performances en termes d'emploi et d'égalité. Les pays continentaux et d'Europe du Sud, qui se caractérisent par un coin fiscal élevé, une législation de protection de l'emploi stricte, des politiques d'activation moins développées, mais des syndicats puissants, ont des performances médiocres en termes de taux d'emploi. Dans les pays en transition, les dépenses de politiques actives sont très faibles et le rôle des syndicats mineur, mais le coin fiscal reste élevé. Ces travaux ont le mérite de souligner les complémentarités institutionnelles : une institution, prise isolément, ne saurait suffire à expliquer de bonnes ou de moins bonnes performances.

L'hétérogénéité des institutions du marché du travail, que nous observons, n'est pas sans conséquence sur le fonctionnement du marché du travail et ses performances quantitatives. On a longtemps cru pouvoir identifier l'impact des institutions du marché du travail sur les performances, même si cet effet n'est pas linéaire : il semblait par exemple que des degrés de coordination intermédiaires pouvaient davantage alimenter des risques inflationnistes ou du chômage (Calmfors et Drifill, 1988). Une coordination plus centrale permettrait au contraire d'internaliser les risques de politiques salariales accommodantes et les conséquences sociales du chômage ou de l'inflation. Ces résultats accréditent l'idée, déjà ancienne, de mauvaises performances des configurations qui privilégient des niveaux intermédiaires. Les recherches économiques les plus récentes jettent un doute sur ces premiers résultats. L'ajustement des salaires et de l'emploi à la situation économique ne semble pas plus rapide dans les pays moins réglementés tels que le Royaume-Uni (Cadiou *et al.*, 2000). La régulation des bas salaires (par un salaire minimum ou un système de négociation) ne semble pas affecter les performances économiques du marché du travail, mesurées par le taux d'emploi, le taux de chômage ou les flux : le taux de destruction et de création d'emploi est ainsi beaucoup plus élevé en France et au Danemark, qu'au

Royaume-Uni (Bazen, 2000). D'autres articles avaient montré qu'une carte des structures sociales européennes (incluant des indicateurs du marché du travail, mais également les structures familiales), opposant les pays scandinaves aux pays du Sud, ne recoupe pas entièrement les performances macroéconomiques (L'Horty et Rugani, 2000). Les conclusions des travaux en séries temporelles sont également contrastées. Lorsque des effets sont significatifs, ils restent faibles : des données temporelles et comparatives de quatre pays de l'OCDE dans les années 80 et 90 laissent penser que l'égalité salariale et des taux de remplacement élevés limitent la création d'emplois dans le secteur des services à faible productivité et dans l'économie en général, mais ces effets restent faibles (Kenworthy, 2003). Les chercheurs soulignent aujourd'hui que les connaissances restent partielles, et qu'il reste difficile de conseiller l'importation de telle ou telle institution (Blanchard, 2006; Drifill, 2006; Freeman, 1998; Morin, 2002). Il convient notamment de tenir compte de facteurs non observés dans les analyses en séries temporelles, par exemple du niveau de formation des personnes sur le marché du travail.

L'impact de ces institutions sur la qualité de l'emploi est encore peu exploré. Les travaux de Francis Green et Steven McIntosh font exception. Grâce aux enquêtes européennes sur les conditions de travail menées en 1991 et 1996, ils peuvent démontrer que l'intensification du travail est particulièrement vive dans les pays où les syndicats ont perdu du pouvoir, même en contrôlant par l'évolution de la structure de la population active, ou de l'utilisation croissante des nouvelles technologies (Green et McIntosh, 2001), ce qui laisse penser que les syndicats peuvent également utiliser leur pouvoir pour améliorer les conditions de travail.

4.2 – Les modes d'organisation du travail : des quantifications récentes

Comme dans les paragraphes précédents, l'enjeu n'est pas de décrire finement la diversité infranationale des modes d'organisation du travail, ni même l'ensemble des débats sur l'organisation du travail postfordiste, et nous nous excusons par avance d'évoquer si brièvement ce torrent de littérature. Il s'agit plutôt de questionner la possibilité d'un lien entre l'organisation du travail, les conditions de travail et le contexte sociétal plus général. De fait, l'organisation et la gestion des ressources humaines vit aux rythmes de « modes » incarnées par des modèles nationaux : après le fordisme et les

modes d'organisation taylorien des années 50, la mode fut au « toyotisme » et à l'« uddevalisme » (Boyer et Durand, 1998; Rubery et Grimshaw, 2003). Le premier, mis en œuvre au Japon prend également le nom de « *lean production* », production frugale, ou production au plus juste : amélioration continue (*kaizen*), cercle de qualités, flexibilité interne, délais courts, intensité du travail. L'uddevalisme s'incarne dans l'expérience de l'usine Volvo à Uddevalla, datant du début des années 90, mais renvoie plus généralement aux organisations qualifiées de « systèmes sociotechniques suédois » et caractérisées par le travail en équipe autonome, l'abandon de la chaîne de montage, la polyvalence des travailleurs, le niveau de formation élevé, la participation démocratique et l'attention portée à l'implication et au bien-être des travailleurs. Le modèle allemand, avec des tâches diversifiées et une main d'œuvre de qualité, et le modèle des « districts italiens », marqué par une spécialisation flexible, ont également suscité une certaine attention (Rubery et Grimshaw, 2003). Face à la thèse de la diffusion d'un modèle d'organisation du travail, dominant, plus performant, quelques auteurs (Boyer et Durand, 1998; Rubery et Grimshaw, 2003) ont souligné que les modes de gestion et d'organisation devaient s'insérer dans un contexte économique et sociétal, qui leur étaient complémentaires et nécessaires. Le modèle japonais s'appuie ainsi sur une stabilité de l'emploi et sur la « garantie d'emploi à vie », mais aussi sur un réseau de sous-traitants à bas prix. Le modèle suédois repose quant à lui sur un système éducatif performant, des relations sociales de qualité, une grille salariale resserrée et un système performant de remplacement et de formation des chômeurs. Il s'est mis en place à un moment où des lois étaient adoptées pour reconnaître non seulement les pénibilités physiques, mais également les pénibilités psychiques et le stress (Gallie, 2003).

Jusqu'à récemment, nous ne disposions pas d'une « carte » de l'organisation du travail en Europe, ni d'une mesure de la diffusion des modèles et de la répartition des différentes formes d'organisation. La troisième enquête européenne sur les conditions de travail apporte des éléments de réponse (Lorenz et Valeyre, 2005). Une classification, à partir des réponses des salariés à une quinzaine de questions, permet de dégager quatre types d'organisation :

- les organisations de travail « apprenantes », où les salariés disposent d'autonomie, travaillent en équipe, sur des tâches complexes, se retrouvent

fréquemment dans des situations d'apprentissage, et exercent rarement des tâches monotones, répétitives, ou impliquant des contraintes de rythme ;

- les organisations du travail au plus juste, caractérisées par un travail d'équipe, une polyvalence, mais également des contraintes de rythme, des tâches plus souvent répétitives et monotones ;
- les organisations du travail tayloriennes, s'opposant quasiment trait pour trait aux organisations apprenantes (faible autonomie, contrainte de rythme, tâches répétitives et monotones) ;
- les organisations du travail de structure simple, s'opposant quant à elles aux organisations au plus juste (faible contrainte de rythme, tâches moins répétitives, mais faible diffusion du travail d'équipe, et des tâches relativement simples).

Ces quatre formes d'organisation ne sont pas réparties équitablement entre secteurs, mais on observe également de fortes disparités entre pays. Au Danemark, en Suède et aux Pays-Bas, plus de la moitié des salariés se trouveraient dans des organisations « apprenantes ». Ils sont moins d'un tiers dans les pays du Sud et dans les deux pays libéraux. En Espagne, en Irlande et au Royaume-Uni, les organisations au plus juste se diffusent et concernent près de 40% de la population. La spécialisation productive de chaque pays ne peut expliquer à elle seule la diffusion d'un mode d'organisation: en effet, même en contrôlant des effets de structure, les pays scandinaves développent davantage des organisations apprenantes (Lorenz et Valeyre, 2005). L'exploitation d'une enquête plus ancienne, *Employment in Europe* menée en 1996, démontrait également que les pays scandinaves se distinguent par une diffusion des tâches variées, des situations d'apprentissage, une certaine autonomie et le développement de la participation, même après avoir contrôlé de la catégorie socioprofessionnelle (Gallie, 2003). Antoine Valeyre et Edward Lorenz privilégient la piste du contexte institutionnel, dans la lignée des travaux sur les Variétés du Capitalisme: la diffusion d'organisations apprenantes est corrélée, au niveau macroéconomique, avec l'investissement dans la recherche, avec la protection de l'emploi, et les dépenses de formation professionnelle.

4.3 – Les systèmes d'éducation et de formation : à la recherche de critères

La littérature comparative sur les systèmes d'éducation et de formation est plus modeste que celle sur les Etats-Providence, s'appuie plus souvent sur des comparaisons bilatérales (Amable, 2005; Bevort et Trancart, 2003). On trouve néanmoins des typologies basées sur l'étude approfondies de plusieurs cas de manière approfondie (Buechtemann et Verdier, 1998 ; Dubar et Gadea, 2003; Hannan, Raffè et Smyth, 1996).

Les critères généralement retenus concernent le mode de gouvernance : il oppose les systèmes centralisés et institutionnalisés aux systèmes plus dérégulés. On retrouve là une dimension essentielle de l'analyse *Variétés du capitalisme*. Que ce soit en matière de formation initiale ou continue, les systèmes français et allemands s'avèrent plus coordonnées que les systèmes italiens et britanniques (Buechtemann et Verdier, 1998 ; Dubar et Gadea, 2003). Les pays libéraux (Royaume-Uni, Canada, Etats-Unis, Australie) se distinguent d'ailleurs par une part importante de dépenses privées, notamment dans l'éducation tertiaire (Amable, 2005). Les taxonomies et les typologies ont également retenu pour critère le degré de sélectivité ou au contraire d'ouverture (Buechtemann et Verdier, 1998), ainsi que la part accordée à la formation professionnelle et la formation générale (Dubar et Gadea, 2003; Hannan, Raffè et Smyth, 1996). Sur ce critère, la France et l'Allemagne s'opposent. Le développement de la scolarisation et l'effort accordé aux différents niveaux peuvent également constituer des indicateurs qui révèlent une certaine hétérogénéité européenne (Amable, 2005). Les pays d'Europe du Sud et l'Autriche constituent un groupe où la part de diplômés est relativement petite, mais croît rapidement. L'Autriche se rapproche toutefois des pays continentaux (Allemagne, France, Pays-Bas, Belgique et Irlande) où l'effort en matière d'éducation est plus important et dirigé essentiellement sur l'éducation secondaire. Les pays nordiques (Suède, Danemark, Norvège) ont des dépenses d'éducation élevées à tous les niveaux.

En matière de formation continue, au-delà de l'opposition entre les systèmes régulés et concurrentiels, les typologies opposent les pays en fonction des objectifs centrés sur les besoins des individus ou des entreprises (Dubar et Gadea, 2003) et en fonction du degré d'initiative de l'employeur et de l'employé (Aventur, Campo et Möbus, 1999). Dans les pays d'Europe du Sud (Italie, Espagne, Grèce, Portugal), l'initiative de l'employeur et de l'employé sont limitées. Dans les pays nordiques (Suède, Danemark, Finlande), les initiatives de l'employeur et de l'employé sont plus répandues. Les pays continentaux

(Allemagne, Autriche, Luxembourg, Pays-Bas, Belgique) se trouvent dans une situation intermédiaire. En France et au Royaume-Uni, l'initiative de l'employeur est forte, mais celle de l'individu est plus modérée.

Pour notre propos, il n'est pas inintéressant de noter que les principes qui gouvernent la formation continue ne recourent pas nécessairement les principes qui gouvernent la formation initiale. Le rôle de l'employeur est ainsi très élevé dans la formation continue, et beaucoup moins dans la formation professionnelle initiale en Finlande, en Suède, au Royaume-Uni et en France (Aventur *et al.*, 1999). En définitive, les liens entre systèmes d'éducation initiale et dispositifs de formation continue restent en partie indéterminés d'un point de vue théorique. On retrouve l'idée selon laquelle un seul principe ne peut rendre compte à lui seul de la cohérence d'un système (Amable, 2005).

Les complémentarités du système éducatif avec d'autres champs sont en revanche bien établies. L'analyse sociétale a impulsé une série de travaux sur les liens entre le marché du travail et les systèmes de formation, en insistant sur les deux cas polaires que sont les marchés internes et les marchés professionnels : dans les premiers, la formation générale est valorisée, les compétences professionnelles s'acquièrent sur le tas, sans être valorisées par une certification, ce qui limite les possibilités de mobilité à l'extérieur de l'entreprise. Les diplômes jouent, plus que dans d'autres pays, le rôle d'un « signal » (Buechtemann et Verdier, 1998). La réussite dans le système scolaire conditionne ainsi l'entrée dans une hiérarchie bien précise. Les « marchés professionnels » se caractérisent par des formations plus professionnalisées, qui débouchent sur une certification, reconnue par l'ensemble d'un secteur, ce qui peut faciliter la mobilité entre entreprises. Les écarts de salaires entre métiers manuels et intellectuels sont moins forts, ce qui s'explique par la reconnaissance des formations professionnelles. Le France des années 80 illustre les marchés internes, et ce modèle persiste encore aujourd'hui : certes le développement de la formation professionnelle (bac technologique et professionnel, IUT, licence professionnelle) ainsi que la mise en place de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pourraient modifier le régime d'éducation et de formation, mais, pour l'instant, les filières générales restent plus prestigieuses (Verdier, 2001), et la VAE n'en est qu'à ces débuts. L'Allemagne illustre les marchés professionnels, même si la mobilité est moins développée que dans d'autres pays. Le Royaume-Uni serait un modèle hybride, où les marchés professionnels ont été affaiblis et où le rôle de l'entreprise s'est accru (Rubery et

Grimshaw, 2003). Dans la perspective de l'approche sociétale, le système de formation initial influence non seulement les modes de recrutement, d'évolution et de circulation de la main d'œuvre, mais également les modes d'organisation du travail. En Allemagne par exemple, l'existence d'une main d'œuvre qualifiée a pu inciter les employeurs à privilégier d'autres formes d'organisation que le taylorisme (Buechtemann et Verdier, 1998). Les travaux de l'effet sociétal se sont élargis pour rendre compte du cas japonais, mais on trouve peu de travaux sur l'ensemble de l'Europe, à notre connaissance du moins. Notons toutefois les travaux de Louis Chauvel, qui cherche à cartographier les liens entre les structures salariales et scolaires dans toute l'Europe, à travers des indicateurs novateurs. Il débute son analyse par une comparaison des inégalités scolaires entre catégories socioprofessionnelles, mesurées par l'écart entre les années d'études. Les pays méditerranéens sont caractérisés par de fortes inégalités, alors que le Royaume-Uni, l'Autriche, le Danemark et l'Irlande se distinguent au contraire par de faibles écarts scolaires au sein de la population. Par ailleurs, le lien entre niveaux d'études et niveau de vie est plus ou moins marqué selon les pays (Chauvel, 1999). Ce lien est plus lâche en Allemagne, en Autriche au Danemark, ainsi qu'au Royaume-Uni, et plus rigide en France, en Espagne, en Italie et au Portugal. Ainsi, dans les pays d'Europe du Sud, les écarts scolaires, plus importants, conditionnent les perspectives salariales. Dans l'Europe germanique et dans les pays nordiques, les écarts, plus resserrés, ne déterminent pas entièrement la carrière professionnelle. L'ensemble de ces travaux souligne la complexité et la diversité des liens entre les systèmes de formation et d'éducation et le marché du travail.

Plus récemment, les chercheurs de l'école *Varieties of Capitalism*, ont mis en évidence des interdépendances entre le système de formation et la protection sociale (Estevez-Abe, Iversen et Soskice, 2001). Du point de vue des travailleurs, l'investissement dans des formations spécifiques à l'entreprise nécessite une protection de l'emploi relativement élevée, pour s'assurer d'un retour sur investissement sur une période suffisamment longue. Un investissement dans des formations spécifiques à un secteur est encouragé par des allocations chômage généreuses, qui permettent d'attendre de retrouver un emploi dans le même secteur, ainsi que des conventions salariales dans chaque branche, pour ne pas subir une perte de revenu en changeant d'entreprise. A l'inverse, des formations plus générales pourraient être un investissement intéressant sans nécessiter une protection de l'emploi et du revenu. Ces complémentarités institutionnelles peuvent être

relativement stables, dans la mesure où les électeurs qui ont investi dans un certain type de compétences voteront pour maintenir la législation qui leur garantit un retour sur investissement (Iversen et Soskice, 2001).

Ces choix sociétaux ne sont pas sans conséquence sur les inégalités dans l'emploi. Dans les systèmes qui incitent à investir dans les formations générales, les élèves les moins doués sortent du système scolaire sans une formation à valoriser sur le marché du travail, et donc sans pouvoir de négociation. Les Etats-Unis et le Royaume-Uni peuvent se préoccuper du niveau de formation des jeunes qui sortent relativement tôt du système scolaire (Buechtemann et Verdier, 1998). A l'inverse, dans les pays où la formation professionnelle initiale est développée, les élèves moins doués sortent du système avec une qualification qu'ils peuvent valoriser. Il existe d'ailleurs une corrélation, au niveau macroéconomique, entre la part d'une cohorte d'âge bénéficiant d'une formation professionnelle et les inégalités de salaire dans un pays (Estevez-Abe, Iversen et Soskice, 2001). Ces pays doivent faire face à d'autres problèmes et relever d'autres défis. Ainsi l'Allemagne a connu une croissance rapide du nombre de personnes qui suivent une formation universitaire après avoir une formation professionnelle (Buechtemann et Verdier, 1998). On peut craindre une dérive vers un système « à la française », caractérisé par une « course au diplôme », pour éviter une longue file d'attente avant de sortir du chômage. En définitive, les typologies soulignent que les enjeux, problèmes et défis peuvent varier d'un système à l'autre. Ces typologies permettent également d'apercevoir la variété des systèmes de formation, des modes de transitions entre l'école et l'emploi et les interdépendances entre la formation, l'emploi et la protection sociale.

4.4 – Emploi des femmes et conciliation : un nœud d'institutions

On a pu reprocher aux analyses institutionnalistes classiques de restreindre leur champ à l'emploi masculin et industriel. C'est particulièrement le cas de l'analyse sociétale (Gazier, 2003a, Marry, 2003), mais également, dans une moindre mesure, de l'analyse Variétés du Capitalisme (O'Reilly, 2005). Pour compléter ces analyses, nous nous proposons d'évoquer ici une série de travaux comparatifs contemporains qui ont mis

au cœur de leurs réflexions la question de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et plus généralement les liens entre famille, Etat et marché du travail. Les recherches comparatives et quantitatives furent, jusqu'à une époque récente, relativement limitées, du fait de l'absence de données. On se contentait bien souvent d'un seul indicateur : l'offre de services à la petite enfance ou les dépenses de protection sociale en faveur des familles. Le premier indicateur est trop restrictif et masque le rôle d'autres institutions dans le choix des familles et le second, trop général, mériterait d'être désagrégé (Gornick, Meyers et Ross, 1997). Trois domaines sont désormais envisagés : les dispositifs de congé parentaux, l'offre de services à la petite enfance et la régulation du temps de travail. On peut y ajouter les aides monétaires pour trouver le mode de garde approprié (De Henau, Meulders et O'Dorchai, 2006) ou les politiques plus générales d'égalité salariale, qui peuvent avoir une influence sur la qualité de l'emploi des femmes (Mandel et Shalev, 2006).

Les dispositifs de congés parentaux peuvent permettre aux femmes de concilier maternité et travail, en leur assurant un retour à l'emploi. Un congé de maternité de longue durée peut également les pénaliser dans leur carrière. Par conséquent, les effets théoriques sur l'emploi des femmes sont ambigus : ils peuvent être bénéfiques à l'emploi, mais non à la qualité de l'emploi des femmes (Waldfogel, 1998). Le congé maternité est désormais régulé au niveau européen par une directive le fixant à 14 semaines au minimum, mais une hétérogénéité persiste. De fait, les pays sociaux démocrates (Finlande, Danemark, Suède) autorisent un congé compris entre 30 à 42 semaines rémunérés à 100% du salaire pour les femmes, alors que ce congé ne dépasse pas 16 semaines dans les pays continentaux (France, Pays-Bas, Belgique, Allemagne). Il est réduit au minimum dans les pays anglo-saxons. Dans les pays nordiques, les pères sont également incités à prendre un congé, ce qui est moins le cas dans les pays continentaux (De Henau *et al.*, 2006).

L'offre de service public de garde (crèche, école maternelle) joue également sur l'emploi des mères. Les indicateurs sont ici de plus en plus précis et plus nombreux : le niveau des dépenses publiques pour les structures d'accueil pour les enfants (Gornick et Meyers, 2006), le taux de couverture, la durée d'ouverture de ces centres d'accueil et la qualité de ceux-ci, mesurée par exemple par le nombre d'enfants par puéricultrice (De Henau *et al.*, 2006). On distingue également les services en fonction de l'âge des enfants (Gornick et Meyers, 2006 ; De Henau *et al.*, 2006). Les indicateurs offrent un classement

souvent similaire : la Suède et la Danemark arrivent en tête, suivis de près par la France, la Belgique et la Finlande. La typologie d'Esping-Andersen se trouve ici infirmée, puisque des pays continentaux rejoignent des pays scandinaves. Des nuances apparaissent ensuite : pour les moins de trois ans, les taux de couverture les plus bas se trouvent au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, en Irlande, en Grèce. Pour les 3-6 ans, les Pays-Bas ont une position moyenne, et l'Italie se trouve devant la Finlande.

La durée légale du travail et les droits du travail à temps partiel peuvent également influencer les modes de conciliation entre travail et vie familiale. Des directives européennes ont fixé une norme de 48 heures maximum et demandé aux Etats-membres de s'assurer que les travailleurs à temps partiel disposaient des mêmes droits que les travailleurs à temps plein. Toutefois, l'hétérogénéité européenne persiste, notamment en matière de durée légale du travail hebdomadaire et la durée moyenne (Dayan et Erhel, 2005; Gornick et Heron, 2006; Gornick et Meyers, 2006). De fait, les durées moyennes de travail sont plus faibles dans les pays continentaux et nordiques, mais le temps de travail professionnel est réparti de manière plus inégale dans certains pays, aux Pays-Bas notamment, qui correspond bien au schéma où l'homme travaille à plein temps et la femme à temps partiel (Gornick et Heron, 2006). En matière d'aide fiscale (à travers des crédits d'impôt par exemple), le Royaume-Uni, l'Espagne et la Belgique sont loin devant, suivis de la France et du Luxembourg. La France et la Belgique offrent également des structures publiques, ce qui n'est pas le cas du Luxembourg, de l'Espagne et du Royaume-Uni qui s'en remettent davantage au marché.

Prendre en compte les institutions qui facilitent la conciliation permet ainsi de nuancer les typologies existantes et de faire apparaître d'autres lignes de fracture. Ces institutions permettent en retour de mieux comprendre la structure du marché du travail, notamment dans le secteur des services (Gadrey, 2005). Dans les pays du Sud, les soins aux enfants et les services à la personne sont assurés par la famille et notamment les femmes qui se retirent du marché du travail. Dans les pays nordiques et les pays plus libéraux, les services sont « externalisés », mais de manière radicalement différente : dans les pays scandinaves, attachés à l'égalité et l'universalité, les services de soins à la personne et de garde des enfants relèvent du secteur non-marchand : ils sont assurés par des collectivités publiques, qui peuvent garantir des emplois de qualité (en termes de qualification, d'horaires). A l'inverse, dans les pays libéraux, les services sont le plus

souvent marchands et l'échange s'effectue de gré à gré, dans une relation qui rappelle le statut de domestique et qui ne garantit pas un travail décent (Gadrey, 2005). La perspective du genre, couplée à une analyse des valeurs et des dépenses publiques, permet ainsi de mieux comprendre la structure des emplois, et donc la qualité de ces derniers.

Les classifications qui placent au centre la question de la conciliation entre vie familiale et professionnelle dessinent ainsi une Europe hétérogène, qui ne correspond pas entièrement aux typologies habituelles. Elles recoupent en partie les opinions et les attitudes à l'égard de l'emploi des femmes et de la répartition des tâches au sein du foyer. La Suède apparaît ainsi comme le pays où l'idée d'une égalité des genres au foyer et sur le marché du travail est largement acceptée d'après l'exploitation de la dernière vague du *European Values Survey* (Voicu, 2004), et l'Italie et la Grèce des pays où cette idée est moins partagée. Les Pays-Bas et le Royaume-Uni se distinguent par un attachement à l'égalité au sein du foyer, mais non sur le marché du travail. La France se trouve dans une position inverse. Il semble bien y avoir une congruence entre valeurs et politiques familiales menées dans chaque pays. Une autre enquête, l'*International Social Survey Program*, menée en 1994 sur le rôle des hommes et des femmes, confirme cette idée : une vision traditionnelle de la division des rôles entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré est plus prégnante dans les pays conservateurs : Italie, Espagne, Allemagne, Autriche (Nordenmark, 2004). Il semble y avoir une interdépendance entre culture, valeurs, normes et institutions.

Conclusion

La conclusion de ce chapitre est un appel au « métissage » des approches en matière comparative, pour reprendre les mots d'Olivier Giraud (2003). Si les théories universalistes n'ont plus le vent en poupe, les méthodes quantitatives développées récemment permettent de tester des théories chères aux approches institutionnalistes et culturalistes, à savoir l'interdépendance et la complémentarité des institutions, l'importance du contexte, ou bien encore les phénomènes d'inertie, ou de convergence locale. Les dialogues entre l'institutionnalisme et les hypothèses culturalistes, ou les

controverses entre courants institutionnalistes nous semblent également féconds. Nous retenons en particulier l'idée selon laquelle les facteurs de différenciations des capitalismes sont multiples, et ne peuvent se réduire à un seul principe de différenciation, que ce soit le mode de coordination (marché ou Etat), ou la culture. Cette dernière joue néanmoins un rôle clé, qu'ont souligné des études récentes en économie notamment. La concordance entre les typologies culturalistes et institutionnalistes nous invitent à approfondir les discussions entre ces diverses approches. Pour l'avenir, il nous semble également important de s'interroger sur le caractère « endogène » des préférences, sans toutefois entrer dans un débat sans fin pour savoir qui, des institutions ou de la culture, sont premières.

Ces résultats ne sont pas sans conséquence sur les critères et méthodes d'évaluation des politiques publiques et des choix institutionnels. L'influence des institutions sur les préférences des agents rend plus complexe l'évaluation de l'impact des institutions sur le bien-être déclaré des individus. Par ailleurs, il serait vain de vouloir évaluer une institution isolément. Ce sont des configurations d'institutions qu'il convient d'analyser. Et, pour ajouter encore à la complexité, plusieurs configurations peuvent conduire à des performances identiques. Les organisations internationales elles-mêmes, qui promouvaient, il y a encore peu de temps, des bonnes pratiques « universelles », reconnaissent désormais la diversité des voies nationales de réformes : l'OCDE se met ainsi à faire des ACP. D'une certaine manière, depuis plus longtemps, la Méthode Ouverte de Coordination avait pris la mesure de cette hétérogénéité, en soulignant que le processus de *benchmarking* devait favoriser l'apprentissage mutuel, tout en laissant une grande marge de liberté aux Etats : en deux mots, la MOC était déjà « semi-fonctionnaliste » (Gazier, 2003a, p. 318). Beaucoup de travaux se sont intéressés aux performances macroéconomiques des différentes configurations institutionnelles (taux de croissance, compétitivité, voire taux de chômage), d'autres à leurs impacts sur la redistribution et les inégalités (Amable, 2005). Nous déplaçons ici le débat et posons la question de leur impact sur la qualité de l'emploi et du bien-être au travail. Ces premiers résultats théoriques nous invitent à mieux connaître les institutions du marché du travail, qui, si elles ne sont pas seules responsables des performances en matière de qualité de l'emploi, jouent sans aucun doute un rôle. Il ressort en effet de cette section une hypothèse, que nous explorons par la suite : les institutions modèlent la qualité de l'emploi et elles influencent les préférences des travailleurs.

Conclusion de la première partie

Des critères complémentaires

L'enjeu de cette partie était de fonder des critères de qualité de l'emploi dans une perspective comparative. Nous avons pu démontrer que les deux critères retenus dans la littérature, le salaire et la satisfaction, ne sauraient suffire pour rendre compte de tous les enjeux que sous-tend la notion de qualité de l'emploi. En effet, le salaire ne récompense pas systématiquement les efforts de formation, et il ne compense pas toutes les pénibilités ou risques liés au travail. En définitive, il convient de reconnaître le caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi et de replacer cette dernière dans un système ouvert, encadré et dynamique, à la manière des marchés transitionnels. Ceci posé, la satisfaction au travail peut servir de boussole, ou de baromètre, pour jauger l'importance de chaque dimension.

Ne risque-t-on pas, en adoptant la satisfaction pour critère, de développer une conception partielle et subjective de la qualité de l'emploi et, pour reprendre les distinctions de notre introduction, d'analyser la qualité *pour soi*, sans chercher à fonder une grille d'analyse de la qualité *en soi*? L'hétérogénéité des préférences, qu'il est possible de mesurer dans le cadre de l'économie du bonheur, nous rappelle la difficulté qu'il y a de passer de la qualité de l'emploi *pour soi* à la qualité de l'emploi *en soi*. Pour de nombreuses dimensions, on observe néanmoins des régularités, qui permettent de passer d'une somme de subjectivités à une forme d'objectivité. C'est *via* l'outil statistique qu'on passe de la qualité *pour soi* à la qualité *en soi*. L'économie du bonheur permet ainsi de mettre en lumière des aspects de la qualité de l'emploi négligés dans l'analyse traditionnelle d'une part, et de rappeler la moindre importance de dimensions primordiales de l'analyse économique : la qualité des relations sociales arrivent ainsi en tête des

déterminants de la satisfaction au travail dans de nombreux pays, loin devant d'autres aspects, tels que le salaire ou les horaires de travail.

Il nous semble toutefois que l'économie du bonheur et l'économie du travail plus traditionnel offre des grilles d'analyse de la qualité de l'emploi plus complémentaires qu'on ne le croit souvent. L'économie du travail traditionnelle et ses applications empiriques, donnent des éléments de réflexion sur les interactions, d'ordre parfois macroéconomique, entre diverses variables de la qualité de l'emploi sur les leviers d'actions publiques. Ainsi, l'économie du bonheur fait peu de cas du développement de la formation, mais la théorie du capital humain et ses applications démontrent que les efforts de formation sont une assurance pour un emploi de qualité, qui assure un revenu décent et une certaine stabilité sur le marché du travail. Recouper les critères qui ressortent de l'économie du bonheur et de l'économie du travail traditionnelle, est utile et nécessaire. C'est d'ailleurs un autre moyen de passer de la qualité de l'emploi *pour soi*, une qualité qui serait subjective, immédiate et individuelle, à une qualité *en soi*, qui tient compte des effets de long terme, des retombées macroéconomiques, des interactions et des externalités. Le recours à l'économie du travail plus traditionnelle est d'autant plus nécessaire que les préférences sont potentiellement endogènes : elles s'inscrivent dans un cadre économique, culturel et institutionnel, qui les modèle. En d'autres termes, les prescriptions de l'économie du bonheur sont en partie bornées par le cadre de référence dans lequel se placent les enquêtés, ce qui n'est pas le cas de l'économie du travail. Les marchés transitionnels, dans leur portée normative, tracent ainsi un horizon meilleur, que les enquêtés n'imaginent pas nécessairement. C'est sur la base de ces deux corpus, économie du bonheur et économie du travail, que nous développerons des indicateurs de qualité de l'emploi. L'économie du bien-être et la philosophie politique contemporaine reconnaissent d'ailleurs le bien fondé d'une pluralité de critères.

Le défi d'une commune mesure

La littérature comparative nous permet de circonscrire les défis qui se posent au chercheur qui souhaite fonder une commune mesure de la qualité de l'emploi en Europe. Les dimensions de la qualité de l'emploi peuvent certes être isolées pour les besoins de la réflexion, mais une comparaison termes à termes des indicateurs n'est pas toujours pertinente, dans la mesure où ces indicateurs ne reflètent l'action que d'une seule

institution : une autre institution peut jouer le même rôle sans que son action soit mesurée par l'indicateur. Aussi est-ce une configuration d'institutions, et non une seule institution, qui va décider du sort des travailleurs sur le marché du travail. Nous pensons par exemple au sort réservé aux femmes, qui dépend, certes, de l'offre de services à la petite enfance, mais pas uniquement. Le cadre d'analyse des approches par la complémentarité institutionnelle et plus généralement les approches institutionnalistes, s'avère particulièrement adapté pour rendre compte des performances en termes de qualité de l'emploi, qui est elle-même multidimensionnelle. Elle permet de poser la question de la complémentarité entre les différentes dimensions de la qualité de l'emploi. En d'autres termes, le caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi ne pose pas problème dès lors que la qualité de l'emploi est appréhendée dans le cadre d'une approche par les complémentarités. L'économie du travail que nous avons présentée dans le premier chapitre s'est longtemps contentée d'une approche unidimensionnelle, mesurant l'impact d'une seule institution (la protection de l'emploi ou les syndicats, par exemple). Les marchés transitionnels faisaient exception, dans la mesure où les interactions entre différentes sphères et différentes formes de mobilité sont au cœur de son analyse. Aujourd'hui, l'économie du travail reprend à son compte les approches par les complémentarités institutionnelles. C'est ce dialogue, amorcé par d'autres, que nous poursuivrons dans la troisième partie.

Le caractère endogène des préférences constitue, sans aucun doute, le deuxième défi de l'analyse comparative de la qualité de l'emploi : comment comparer la situation des Suédoises et des Britanniques, si leurs préférences sont endogènes, si elles se contentent de leur sort, sans imaginer d'autres possibilités ? Dans cette perspective, l'analyse comparative est moins le problème que la solution : c'est par l'intermédiaire de la comparaison que nous pouvons repérer le caractère endogène des préférences. La comparaison des déterminants de la satisfaction ou de la valeur accordée aux différents aspects du travail permet de prendre la mesure de l'importance du contexte et d'échapper à une forme d'ethnocentrisme. Il sera d'autant plus facile de mesurer l'importance du contexte économique, culturel et institutionnel, qu'un dialogue s'est déjà amorcé entre les approches culturalistes et institutionnalistes.

Nous montrons, dans la deuxième partie, que le dialogue entre l'économie du bonheur et l'économie comparative, est mutuellement fécond : les approches comparatives

permettent d'appréhender la formation des préférences qui devrait être au cœur de l'économie du bonheur. En retour, les résultats de l'économie du bonheur éclairent la manière dont sont perçus les indicateurs traditionnels de l'économie du travail et de l'économie comparative : les CDD sont-ils perçus de la même manière dans tous les pays, par exemple ? Les indicateurs de Laeken ont-ils la même signification dans toute l'Europe ? Sont-ils pertinents dans tous les pays ? La hiérarchie des dimensions de la qualité est-elle la même dans tous les pays ? Pour mener à bien les recherches empiriques des prochains chapitres, qui sont d'emblée comparatifs, nous gardons à l'esprit les résultats de notre réflexion sur les méthodes comparatives.

Partie II

La diversité des préférences à l'égard du travail et de l'emploi en Europe

Chapitre V : Préférences et satisfaction au travail dans une perspective comparative : une synthèse critique

Chapitre VI : Les déterminants de la satisfaction au travail en Europe : similitudes et différences

Chapitre VII : Les préférences à l'égard du travail : vers une analyse élargie

Introduction de la seconde partie

La première partie de notre thèse a présenté successivement l'intérêt de l'économie du travail, de l'économie du bonheur et d'une approche comparative pour appréhender la qualité de l'emploi en Europe. La deuxième partie est basée sur un dialogue, dont on cherche à démontrer la pertinence, entre l'économie du bonheur et une grille de lecture comparatiste. Nous partons en effet de l'hypothèse que les préférences peuvent être influencées par le cadre économique, social et institutionnel dans lequel elles se forment. Nous rencontrons ainsi une interrogation classique, la question de l'« endogénéité » des préférences, appréhendée ici de manière concrète, par la comparaison européenne, qui offre une source d'hétérogénéité culturelle et institutionnelle. Les acquis des approches comparatives, tant institutionnalistes que culturalistes, devraient permettre d'éclairer une analyse de la satisfaction au travail et des préférences à l'égard de l'emploi en Europe. Les typologies culturalistes peuvent fournir une grille d'interprétation des préférences à l'égard du travail, mais les configurations institutionnelles peuvent également expliquer les différences et les similitudes entre pays. Cette partie se veut à la fois descriptive, en cernant ce que veulent les travailleurs européens dans un emploi et, dans le même temps, explicative, en tentant de comprendre les différences observées entre pays, à l'aide des acquis du chapitre III. En retour, l'économie du bonheur permet une discussion sur les indicateurs habituellement utilisés pour l'analyse comparative de la qualité de l'emploi, notamment dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi : tous les indicateurs ont-ils la même signification d'un pays à l'autre ? Le temps partiel a-t-il le même effet sur la satisfaction dans tous les pays par exemple ? Les promotions salariales ont-elles la même importance dans toute l'Europe ?

Le quatrième chapitre, qui ouvre cette partie, propose une synthèse critique de la littérature sur ces questions. Il fait le point sur les enquêtes internationales et les

méthodologies qui permettent de répondre à ces questions, avant de souligner que ces enquêtes sont parfois sous exploitées. Plus précisément, des résultats stimulants existent au niveau international, mais la diversité des continents risque de masquer l'hétérogénéité européenne. Si des études thématiques abouties existent au niveau européen, elles sont souvent parcellaires et parfois contradictoires. Les deux chapitres suivants tenteront de répondre de manière plus systématique à nos questions de recherche, en deux temps. Le cinquième chapitre explore les déterminants de la satisfaction au travail dans douze pays européens, et précise les similitudes et différences entre pays. Le sixième chapitre propose un double approfondissement : il s'appuie non plus sur le seul degré de satisfaction, mais également sur le degré d'importance, exprimé par l'enquêté, de chaque facette du travail (sécurité de l'emploi, salaire, contenu du travail, dialogue sociale). Il s'avère en effet difficile de démêler, dans le degré de satisfaction, ce qui relève des rétributions objectives de l'emploi d'une part et des valeurs et préférences de l'individu d'autre part. Mesurer directement ces dernières permet d'analyser les raisons qui sous-tendent les réponses des enquêtés sur la satisfaction. Les réponses permettent en outre de hiérarchiser les différentes dimensions de la qualité de l'emploi et de questionner les dimensions retenues dans la littérature. Ce chapitre s'attache en outre à mieux comprendre l'hétérogénéité européenne et l'importance du contexte, qui n'est plus postulée, mais directement estimée. Les deux chapitres empiriques (V et VI) tentent ainsi une incursion dans la littérature consacrée aux préférences à l'égard de l'emploi.

Chapitre IV

Préférences et satisfaction au travail dans une perspective comparative : une synthèse critique

INTRODUCTION

SECTION 1 – UNE DIVERSITE DE SOURCES, DES QUESTIONS METHODOLOGIQUES EN SUSPENS

1.1 – Les enquêtes internationales : des traditions différentes

1.2 – Notre stratégie : confronter les résultats des enquêtes internationales

1.3 – Des défis communs : des équivalences conceptuelles et linguistiques ?

SECTION 2 – DES CADRES THEORIQUES LIMITES, DES RESULTATS PARCELLAIRES

2.1 – Le développement d'études comparatives : un corpus homogène ?

2.2 – L'étude des valeurs concernant le travail : l'ombre de Maslow, Inglehart et Hofstede

2.3 – La satisfaction au travail en perspective comparative : une diversité de méthodes et de cadres théoriques

2.4 – Des études thématiques pour étayer la thèse de la diversité des préférences

CONCLUSION

Introduction

Que recherchent les Européens dans un emploi ? Une rémunération ? Un épanouissement personnel ? Les aspects valorisés dans le travail diffèrent-ils d'un pays à l'autre ? Les déterminants de la satisfaction au travail sont-ils différents ? De quels outils disposons-nous pour mesurer les valeurs et la satisfaction au travail dans une perspective comparative ? Quelles clés de lecture offrent les approches comparatives pour interpréter les différences que nous pouvons observer ? Pour appréhender ces questions, ce chapitre propose une synthèse critique, qui fait le point sur les analyses des préférences et de la satisfaction au travail, dans une perspective comparative. L'enjeu est méthodologique : la confrontation des analyses doit permettre de réfléchir sur les outils, les concepts et les méthodes les plus pertinents pour appréhender l'hétérogénéité des préférences. Il est également analytique : il s'agit alors de recenser les explications des différences entre pays qu'on trouve à l'heure actuelle dans la littérature.

La première section présente les enquêtes internationales aujourd'hui disponibles pour mesurer les opinions et le bien-être des travailleurs ; elle souligne leur intérêt, leurs limites et les questions méthodologiques qu'elles soulèvent. La deuxième section est un état de l'art des recherches comparatives sur les attentes à l'égard de l'emploi et la satisfaction au travail : elle démontre qu'il n'existe pas encore d'accord méthodologique en économie sur ce sujet, alors que, dans d'autres disciplines, en psychologie notamment, les recherches comparatives sur les préférences et la satisfaction au travail s'insèrent dans un cadre théorique et méthodologique relativement homogène. Dans cette section, nous mobilisons un corpus multidisciplinaire et comparatif, mais nous nous limitons essentiellement à des études à l'échelle européenne, même si nous évoquons des études qui couvrent un ensemble plus vaste, quand elles présentent un intérêt méthodologique pour notre propos. Ce corpus constitue en définitive une série de résultats stimulants, parfois parcellaires, contradictoires ou contestables d'un point de vue méthodologique, et qu'il convient, en tous cas, de compléter.

Section 1 – une diversité de sources, des questions méthodologiques en suspens

L'enjeu de cette section est de présenter les enquêtes internationales qui peuvent apporter des éléments d'information sur la satisfaction au travail et les préférences des travailleurs, des enquêtes que nous exploiterons plus loin ou qui ont été exploitées dans la littérature que nous évoquons ensuite. Connaître l'histoire et les limites de ces enquêtes est en effet un préalable nécessaire à toute recherche éclairée. Nous tentons de démontrer que ces enquêtes sont complémentaires, qu'elles peuvent offrir un regard différent. Cependant, elles ne sont pas à l'abri de biais culturel, et doivent relever des défis similaires, pour autoriser une comparabilité des données.

1.1 – Les enquêtes internationales: des traditions différentes

Les enquêtes internationales basées sur le principe d'un questionnaire unique posé à un échantillon représentatif dans chaque pays se sont développées peu à peu au cours des trois dernières décennies (Bréchon, 2002). Nous les évoquons dans l'ordre chronologique de leur apparition, en précisant leur histoire : ces enquêtes relèvent en effet de traditions différentes, qui conditionnent les résultats que l'on peut en tirer.

L'Eurobaromètre

L'Eurobaromètre, conduit sans interruption tous les six mois depuis 1974, a impliqué dès ses débuts des universitaires comme Ronald Inglehart, qui s'est en partie appuyé sur cette enquête pour développer sa théorie¹⁷, mais il est géré par la Commission européenne, et doit en premier lieu répondre aux interrogations que se posent les Directions Générales. Il contient de nombreuses questions sur le sentiment européen et l'appréciation de la construction européenne, mais aussi, plus ponctuellement, des questions sur l'environnement, l'énergie, la santé publique, la pauvreté, le chômage, ou bien encore, ce qui nous intéresse davantage, la précarité, la formation tout au long de la vie, la satisfaction ou la mobilité professionnelle. A l'occasion de l'année de la mobilité

¹⁷ Cf. chapitre 3 de la première partie

des travailleurs par exemple, un Eurobaromètre a sondé les Européens sur la mobilité géographique et professionnelle en 2005.

Le projet de recherche MOW (Meaning of Work)

Le projet de recherche MOW illustre l'intérêt croissant pour les études internationales quantitatives au début des années 80. Des équipes de recherche de huit pays (Belgique, Grande-Bretagne, République Fédérale d'Allemagne, Israël, Japon, Pays-Bas, Etats-Unis et Yougoslavie) ont lancé une enquête auprès de 14 700 individus dans ces huit pays, afin de récolter des données comparables sur le sens du travail, en adoptant un cadre théorique et des questionnaires communs. L'enquête s'est déroulée de 1978 à 1984, et l'ouvrage collectif qui reprend les principaux résultats de l'exploitation fut publié quelques années plus tard (MOW International Research Team, 1987).

Les European Values Surveys (EVS)

Les enquêtes sur les valeurs des Européens, appelées internationalement *European Values Survey* (par la suite EVS) ont vu le jour en 1981, grâce à un groupe de chercheurs piloté par Jan Kerhofs, de l'Université de Louvain et Ruud de Moor, de l'Université de Tilburg (Bréchon, 2002). Lors de la première vague, neuf pays européens participaient à l'enquête. Près de vingt ans plus tard, ils sont trente-quatre (annexe 4.1). L'enquête comprend désormais trois vagues : 1981, 1990, 1999. Peu de temps après le lancement des EVS, Ronald Inglehart, chercheur à l'Université de Michigan, a pris l'initiative d'étendre l'enquête à d'autres continents, ce qui a donné lieu au *World Values Survey*, dont le questionnaire est proche des EVS et les vagues en léger décalage. Le questionnaire des EVS, dont une large partie est invariante d'une vague à l'autre, évoque, entre autres, la place de grandes valeurs telles que le travail, la famille ou la religion, mais aussi les pratiques religieuses, les opinions politiques, ainsi que l'importance accordée à chaque facette du travail (salaire, sécurité, épanouissement personnel, etc.). L'entretien, qui dure près d'une heure, aborde ainsi de nombreux sujets, et seules quelques questions s'avèrent réellement pertinentes pour notre recherche.

L'International Social Survey Programme (ISSP)

L'International Social Survey Programme (ISSP), dont la première vague a eu lieu en 1985, est né de la collaboration de chercheurs de quatre pays, l'Allemagne la Grande-Bretagne, les Etats-Unis et l'Australie, où existait déjà une tradition d'enquête sur les attitudes, mais le nombre de participants a fortement augmenté dans les années 90, pour atteindre 38 pays à l'heure actuelle (annexe 4.2) Par rapport à l'EVS, l'ISSP accorde plus d'importance aux attitudes et aux comportements. Cette enquête a lieu tous les ans, sur un thème différent à chaque fois. Chaque module est adossé à une enquête nationale, et l'entretien dure environ un quart d'heure, s'il l'on ne tient pas compte des variables sociodémographiques. Une enquête sur le sens du travail a eu lieu en 1989 (mais la France n'y participait pas), en 1997 et en 2005. Ces trois vagues constituent sans aucun doute une des bases les plus complètes sur le rapport au travail.

Les enquêtes européennes sur les conditions de travail

L'enquête européenne sur les conditions de travail est conduite tous les 5 ans, par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail, basée à Dublin. Le nombre de pays concernés s'est accru au rythme des élargissements de l'Union européenne (cf. annexe 4.4). La première édition contenait une vingtaine de questions et la dernière une centaine (Paoli, 1992, 1997; Paoli et Merllié, 2001; Paoli et Parent-Thirion, 2003; Parent-Thirion *et al.*, 2007). Le questionnaire ne porte pas, à proprement parler, sur les préférences à l'égard de l'emploi, mais sur les conditions de travail au sens large : temps de travail, organisation du travail, revenu, pénibilité physique, stress, possibilité de conciliation, la nature des tâches effectuées, le sentiment de discrimination¹⁸. Il contient néanmoins quelques questions sur la satisfaction à l'égard des conditions de travail, du revenu et des possibilités de promotion.

Le Panel Communautaire des Ménages (ECHIP)

Le Panel Communautaire des Ménages (ou *European Community Household Panel*, ECHIP par la suite) est suivi et harmonisé par Eurostat. Comme son nom l'indique,

¹⁸ Voir le site de la Fondation de Dublin pour plus de renseignements : <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>. Les rapports sur chaque enquête sont disponibles sur ce site.

il s'agit d'un panel comprenant huit vagues, de 1994 à 2001, sauf pour quelques pays qui ont rejoint plus tard l'Union européenne : l'Autriche a rejoint le projet en 1995 et la Finlande en 1996. La Suède dispose de données similaires à l'ECHP dans le SLCS, qui est intégré dans la base à partir de 1997. En 1997, le Royaume-Uni, l'Allemagne et le Luxembourg ont décidé d'arrêter le projet, qui était en partie redondant avec les panels nationaux (BHPS pour le Royaume-Uni, GSOEP pour l'Allemagne et PSELL pour le Luxembourg). Ces derniers ont été intégrés dans la base de données harmonisée d'Eurostat. L'objectif de l'ECHP est de pouvoir obtenir des statistiques comparables sur le niveau de vie des ménages et des individus, sur les thèmes de l'emploi, de la santé, du logement. Le questionnaire contient une question sur la satisfaction à l'égard du travail ou de l'activité principale et six questions sur la satisfaction à l'égard d'un aspect de l'emploi (salaire, sécurité, heures, horaires, type de travail, conditions de travail, distance entre le lieu de travail et le logement). Les données sociales, démographiques et économiques disponibles pour chaque individu sont très riches : on dénombre en effet près de 140 variables au niveau du ménage et 320 variables au niveau individuel. L'échantillon est conséquent, puisque près de 10 000 individus sont interrogés. L'ECHP, arrêté en 2001, est progressivement remplacé par un nouveau panel EU-SILC (*European Statistics on Income and Living Conditions*).

Le European Social Survey (ESS)

Dans ce paysage, le *European Social Survey* est l'enquête la plus récente. La première vague s'est déroulée à l'automne 2002, la deuxième en 2004, et la troisième fin 2006. Elle couvrait 22 pays lors de la première vague (Autriche, Belgique, République tchèque, Danemark, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Israël, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Slovaquie, Espagne, Suède, Suisse, Royaume-Uni). L'Estonie, la Slovaquie, l'Islande et l'Ukraine participent à la vague suivante, et la dernière vague contiendra aussi des données sur la Bulgarie, Chypre, la Lettonie, la Roumanie et la Russie. L'entretien dure en tout une heure. Une moitié du questionnaire ne change pas, l'autre moitié, la partie rotative, aborde deux sujets qui sont sélectionnés grâce à un concours sur les propositions d'équipes scientifiques. Pour la vague 2002, les modules sélectionnés portaient sur la citoyenneté d'une part et sur l'immigration d'autre part. La vague 2004 contient un module sur la santé et les soins

d'une part, et sur la famille, le travail et le bien-être d'autre part. C'est dans ce module que nous trouverons des questions pertinentes pour notre propos. La troisième vague, qui ne devrait pas être disponible avant la fin du mois de septembre 2007 portera sur le bien-être et sur la perception du cycle de vie.

Les enquêtes d'opinion commerciales

Des enquêtes internationales sur la satisfaction, la motivation et l'engagement sont également développées par des instituts de sondage et notamment IPSOS, FDS International et l'Observatoire International des Salariés de la TNS Sofres. Ces derniers répondent aux besoins d'entreprises multinationales, qui s'interrogent sur le climat social en leur sein, qui commandent elles-mêmes des enquêtes sur ce sujet et souhaitent comparer leurs résultats à ceux d'un échantillon représentatif. Les résultats, parfois publiés (Solom, 2006 ; FDS, 2007; TNS Sofres, 2007)¹⁹, démontrent l'intérêt de telles enquêtes qui ne sont malheureusement pas accessibles aux chercheurs.

1.2 – Notre stratégie : confronter les résultats des enquêtes internationales

Pour appréhender le sens du travail et la satisfaction au travail, ces enquêtes nous semblent complémentaires. L'ECHP possède deux avantages majeurs à nos yeux : des informations très riches sur les variables sociodémographiques d'une part et le suivi des individus d'autre part. A la différence des autres enquêtes, qui n'enregistrent que le revenu du ménage, on dispose, dans l'ECHP, du salaire de l'individu au moment de l'enquête, ainsi que des salaires passés, du type de contrat et des horaires de travail. Le suivi des individus permet en outre de contrôler l'hétérogénéité individuelle, ce qui reste crucial. Au-delà des questions sur la satisfaction à l'égard du travail et des différentes facettes de ce dernier, l'ECHP ne contient aucune question sur le sens donné au travail, l'implication

¹⁹ La première référence, un article, est disponible sur le site d'IPSOS.

http://www.ipsos.com/ideas/pdf/Global_Ideas_fr_vol9.pdf

La deuxième, un rapport, est envoyée sur demande auprès de FDS.

La troisième référence est un communiqué de presse disponible sur le site de la TNS Sofres : http://www.tns-sofres.com/presse_communique.php?id=516

au travail, ou bien encore l'importance relative de chaque dimension aux yeux des travailleurs.

C'est pourquoi il nous semble nécessaire d'avoir recours à trois autres enquêtes, l'ESS, l'ISSP et l'EVS, elles-mêmes complémentaires. Tout d'abord, la formulation des questions sur le rapport au travail y est différente, ce qui permet d'aborder les mêmes thèmes sous des angles légèrement différents. Le questionnaire EVS a par exemple recours à davantage de questions dichotomiques, alors que l'ISSP propose des réponses plus nuancées (« tout à fait d'accord », « d'accord », « pas d'accord », « pas du tout d'accord »), ce qui s'expliquerait par la tradition protestante des pays qui ont lancé cette enquête : le protestantisme autoriserait davantage l'expression personnelle et nuancée par rapport à un catholicisme plus dogmatique et manichéen (Bréchon, 2002).

Les trois enquêtes offrent en outre des informations sur des périodes différentes. Avec trois vagues espacées de 10 ans, les EVS permettent de prendre la mesure de l'évolution du rapport au travail et des différences entre les générations. Avec la vague 2007 de l'ISSP, une analyse générationnelle est également possible, mais plus restreinte : la première vague date de 1989 et concernait un nombre plus limité de pays. L'apport de l'ESS est plus ponctuel, puisqu'il est plus récent et ne contient que quelques questions sur le travail.

La méthodologie adoptée pour l'ESS est en revanche plus rigoureuse. Certes les chercheurs impliqués dans les différents comités de pilotage sont souvent les mêmes. Toutefois, l'ESS, plus récent, a pu tirer parti des expériences des autres enquêtes et des conseils de chercheurs en sciences sociales rompus aux approches comparatives, tels que Roger Jowell (1998) directeur du *Centre for Comparative Social Survey*, basé à Londres. Les différences de qualité s'expliquent également par le mode de financement de ces enquêtes : l'EVS et l'ISSP doivent être financés par des fonds nationaux publics et privés, dont le montant reste aléatoire, alors que l'ESS a adopté un mode de financement centralisé, qui redistribue les subventions de la Commission Européenne, de la Fondation Européenne pour la Science et des fondations nationales pour la recherche (le CNRS en France, par exemple). Le comité de pilotage de l'ESS a ainsi pu imposer des consignes concernant la traduction et le mode de collecte, consignes plus strictes qui rejoignent les normes de qualité des enquêtes pilotées par Eurostat. Les standards de l'EVS et de l'ISSP restent au contraire plus souples, pour tenir compte des contraintes de financement qui

s'imposent à chaque équipe nationale. Les modules de l'ISSP sont ainsi adossés à des enquêtes nationales, et administrés par voie postale, ce qui risque d'augmenter le taux de non-réponse. Pour l'ISSP et l'EVS, les taux de réponse varient, de fait, de 56% à 94% suivant les pays²⁰. En imposant des entretiens en face à face, le comité de pilotage de l'ESS pouvait espérer des taux de réponse plus élevés. En outre, le couplage du module de l'ISSP avec des enquêtes nationales, sur lesquelles reposent les variables sociodémographiques multiplie les risques de variation de la formulation d'un pays à l'autre, pour ces variables sociodémographiques (Bréchon, 2002). En ce qui concerne les procédures d'échantillonnage, l'ISSP et l'ESS imposent la méthode de la « route aléatoire », conseillée par les statisticiens, mais le comité de pilotage de l'EVS est plus accommodant sur cette question : l'enquête Valeurs a été mise en œuvre selon la méthode des quotas, sans que cette méthode n'ait entraîné de biais majeur, semble-t-il (Bréchon, 2002). Ces différences nous conduisent à exploiter de concert l'EVS, l'ISSP et l'ESS : les deux premières sont plus riches pour notre sujet, et la dernière plus rigoureuse. Toutes doivent se frotter à la question de la comparabilité des résultats.

1.3 – Des défis communs : des équivalences conceptuelles et linguistiques ?

On peut multiplier les mises en garde concernant la validité des questionnaires internationaux, en évoquant les questions de commensurabilité, qui touchent aussi bien la population couverte et les questions d'échantillonnage, que les problèmes de traduction. Cependant, ces questions ne se posent pas uniquement pour les enquêtes internationales sur les valeurs. Les doutes sur la compréhension des questions et les problèmes posés par la multiplicité des significations existent aussi à l'échelle nationale, lorsque l'enquête interroge diverses classes sociales par exemple (Jowell, 1998). Par ailleurs, les diverses traditions nationales d'échantillonnage posent aussi problème pour des enquêtes qui cherchent à rendre compte de comportements, plutôt que d'opinions, de valeurs, ou de bien-être. Il serait injuste de jeter l'opprobre sur les enquêtes internationales qui explorent

²⁰ Ces comparaisons se trouvent sur le site de l'ESS, dans un article intitulé « Comparative Attitudinal Research in Europe », et écrit par Ruth O'Shea, Caroline Bryson et Roger Jowell, pour le compte de l'équipe coordinatrice de l'ESS : http://naticent02.uuhost.uk.uu.net/methodology/comparative_attitudinal_research.pdf

ces thèmes, et sur les données subjectives et comparatives. Prendre la mesure des problèmes d'équivalence conceptuelle et linguistique qui ont pu se poser dans notre champ reste toutefois un préalable nécessaire à toute recherche.

Les problèmes d'équivalence linguistique et conceptuelle sont divers, allant des erreurs de traduction à une légère variation des connotations du mot, en passant par des biais d'acquiescement plus ou moins prononcés suivant les pays. L'enjeu, à l'heure actuelle, reste de mieux connaître et maîtriser ces biais.

En amont, la procédure de rétro traduction (« *backtranslation* ») peut-être utile : supposons que le questionnaire original soit en anglais. La procédure consiste à traduire en Français, puis à faire traduire la version française en Anglais par une personne qui n'a pas participé à la première traduction. Les différences entre le questionnaire original et le questionnaire issu d'une double traduction sont ensuite discutées. Cette procédure permet d'améliorer non seulement la traduction, mais également le questionnaire original, en révélant ses ambiguïtés. Préciser le sens de chaque item et donner des informations complémentaires aux traducteurs est également utile (Harkness, 1998). Les deux méthodes sont mises en œuvre désormais pour l'ESS, par exemple. Pour rigoureuses que soient ces procédures, elles ne permettent pas de saisir systématiquement toutes les connotations et ambiguïtés de chaque mot et une analyse *ex-post* est souvent nécessaire (Braun et Scott, 1998)

Du point de vue de l'analyse secondaire, en aval, les problèmes de traductions et la multiplicité des sens possibles sont abordés par trop peu d'articles dans notre champ. Citons toutefois le travail de Michael Braun et Jacqueline Scott d'une part, et celui de Rosemary Crompton et Clare Lyonette d'autre part. Les premiers s'appuient sur la vague de l'ISSP de 1988 sur le genre. Ils exploitent une batterie de questions, pour souligner en particulier la différence entre « *to work* » et « *to have a job* », qui ont malheureusement été confondus au moment de la traduction du questionnaire italien (Braun et Scott, 1998). La formulation « *to have a job* » insiste sur la fonction économique du travail, et renvoie moins aux aspects intrinsèques de l'emploi, à la différence de « *to work* ». Les auteurs concluent que, au-delà d'un problème de traduction, cet exemple souligne les ambiguïtés des questions initiales, auxquelles plusieurs sens pouvaient être prêtés.

Rosemary Crompton et Clare Lyonette s'appuient sur un module adossé à l'ISSP 2002 sur la famille, en Grande-Bretagne et au Portugal uniquement (Crompton et

Lyonette, 2006). Ce module contenait deux questions sur l'importance des promotions: « *Speaking for yourself, how important is it that you move up the job ladder at work?* » et « *How much do you agree or disagree with the following statement: It is important to move up the ladder at work, even if it gets the way of family life* ». Les résultats britanniques sont sans surprise: les hommes attachent davantage d'importance aux promotions que les femmes, et les cadres plus que les ouvriers ou les employés. Au Portugal, aucune de ces différences n'apparaît, et les promotions ont beaucoup plus d'importance pour les Portugais et Portugaises que pour les Anglais et les Anglaises. Le contexte sociétal peut expliquer ces différences, au premier abord surprenantes. Au Portugal, la promotion est une progression quasi-automatique avec l'ancienneté et elle se traduit par une augmentation de salaire et des jours de congé supplémentaires. Pour ces raisons, les promotions peuvent sembler tout à la fois importantes et accessibles pour beaucoup de Portugais. Au Royaume-Uni, la promotion est davantage considérée comme un avancement individuel, lié aux ambitions et aux efforts personnels. Cet exemple souligne que les mots doivent être situés dans leur contexte sociétal (Crompton et Lyonette, 2006), et que le contrôle *ex-post* de l'équivalence linguistique est également utile et nécessaire.

La satisfaction déclarée pourrait également être faussée par des biais culturels ou linguistiques, et une équivalence mal assurée. Le mot « satisfait » en Français a-t-il exactement le même sens que « *satisfied* » en Anglais, « *zufried* » en Allemand ou « *satisfecho* » en Espagnol ? Les échelles proposées (« très satisfait » à « pas satisfait du tout ») ont-elles la même signification ? Nous savons encore peu de choses des mécanismes qui conduisent de la satisfaction ressentie à la déclaration sur une échelle imposée, verbale, discrète et finie, dépassant rarement 10. Dans les articles et ouvrages des tenants de l'économie du bonheur ou de la psychologie hédonique, deux études sont régulièrement citées pour montrer que les biais linguistiques importent peu : une sur la Suisse et une autre sur le comportement des étudiants chinois à qui le questionnaire est posé en chinois et en anglais (Inglehart et Klingemann, 2000; Layard, 2005). Dans une Suisse multilinguistique, la satisfaction déclarée ne semble pas influencée par la langue dans laquelle est délivré le questionnaire. Les Suisses optent pour des réponses similaires d'une région à l'autre, et différentes des voisins allemands, français ou italiens : leur satisfaction y est beaucoup plus élevée. De même, la langue du questionnaire ne semble pas influencer les réponses des étudiants chinois. Alfonso et Andrés Sousa-Poza (2002b)

soulignent également que le niveau de satisfaction dans l'emploi, mesuré à travers l'ISSP 1997, diffère dans des pays partageant la même langue (la Suisse et l'Allemagne, les Etats-Unis et la Grande-Bretagne) ou des langues voisines (l'Espagne, l'Italie, le Portugal et la France).

Les biais d'acquiescement et la tendance à éviter les réponses extrêmes ne seraient toutefois pas sans lien avec les phénomènes culturels. Pour mesurer ces phénomènes, les chercheurs ont souvent recours au cadre conceptuel et aux indices proposés par Hofstede (2001). L'acquiescement pourrait ainsi être plus répandu dans les sociétés où la hiérarchie est importante, où l'épanouissement personnel passe après le groupe. Une méta analyse, exploitant des études déjà existantes qui impliquent au moins 34 pays trouve en effet que les cultures hiérarchiques encouragent les biais d'acquiescement (Smith, 2004). Une étude exploitant 18 000 réponses dans 19 pays et 5 continents (où l'Europe est surreprésentée) cherche également à tester ces idées (Johnson *et al.*, Shavitt, 2005). Le biais d'acquiescement est mesuré en comparant les réponses aux questions formulées de manière positive et négative, par exemple : « *for the work I do, I am fairly paid* » et « *for the work I do, I am very much underpaid* ». Le biais consistant à choisir des valeurs extrêmes est mesuré en compilant les réponses extrêmes (« *completely agree* », « *completely disagree* »). Un modèle multi niveaux, sur un nombre limité de pays (19 à 10, ce qui est en dessous des normes habituelles) confirme l'existence de biais : les cultures « masculines » et plus égalitaires encourageraient ainsi les réponses extrêmes, et le biais d'acquiescement est moins présent dans les cultures plus individualistes (Johnson *et al.*, 2005). En définitive, si les résultats ne sont pas tous concordants et les méthodologies discutables, ces études ne permettent pas de rejeter l'idée de biais culturels. Plus fondamentalement, la notion de biais mériterait d'être davantage discutée : les enquêtes ne font que retranscrire des modes d'expression et de communication différents ; elles ne construisent pas artificiellement ces différences²¹.

Ces enquêtes internationales restent, en définitive, fragiles, mais la multiplication de résultats et leur confrontation, peuvent, nous semble-t-il, permettre de proposer des conclusions plus assurées. On peut, en suivant les conseils de Roger Jowell, rester toujours vigilants à l'égard des résultats comparatifs et n'écarter aucune hypothèse d'emblée, tout en s'autorisant en définitive à émettre des hypothèses interprétatives (Jowell, 1998).

²¹ Cf. chapitre 2.

Vigilance et confrontation des résultats constitueront ainsi notre stratégie de recherche pour explorer les préférences à l'égard de l'emploi.

Section 2 : des cadres théoriques limités, des résultats parcellaires ?

En présentant, de manière relativement détaillée et critique, les recherches comparatives sur les préférences à l'égard de l'emploi, cette section s'interroge sur les cadres théoriques et les méthodes les plus pertinentes pour explorer ces questions. Après un rapide tour d'horizon pour discerner les grandes lignes de fracture dans ce domaine, nous présentons les apports, pour notre questionnement sur la qualité de l'emploi, des principales recherches, en distinguant trois champs : l'étude des valeurs, l'explication de la satisfaction et les recherches plus thématiques, qui portent sur certains aspects du travail. Nous exposons ici les recherches qui s'appuient sur des enquêtes internationales et des méthodes quantitatives, en privilégiant la dimension européenne.

2.1 – Le développement d'études comparatives : un corpus homogène ?

Les recherches comparatives et quantitatives sont de plus en plus fréquentes en sciences politiques, en psychologie et en sociologie, et elles constituent désormais un corpus homogène, adoptant le même cadre théorique et des méthodes similaires. Le cadre théorique élaboré par Maslow et repris dans un contexte comparatif par Inglehart (Inglehart et Baker, 2000) constitue, avec les travaux de Geert Hofstede, la principale grille d'analyse des recherches comparatives en psychologie, sociologie et sciences politiques. Cette grille accorde une valeur heuristique à la distinction entre les « orientations » extrinsèques ou matérialistes et les « orientations » intrinsèques ou post matérialistes. Dans le premier cas, les travailleurs attachent plus d'importance au salaire, au prestige ou à la sécurité de l'emploi. Dans le deuxième, les travailleurs valorisent davantage l'épanouissement personnel au travail. Les variations internationales en la matière pourraient s'expliquer par des facteurs socio-économiques d'une part et par des facteurs culturels d'autre part (Huang et Vliert, 2003). L'hypothèse socio-économique

consiste à souligner, dans la lignée des travaux d'Inglehart, que les habitants des pays développés peuvent accorder moins d'importance aux aspects extrinsèques, pour valoriser davantage les aspects intrinsèques. L'hypothèse culturelle affirme que, au-delà des aspects économiques, la culture peut influencer le rapport au travail. Cette hypothèse est souvent testée en reprenant les concepts et indices de Geert Hofstede. L'hypothèse socio-économique et l'hypothèse culturelle sont aujourd'hui testées conjointement, ce qui permet aux deux approches, culturelle et socio-économique, d'entrer en dialogue. Outre des références théoriques communes, ce corpus se distingue également par le recours de plus en plus fréquent à des modèles multi niveaux (cf. annexe 4.5).

Le développement récent d'études comparatives en économie du bonheur n'a pas encore abouti à un consensus méthodologique ou théorique. Les bases de données utilisées sont bien souvent les mêmes que dans les autres disciplines, mais les travaux de Ronald Inglehart ou de Geert Hofstede sont moins connus, et les techniques statistiques utilisées plus diversifiées. L'annexe 4.5 témoigne de la diversité des méthodes utilisées par les économistes. La comparaison internationale consiste parfois à commenter, parmi les résultats d'une seule régression pour l'ensemble des pays, l'effet des pays sur la satisfaction ou l'effet de variables socio-économiques nationales telles que la protection de l'emploi (Postel-Vinay et Saint-Martin, 2005). Cette approche revient à faire l'hypothèse que les caractéristiques de l'emploi et les caractéristiques individuelles ont le même effet sur la satisfaction dans tous les pays, ce qui mériterait pourtant d'être testé. Une autre approche, qui a l'avantage de ne pas postuler une telle hypothèse, consiste à mener une régression pour chaque pays (Senik, 2005; Sousa-Poza et Sousa-Poza, 2000b), à comparer les résultats et à tenter de les interpréter. Les conclusions, en matière comparative, reposent ici davantage sur l'inférence, plutôt que sur un test statistique. Notons enfin la méthode originale proposée par une équipe de chercheurs français (Clark *et al.*, 2005). Elle cherche à rendre compte de deux sources d'hétérogénéité individuelle : un effet d'ancrage, correspondant à des réponses systématiquement biaisées de manière positive ou négative et modélisées généralement par un effet fixe individuel d'une part, et d'autre part, une hétérogénéité qui concerne le lien entre la variable dépendante, ici la satisfaction et le revenu, ce qui est plus original. En d'autres termes, l'hétérogénéité concerne à la fois le niveau et le coefficient de la régression. A l'aide de techniques de classification, ils distinguent différents groupes d'individus, en fonction de l'importance du revenu dans l'explication du bonheur. Il se trouve que les nationalités ne sont pas distribuées de

manière égale dans les groupes. Ce résultat confirme l'existence d'une hétérogénéité européenne dans les déterminants de la satisfaction, sans que cette hétérogénéité internationale soit postulée initialement. Le corpus que nous mobilisons en économie est ainsi en plein essor, souvent inventif, mais ses repères méthodologiques et théoriques restent mouvants. Les prochaines sous sections présentent de manière plus précise les résultats des études comparatives sur les valeurs et les préférences à l'égard de l'emploi, avant de présenter celles sur la satisfaction au travail et enfin les études plus thématiques.

2.2 – L'étude des valeurs concernant le travail: l'ombre de Maslow, Inglehart et Hofstede

Les valeurs des Européens : une opposition entre la valorisation des aspects intrinsèques et extrinsèques ?

Quelques chercheurs ont tenté de prendre la mesure de l'hétérogénéité des valeurs en Europe en exploitant les EVS (De Witte, Halman et Gelissen, 2004; Ester, Braun et Vinken, 2006; Riffault et Tchernia, 2002; Tchernia, 2005), et en s'inscrivant explicitement dans la théorie de la modernisation de Ronald Inglehart.

Hans de Witte, Loek Halman et John Gelissen (2004), qui exploitent la dernière vague de l'EVS uniquement, retrouvent, à travers une analyse factorielle, la distinction entre les orientations « extrinsèques », qui consistent à privilégier le salaire et la sécurité de l'emploi, et les orientations « intrinsèques », qui consistent à valoriser l'initiative, la responsabilité et la possibilité de réaliser quelque chose. Ils construisent ainsi un indice à partir de ces deux facteurs : un score positif signifie que l'individu accorde davantage d'importance aux aspects intrinsèques qu'extrinsèques. Un modèle multi niveaux tente d'expliquer ces différences, et de tester la théorie d'Inglehart. Au niveau individuel, les personnes avec un niveau de revenu et un niveau d'éducation plus élevés accordent davantage d'importance aux aspects intrinsèques, ce qui est en accord avec la théorie de Maslow : une fois les besoins de sécurité satisfaits, la réalisation de soi devient plus importante. L'âge a un effet inattendu : les jeunes seraient plus matérialistes (De Witte *et al.*, 2004). Ce résultat, au premier abord en contradiction avec la théorie d'Inglehart, s'explique pour partie par la construction de l'indice : de fait, les jeunes accordent plus

d'importance aux aspects extrinsèques, mais aussi aux aspects intrinsèques de l'emploi. Le différentiel entre les réponses des jeunes et des moins jeunes est toutefois un peu plus élevé pour les aspects extrinsèques. Certes ces jeunes n'ont pas connu les périodes de guerre et d'après-guerre, des périodes où la survie et la sécurité n'étaient pas assurées, ce qui peut laisser penser qu'ils valorisent moins les aspects extrinsèques. Toutefois, leur intégration sur le marché du travail n'est pas aussi assurée que celle de leurs aînés, ce qui peut les pousser à valoriser davantage les aspects extrinsèques. Ce résultat n'est pas en soi contradictoire avec la théorie d'Inglehart. Au second niveau d'analyse, les effets escomptés ne sont pas vérifiés : la richesse nationale, le taux de chômage et les niveaux moyens d'adhésion au post matérialisme et à l'autonomie n'ont pas d'effet sur l'indice calculé. Les deux auteurs soulignent qu'en réalité, la variance entre pays est plus faible que la variance entre individus. A l'intérieur d'un même pays, les situations (taux de chômage, etc.) seraient très contrastées d'une région à l'autre, ce qui expliquerait ces résultats décevants.

Peter Ester, Michael Braun et Henk Vinken (2006) adoptent quant à eux une perspective clairement comparative et intergénérationnelle, en exploitant les trois vagues de l'EVS. Les théories de Herzberg, Maslow et d'autres psychologues leurs permettent de distinguer les valeurs extrinsèques (bon salaire, pas trop de pression, sécurité de l'emploi, bons horaires, vacances) et les valeurs intrinsèques (initiative, réalisation de quelque chose, responsabilité, intérêt de l'emploi, possibilité d'utiliser ses capacités), sans mener d'analyse factorielle confirmatoire. A la lecture de leurs résultats, on observe les mêmes différences entre pays que dans l'article de Hans de Witte et ses collègues, mais on apprend également que les aspects extrinsèques ont gagné en importance en Grande-Bretagne et en Italie, au cours des deux dernières décennies, et ont perdu de leur importance dans les pays nordiques. La situation est plus stable dans les autres pays. Les aspects intrinsèques du travail acquièrent une importance croissante à la fin du XXème siècle dans la plupart des pays et en particulier en France, en Belgique, en Italie et aux Pays-Bas. Par ailleurs, on ne peut conclure à un phénomène de convergence en Europe : les valeurs restent en partie distinctes d'un pays à l'autre. Pour mieux cerner la dynamique générationnelle, les auteurs distinguent trois générations : la génération qui a grandi pendant la guerre (*war generation*), la génération qui a grandi pendant les Trente Glorieuses (*baby boom generation*) et celle qui a grandi pendant la crise (*baby bust generation*) (Ester *et al.*, 2006). Dans beaucoup de pays, la plus jeune génération, celle qui

a grandi pendant la crise, accorde davantage d'importance aux aspects extrinsèques *et* intrinsèques. Une régression sur l'ensemble des pays étudiés confirme la particularité de cette génération.

Pour instructives qu'elles soient, ces recherches empiriques nous semblent en partie limitées par le cadre théorique retenu. La distinction (*a priori* ou *a posteriori*) entre les aspects intrinsèques et extrinsèques et la projection de toute une série de questions sur ces deux axes peut brouiller les résultats, ou simplifier outre mesure la réalité. Notre approche ne supposera pas que les attentes à l'égard du travail peuvent se résumer à ces deux dimensions. Deux auteurs français, qui ont lu Inglehart également, préfèrent démontrer la validité des distinctions théoriques entre les valeurs post-matérialistes et matérialistes par une ACM appliquée aux valeurs liées au travail grâce à la dernière vague de l'EVS (Riffault et Tchernia, 2002; Tchernia, 2005). Cette méthode tend à valider les axes d'Inglehart, et en ajoute deux : outre le développement personnel et les avantages concrets, les conditions de travail et la dimension sociale de l'emploi constituent deux dimensions importantes de la qualité d'un emploi. On peut regretter que les auteurs n'aillent pas plus loin dans l'analyse, et se contentent ensuite d'exploiter essentiellement les deux premières dimensions.

La distinction entre les valeurs extrinsèques et intrinsèques est également validée par l'analyse factorielle menée sur deux enquêtes réalisées en 1996 et 2001 pour le compte de la Direction Générale Emploi de la Commission européenne (Gallie, 2007). L'intérêt de l'article ne réside pas dans cette distinction, mais dans le cadre théorique qu'il mobilise pour interpréter les différences entre pays. Il s'appuie en effet sur les travaux institutionnalistes portant sur la variété des capitalismes (Hall et Soskice, 2001) et sur les « mondes » de l'Etat-Providence (Esping-Andersen, 1990). Duncan Gallie compare la situation de cinq pays choisis pour incarner différents régimes de production : la Grande-Bretagne est une économie de marché libérale, et le Danemark, la Finlande, l'Allemagne et la Suède, des économies coordonnées. On retrouve également trois archétypes des régimes d'Etat-Providence. De fait, les préférences à l'égard de l'emploi sont contrastées entre ces trois régimes. Toutefois, ces différences internationales sont en partie dues à des effets de composition de la population active et aux caractéristiques des emplois : toutes choses égales par ailleurs, les régimes d'Etats-Providence et les régimes de production ne semblent pas influencer l'orientation plus ou moins intrinsèque ou extrinsèque des

travailleurs. Les conditions de travail sont en revanche un facteur déterminant pour expliquer les différences entre pays : de bonnes conditions de travail sont associées à des valeurs qui privilégient les aspects intrinsèques de l'emploi. Les politiques scandinaves d'organisation du travail en faveur du bien-être²² pourraient ainsi expliquer la valorisation des aspects intrinsèques de l'emploi dans ces pays. Les résultats de cet article soulignent l'importance d'une connaissance de l'ensemble des politiques qui ont trait à l'emploi et au travail, et non des regroupements les plus classiques, sur les régimes de production ou les Etats-Providence.

La place centrale du travail et l'implication dans le travail

La place, plus ou moins centrale, que chacun accorde au travail dans sa vie a également fait l'objet de recherches comparatives, qu'il convient de mentionner ici, tant le degré d'importance accordé au travail peut influencer la satisfaction à l'égard de ce dernier et les aspects valorisés : si le travail est moins important, les réponses sur le degré de satisfaction risquent d'être plus modérées et l'épanouissement personnel n'est plus recherché dans le travail, mais dans la sphère familiale et dans les loisirs. L'exploration de l'importance respective de ces sphères entre en résonance avec notre vision élargie de la qualité de l'emploi, qui tient compte de l'interaction entre l'emploi et les autres sphères.

L'importance accordée au travail est un des thèmes privilégiés par l'équipe de recherche MOW. Leur enquête démontre que les Japonais sont les plus nombreux à déclarer que le travail est la chose la plus importante et la plus centrale dans la vie. Viennent ensuite la Yougoslavie et Israël. Les Etats-Unis et la Belgique ont un score moyen pour cette question. Le travail est moins central encore aux Pays-Bas et en Allemagne. C'est enfin en Grande-Bretagne que l'on déclare moins souvent le travail central (MOW International Research Team, 1987). L'équipe de recherche MOW n'a toutefois pas cherché à tester explicitement des pistes d'interprétation de ces différences internationales. Une recherche plus récente et recouvrant davantage de pays tente au contraire d'expliquer la centralité du travail dans un pays, non pas par des facteurs religieux ou le niveau de PIB, mais par ce que les auteurs appellent les institutions sociales et la « culture nationale » (Parboteeah et Cullen, 2003): à l'aide d'un modèle multi niveaux et à partir du *World Values Survey*, ils estiment que l'importance du travail est

²² Cf. section 4 du chapitre 3

moindre dans les pays où l'accès à l'éducation est répandu et l'industrialisation développée, ainsi que dans les pays où les syndicats sont puissants, les inégalités sociales faibles et les valeurs du socialisme partagées par la population. L'impact des indicateurs de culture nationale, empruntés à Geert Hofstede, est aussi significatif : le travail serait moins central dans les sociétés « masculines », « averses au risque » et « individualistes ». Ces derniers résultats sont surprenants : Geert Hofstede lui-même estimait que le travail serait plus important dans une société « masculine ». Dans les sociétés averses au risque, on aurait aussi pu imaginer que le travail, principal pourvoyeur de revenu et de sécurité, serait plus important. Cet article, certes instructif d'un point de vue méthodologique, ne répond pas entièrement à nos propres questions, dans la mesure où il se place à l'échelle mondiale : sur les vingt-six pays retenus pour l'analyse, douze ne sont pas européens. Dans ce cadre, les indicateurs eux-mêmes sont davantage discutables : comment comparer la force des syndicats au Danemark, en Argentine et en Chine, par exemple ? L'explication de l'hétérogénéité européenne a pu être masquée par de grandes différences entre continents.

Au regard de la place plus ou moins centrale qui est accordée au travail, une hétérogénéité européenne est perceptible à travers les EVS (Tchernia, 2005). Dans une perspective générationnelle, l'auteur souligne que les jeunes déclarent accorder autant d'importance au travail que leurs aînés. Ils sont en revanche moins nombreux à estimer que le travail doit « toujours passer en premier », au détriment des loisirs par exemple. Ils semblent ainsi contester, non pas la valeur travail, mais son caractère hégémonique. Pour cette question, les clivages sont non seulement générationnels, mais également nationaux : dans les nouveaux pays membres de l'UE, plus de 50% de la population ne souhaitent pas que l'importance du travail diminue et une partie non négligeable de la population estime que « le travail devrait toujours passer en premier ». Cette proportion est beaucoup moins élevée dans les pays plus développés. Pour expliquer cette hétérogénéité européenne et générationnelle, l'auteur avance une hypothèse, le niveau d'éducation : dans les pays où le taux de scolarisation dans l'enseignement supérieur est élevé, la priorité donnée au travail est moindre (Tchernia, 2005). De plus, à un niveau individuel, la prise en compte du niveau d'éducation estompe les différences de génération. On peut regretter que l'auteur (Tchernia, 2005) ne teste pas d'autres explications.

L'engagement dans le travail, thème voisin de celui de la place accordée à l'emploi, a également fait l'objet de recherches comparatives. Des chercheurs scandinaves ont exploité l'ISSP 1997, en s'intéressant à l'implication au travail et dans l'organisation (« *employment commitment and organizational commitment* ») (Hult et Svallfors, 2002; Svallfors, Halvorsen et Andersen, 2001). Une analyse factorielle sur six questions confirme la pertinence d'une distinction entre l'implication au travail en general (« *A job just a way to earn money* », « *Enjoy having a job even if did not need the money* ») et l'implication dans l'organisation (« *Willing to work hard to help organization succeed* », « *Proud working for organization* », « *Would turn down more pay to stay with organization* », « *Proud of type of work* »). L'article paru en 2001 prend le parti de retenir uniquement les trois pays scandinaves, que les chercheurs connaissent bien : le Danemark, la Norvège et la Suède. L'enjeu est de cerner l'impact du contexte institutionnel sur les valeurs au travail, en faisant l'hypothèse que le contexte culturel et économique est similaire dans les trois pays. L'article paru en 2002 compare les valeurs dans six pays dont le développement économique est similaire: la Nouvelle-Zélande, les Etats-Unis, la Grande-Bretagne, l'Allemagne de l'Ouest, la Norvège et la Suède. Ce panel permet de tester l'impact des différents régimes, libéral ou coordonné, en suivant la littérature sur les Variétés du capitalisme (Hall et Soskice, 2001), ou des régimes d'Etats-Providence, social-démocrate, conservateur ou libéral en suivant cette fois-ci Esping-Andersen (1990). Dans les deux articles, les auteurs s'intéressent non seulement aux différences entre pays, mais également aux différences à l'intérieur d'un même pays, en faisant l'hypothèse que le contexte institutionnel peut créer des différences entre les groupes sociaux. Les résultats ne confirment que partiellement leurs hypothèses de départ. Ainsi, l'implication au travail et dans l'organisation semble plus importante au Danemark qu'en Suède, où les politiques volontaristes de plein emploi sont pourtant plus anciennes (Svallfors *et al.*, 2001). Les auteurs émettent alors l'hypothèse que les politiques publiques d'emploi et le système d'incitations socio fiscales jouent moins que les politiques, en grande partie internes aux entreprises, d'organisation et de gestion des ressources humaines. Les entreprises danoises, généralement plus petites et moins hiérarchiques, offrent peut-être plus de reconnaissance et de liberté aux travailleurs, mais l'ISSP ne permet pas de tester réellement cette idée. Plus généralement, l'implication dans le travail serait plus prégnante en Norvège, suivie de la Suède, puis de la Nouvelle-Zélande, de l'Allemagne et des Etats-Unis (Hult et Svallfors, 2002). Les politiques de plein emploi menées dans ces deux pays

scandinaves pourraient expliquer ces différences. Les Américains sont en revanche les plus impliqués dans l'organisation, et les Suédois les moins. Pour les auteurs de cette étude, les syndicats, beaucoup plus forts dans les pays d'économie coordonnée, pourraient nourrir un sentiment de défiance à l'égard de l'organisation. Ils en veulent pour preuve le fait que les clivages sociaux en termes d'implication sont plus grands en Suède qu'aux Etats-Unis ou en Nouvelle-Zélande. Ces deux articles nous semblent intéressants pour notre propre questionnement méthodologique, dans la mesure où ils font appel à un cadre théorique proche de celui que nous avons esquissé dans le chapitre III, évoquant non seulement les régimes de production, les Etats-Providences, mais également l'organisation du travail. On nous permettra de douter des distinctions conceptuelles adoptées par les auteurs. Le premier facteur correspond moins à une implication au travail (en termes d'effort, ou de temps de travail), qu'à un attachement à l'aspect intrinsèque au travail. Le deuxième facteur mesure certes la loyauté à l'entreprise, mais également la fierté que l'on peut retirer du travail. Par ailleurs, les auteurs font jouer aux syndicats allemands et scandinaves un mauvais rôle : ils seraient en partie responsables du faible degré d'implication dans l'organisation, ainsi que des clivages sociaux sur ce thème. Cette interprétation ne correspond pas à l'image des syndicats scandinaves et allemands que l'on trouve dans la littérature mentionnée dans le chapitre précédent : loin de favoriser les conflits de classes, ils acceptent généralement des compromis (Crouch, 1993).

Cette première synthèse souligne d'ores et déjà l'hétérogénéité européenne en ce qui concerne les valeurs. L'homogénéité du cadre conceptuel adopté par une majorité d'auteurs, cadre qui consiste à distinguer les valeurs extrinsèques et intrinsèques, permet certes de confronter les résultats et d'obtenir des conclusions plus assurées, mais il peut masquer d'autres distinctions conceptuelles intéressantes et pertinentes dans un cadre comparatif. Les articles qui s'en affranchissent, en s'intéressant à l'implication dans le travail par exemple, fournissent une autre image de l'hétérogénéité européenne. Par ailleurs, les articles qui adoptent un cadre théorique fondée sur la littérature institutionnaliste et comparatiste (Gallie, 2007 ; Hult et Svallfors, 2002) confirment l'intérêt d'un dialogue entre cette littérature et l'économie du bonheur.

2.3 – La satisfaction au travail en perspective comparative : une diversité de méthodes et de cadres théoriques

Besoins, valeurs et satisfaction : l'effet modérateur de la culture à un niveau mondial

En sociologie et en sciences politiques, le cadre proposé par Maslow est toujours mobilisé pour comprendre les différences entre pays. Le revenu individuel aurait moins d'influence sur la satisfaction dans les pays les plus riches. C'est une des hypothèses que teste Peggy Schyns (2002) avec la deuxième vague du WVS et à l'aide d'une modélisation multi niveaux de l'impact du revenu sur la satisfaction (et non la seule satisfaction au travail, mais sa contribution présente un intérêt méthodologique et théorique pour notre questionnement). Elle teste l'impact sur la satisfaction du revenu individuel et de la richesse d'une nation (PIB), ainsi que l'effet de la richesse nationale sur le lien entre le revenu individuel et la satisfaction (Schyns, 2002). Elle trouve que le revenu individuel et la richesse individuelle ont tous les deux un effet positif sur la satisfaction, même si cet effet est décroissant (le coefficient est significatif, mais moins élevé pour le dernier quartile). Cette relation ne remet pas en cause la théorie de Maslow. Le revenu individuel permet non seulement de satisfaire les besoins de sécurité, mais aussi les besoins d'estime sociale et de réalisation personnelle, à travers des loisirs, de sorties entre amis, par exemple. C'est un point théorique essentiel trop souvent négligé et que rappelle justement Peggy Schyns. Par ailleurs, la richesse nationale « modère » l'effet du revenu individuel : les pauvres sont plus malheureux dans les pays moins riches que dans les pays riches. Les effets culturels s'estomperaient dès qu'on tient compte de la richesse (Schyns, 1998)

Des auteurs ont toutefois cherché à dépasser le cadre théorique de Maslow pour modéliser plus précisément l'interaction entre les déterminants culturels et économiques de la satisfaction. Ed Diener et Shigehiro Oishi furent parmi les premiers à s'intéresser aux interactions entre cultures, besoins et satisfaction. Leurs travaux portent bien souvent sur la satisfaction et le bien-être global, et non la satisfaction à l'égard du travail, et ils s'appuient essentiellement sur la comparaison des cultures asiatiques et occidentales (Diener et Oishi, 2005; Diener et Suh, 2000; Oishi et Diener, 2001; Oishi, Diener, Lucas et Suh, 1999). L'hétérogénéité dans le monde occidental correspond davantage au thème de cette thèse, mais leurs propos restent intéressants pour notre sujet d'un point de vue méthodologique et conceptuel. Dans leur perspective, la culture joue le rôle de « modérateur » des effets socio-économiques qui découlent de la théorie de Maslow.

Certes les habitants des pays moins riches accordent davantage d'importance aux besoins de sécurité et au revenu, mais les déterminants de la satisfaction peuvent également varier en fonction des valeurs (Oishi *et al.*, 1999).

On retrouve cette hypothèse dans des travaux plus récents sur la satisfaction au travail. Xu Huang et Evert Van De Vliert (2003a, 2003b, 2004), respectivement chercheurs en gestion et en psychologie organisationnelle, adoptent une perspective similaire, mais pour expliquer la satisfaction au travail. Ils ambitionnent de déterminer les caractéristiques nationales qui peuvent modérer l'impact des caractéristiques de l'emploi sur la satisfaction au travail. L'ISSP 1997 leur permet de mener quelques analyses exploratoires, avant d'adopter un modèle multi niveaux sur une enquête conduite en 2000 auprès de 100 000 employés d'une entreprise multinationale dans 49 pays. D'après leurs résultats, les caractéristiques intrinsèques du travail sont plus importantes dans les pays plus individualistes, plus développés économiquement et dont le niveau de protection sociale est plus élevé (Huang et Vliert, 2003). Ces effets sont conformes à leurs hypothèses. Ils avaient également émis l'hypothèse que les caractéristiques extrinsèques de l'emploi auraient moins d'impact sur la satisfaction dans les pays plus riches et où la sécurité sociale est généreuse, mais leurs données ne permettent pas de valider cette hypothèse. En d'autres termes, les contextes économiques, institutionnels et culturels pourraient jouer sur l'importance des aspects intrinsèques, mais non extrinsèques.

Dans la même veine, Michael K. Hui, Kevin Au et Henry Fock (2004), chercheurs dans le département de marketing et de management de l'Université de Hong Kong, estiment l'effet de l'autonomie sur la satisfaction, à travers différentes cultures. L'enjeu est de savoir si les valeurs ont un effet modérateur. La première preuve empirique provient d'une analyse multi niveaux de la deuxième vague du WVS, qui contient une question sur la satisfaction (« *overall, how satisfied or dissatisfied are you with your job ?* ») et une autre sur l'autonomie (« *how free are you to make decision in your job ?* »). Au niveau individuel, le revenu et l'âge constituent les variables de contrôle. Au niveau macro, la richesse nationale et l'indice de distance au pouvoir d'Hofstede sont considérés. L'autonomie a bien un effet positif sur la satisfaction au travail, mais cet effet est plus limité dans les cultures plus hiérarchiques. Les deux auteurs complètent cette analyse par deux études qui démontrent que, au niveau individuel, les valeurs jouent aussi un rôle : l'autonomie serait plus satisfaisante pour les individus qui valorisent la liberté et la

satisfaction du client. Dans la littérature de management où l'autonomie est aujourd'hui considérée comme le meilleur moyen d'augmenter la satisfaction et la performance, leur étude apporte une nuance stimulante. Les travaux cités ci-dessus ont montré le rôle modérateur du contexte sur les déterminants de la satisfaction ou de la satisfaction à l'égard du travail, à l'aide de modèles multi niveaux, mais sur un échantillon regroupant plusieurs continents. Dans une perspective plus européenne, d'autres méthodologies permettent de cerner les différences au regard des déterminants de la satisfaction au travail.

Les déterminants de la satisfaction au travail en Europe et dans le monde occidental: les difficultés de l'interprétation

Sans recourir aux modèles multi niveaux, deux articles témoignent également d'une hétérogénéité des déterminants de la satisfaction au travail en Europe (Medgyesi et Róbert, 2003; Sousa-Poza et Sousa-Poza, 2000b). Deux sociologues de l'Université de Budapest (Medgyesi et Róbert, 2003) cherchent à comprendre le niveau de la satisfaction au travail et les déterminants de celle-ci, en exploitant l'ISSP 1997²³. Sur la base de données macroéconomiques et de théories d'économie politique, ils distinguent cinq groupes de pays : les pays d'Europe de l'Ouest (France, Allemagne, Grande-Bretagne, Italie, Suisse), les pays nordiques (Danemark, Norvège, Suède), les pays du Sud (Portugal, Espagne), les pays en transition développés (République tchèque, Hongrie, Pologne, Slovénie) et les pays en transition moins développés (Russie, Bulgarie). Pour ce qui est des différences entre pays, qui nous intéressent ici, la satisfaction semble moins élevée dans les pays en transition, y compris après avoir corrigé les effets de composition. Au-delà de cet effet de niveau, les déterminants de la satisfaction au travail diffèrent d'un pays à l'autre. L'effet du revenu est ainsi plus important dans les pays de l'Est, par rapport aux pays de l'Ouest, mais l'intérêt du travail et l'autonomie joue également plus fortement dans les pays en transition. Les différences entre pays du Sud, pays de l'Ouest et pays nordiques, sont faibles. Une déception à l'égard des relations sociales aurait toutefois moins d'effet dans les pays du Sud et une déception à l'égard des possibilités de promotion en aurait moins dans les pays du Nord. Les deux auteurs ne proposent pas d'interprétation de leur résultats, mais évoquent simplement les phénomènes de

²³ Voir annexe 4.5 pour une présentation de la méthodologie

comparaison : il se peut que les salariés des pays en transition se comparent aux pays de l'Ouest et qu'ils jugent leur situation au regard des standards occidentaux, mais les auteurs n'essaient pas de tester leur hypothèse.

Les travaux d'Alfonso et Andrés Sousa-Poza (2000b) s'inscrivent dans une perspective légèrement différente, puisqu'ils cherchent à tester, toujours avec l'ISSP 97, leur modèle psychologique, selon lequel la satisfaction dépend d'une série de rétributions, à condition de contrôler pour les apports et les efforts du travailleur. La satisfaction relativement élevée des travailleurs danois, suisses, néerlandais et norvégiens s'expliquerait par un niveau d'« effort » plus faible (travail moins dangereux et moins fatigant) et des rétributions plus importantes. La situation inverse expliquerait les faibles niveaux de satisfaction en République tchèque, en Bulgarie, en Russie et en Hongrie. Chypre, Israël et les Etats-Unis se caractériseraient par un modèle « donnant-donnant » avec un niveau élevé d'« inputs » et d'« outputs », débouchant sur un niveau de satisfaction élevé. Au Portugal et en Slovénie, la situation est similaire, mais le niveau de satisfaction est faible. En Espagne et en Suède, le niveau d'efforts est faible, et les rétributions jugées également faibles, mais la satisfaction y est pourtant élevée. La France, la Grande-Bretagne et le Japon ont une structure similaire mais la satisfaction y est plus faible. L'Allemagne devrait également avoir un niveau de satisfaction plus élevé d'après ce modèle. Ces résultats soulignent que le modèle ne s'avère pas entièrement adapté, et une régression menée dans chaque pays confirme cette intuition : un travail intéressant et de bonnes relations avec la direction ont un effet significatif et positif sur la satisfaction au travail dans tous les pays. D'autres variables n'ont pas d'effet dans certains pays. Ainsi, avoir un bon salaire n'a pas d'effet significatif en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis, entre autres. Ces résultats confirment l'idée d'une hétérogénéité des préférences, mais les auteurs rappellent aussi que l'absence d'effet peut également s'expliquer par la taille de l'échantillon, très petit pour certains pays.

Deux économistes espagnols (Llorente et Macías, 2005), dont nous avons déjà évoqué les travaux dans le chapitre deux, soulignent que les niveaux de satisfaction au travail sont très proches d'un pays à l'autre, alors que la qualité de l'emploi est plus hétérogène. Plus fondamentalement, le niveau moyen de satisfaction est peu ou pas corrélé avec les indicateurs de qualité de l'emploi proposés par les auteurs : taux de chômage,

surtravail (mesuré par la proportion de personnes travaillant plus de 40h par semaine), niveau de salaire (mesuré par le PIB par habitant), hausse de salaire dans le secteur manufacturier et inégalités de revenu. Les arguments empiriques des deux auteurs nous semblent discutables : les corrélations, si elles ne sont pas toujours significatives, vont néanmoins dans le sens attendu. Le Japon constitue souvent un point aberrant de l'analyse, qui diminue le coefficient de corrélation. Nous n'en concluons pas que le degré de satisfaction n'est pas un indicateur de qualité de l'emploi, mais plutôt que ses déterminants restent variables d'un pays à l'autre.

Les recherches qui adoptent une approche comparative pour cerner la question des déterminants de la satisfaction au travail reconnaissent fréquemment que les déterminants de la satisfaction au travail diffèrent d'un pays à l'autre. Les modèles multi niveaux sont certes plus satisfaisants dans la mesure où ils permettent de tester des hypothèses, mais ils nécessitent des échantillons importants, avec des pays de plusieurs continents, alors que nous nous intéressons avant tout à l'hétérogénéité au sein de l'Europe. Les résultats, au niveau européen, restent parcellaires, mais des études thématiques permettent néanmoins de compléter les premiers résultats généraux au niveau européen.

2.4 – Des études thématiques pour étayer la thèse de la diversité européenne

Genre et travail en perspective internationale

La plus grande satisfaction des femmes à l'égard de l'emploi, mise en évidence sur des échantillons anglo-saxons essentiellement, constitue un des « paradoxes » de la littérature psychologique et économique sur la satisfaction au travail, dont l'explication semble aujourd'hui faire consensus : les femmes seraient plus satisfaites car elles n'ont pas les mêmes attentes que les hommes. La comparaison internationale peut, dans cette perspective, apporter des éléments de confirmation, ou souligner que ce paradoxe est loin d'être une loi universelle. D'après l'ISSP 1997, le différentiel de satisfaction entre hommes et femmes est faible dans la plupart des pays. Il dépasse 5 points dans les pays anglo-saxons seulement, où les femmes sont plus satisfaites, et il atteint 11 points en Espagne, où les femmes sont beaucoup moins satisfaites (Sousa-Poza et Sousa-Poza, 2000a). Pour aller plus loin, les deux auteurs adoptent une approche multivariée, selon un

cadre d'analyse qui prend en compte l'ensemble des *inputs* (l'éducation, le temps de travail, mais aussi l'effort et les risques encourus) et des *outputs* (le salaire, la sécurité de l'emploi, mais aussi intérêt intrinsèque du travail et les relations avec les collègues). Il s'agit alors d'expliquer le différentiel de satisfaction et d'isoler un effet propre au genre, indépendamment des caractéristiques de l'emploi. Les caractéristiques de l'emploi jugées par les salariés semblent en effet sensiblement différentes d'un genre à l'autre. En général, les femmes considèrent leur travail plus fatigant, et les hommes le jugent plus dangereux. Dans la plupart des pays, les hommes estiment avoir davantage d'opportunités d'avancement. En ce qui concerne la sécurité de l'emploi, les différences de genre ne vont pas dans le même sens dans tous les pays. Les femmes évaluent plus souvent que leur emploi est « sûr » en Grande-Bretagne, aux Etats-Unis et en France, par exemple. D'après le modèle adopté par les deux auteurs, et toutes choses égales par ailleurs, les femmes sont plus satisfaites que les hommes en Grande-Bretagne, aux Etats-Unis et en Suisse, mais le différentiel n'est pas significatif pour les autres pays, hormis l'Espagne, qui se distingue par un différentiel significatif, dans un sens opposé à ceux des pays libéraux. La satisfaction plus élevée des femmes serait essentiellement un « paradoxe anglo-saxon ». Cette étude apporte toutefois peu d'éléments d'explication : Alfonso et Andrés Sousa-Poza avouent ne pas savoir pourquoi ce paradoxe serait essentiellement anglo-saxon, ni pourquoi les femmes espagnoles sont beaucoup moins satisfaites que leurs voisines portugaises ou italiennes à en croire leur base de données exploitées selon une méthode qui leur est particulière. La méthode adoptée ne permet pas de distinguer clairement les préférences et la situation sur le marché du travail. En effet, les « rétributions » des femmes semblent meilleures dans les pays anglo-saxons, mais ces rétributions n'expliquent pas tout d'une part. Par ailleurs, elles sont évaluées par les femmes elles-mêmes, et peuvent donc être biaisées par leurs préférences. Une méthode plus classique, exploitant l'ECHP, aboutit à des résultats différents (Kaiser, 2005) : toutes choses égales par ailleurs, les femmes sont plus satisfaites que les hommes dans la plupart des quatorze pays européens étudiés, à l'exception du Danemark, de la Finlande, des Pays-Bas, où il n'y a pas de différence significative, et du Portugal, où les femmes sont moins satisfaites. Des explications culturelles et institutionnelles sont avancées par l'auteur. Plus un marché du travail est restrictif et sélectif pour les femmes, plus les femmes en emploi sont heureuses. Par ailleurs, dans les pays nordiques, où l'égalité entre hommes et femmes est acquise depuis longtemps, les préférences des hommes et des femmes tendent à se

rapprocher et les femmes n'ont aucune raison d'être plus satisfaites que les hommes pour un même emploi. Au Portugal, les femmes participent au marché du travail dans une proportion plus élevée que dans les autres pays latins, pour des raisons économiques, car un seul salaire ne serait pas suffisant. Mais la situation des femmes sur le marché du travail est plus dégradée, et les valeurs resteraient proches de celles des pays latins. C'est du moins ce que suggère l'auteur sans toutefois chercher à mesurer ces valeurs. Ces deux études fournissent en définitive des résultats contradictoires : dans un cas, ce sont les femmes espagnoles qui sont insatisfaites ; dans l'autre les femmes portugaises... Dans le premier cas, le paradoxe est circonscrit aux pays anglo-saxons ; dans l'autre, l'absence de paradoxe dans les pays nordiques constitue au contraire une exception. Ces contradictions peuvent s'expliquer par des méthodes différentes, mais méritent néanmoins d'être étudiées de plus près, en tenant compte de la dimension temporelle. Ces phénomènes sont peut-être transitoires et générationnels. Par ailleurs, une étude plus approfondie des préférences à l'égard des différentes facettes de l'emploi s'avère nécessaire.

Revenus et temps de travail : des imbrications différenciées

Très récemment, les économistes ont été amenés à tester et comprendre l'hétérogénéité des préférences à l'égard du revenu dans un contexte comparatif. Une équipe française s'intéresse ainsi à l'impact différencié du revenu sur la satisfaction à l'égard de la situation financière, à partir d'une exploitation de l'ECHP (Clark *et al.*, 2005). A l'aide de techniques de classes latentes, ils distinguent quatre groupes, pour lesquels le niveau de satisfaction est différent et le revenu n'a pas le même impact sur la satisfaction à l'égard de la situation financière. Ils mettent ainsi en évidence une hétérogénéité à l'intérieur des pays, mais également entre pays. Le pays de résidence peut en effet influencer sur l'appartenance à telle ou telle classe. Les habitants des pays du Sud sont surreprésentés dans la classe caractérisée par un niveau de satisfaction plus faible et un effet marginal du revenu plus limité, tandis que les européens du Nord se retrouvent plus fréquemment dans une classe où le niveau de satisfaction est élevé et l'effet du revenu plus important. En exploitant la même base et en analysant, non pas la satisfaction à l'égard de la situation financière, mais bien la satisfaction à l'égard de l'emploi, Luis Diaz-Serrano et Jose A. Cabral Vieira (2005) estiment également que le revenu a un

impact différencié selon les pays. Plus précisément, les travailleurs à bas salaire sont moins satisfaits de leur emploi dans les tous les pays, à l'exception du Royaume-Uni.

Pour tenter de comprendre d'éventuelles différences internationales, il n'est pas inutile de se rappeler que le lien entre revenu et satisfaction est, nous le savons maintenant, médiatisé par une comparaison avec un point de référence. Il se peut en effet que le contexte économique, social ou institutionnel influe sur la manière dont jouent les effets de comparaison. C'est l'hypothèse de travail de Claudia Senik. Sa méthode consiste à examiner l'effet, sur la satisfaction déclarée, de l'écart entre le revenu individuel et le revenu du groupe de référence professionnel, et ce pour chaque pays, en mobilisant l'ECHP pour l'Europe de l'Ouest et des panels nationaux pour la Russie, la Hongrie, la Pologne, les pays baltes et les Etats-Unis (Senik, 2005). En Europe de l'Ouest, l'effet de comparaison domine : le revenu de référence joue négativement. En Europe centrale et orientale et aux Etats-Unis, le revenu de référence ne joue pas de manière négative, mais positive. Appliquer cette méthode à la satisfaction à l'égard de la vie ou à l'égard de la situation économique ou financière ne change pas le résultat. Claudia Senik interprète ce résultat comme un effet d'information : dans les économies plus mouvementées, la réussite des pairs professionnels constitue un espoir de mobilité. Pour appuyer son interprétation, l'auteure souligne d'une part les résultats en Pologne : avant 1989, l'effet de comparaison domine. Après, lorsque l'économie entame une période de transition, l'effet d'information domine. Elle s'appuie d'autre part sur des données macroéconomiques : la mobilité est effectivement plus importante en Europe centrale et orientale et la demande de redistribution plus faible. En termes de politiques publiques, ces résultats soulignent que les attentes en matière de redistribution et d'égalité sont différentes dans l'Europe élargie.

Une des enquêtes internationales les plus appropriées pour étudier cette question est l'*International Social Justice Project* (Sweeney et McFarlin, 2004): elle contient des informations sur la satisfaction à l'égard du revenu, le revenu lui-même et trois questions très utiles pour compléter les analyses de Claudia Senik : « *Compared to other people in your country, would you say your present income from your job is far above average, somewhat above average, about average, somewhat below average, or far below average ?* ». La même question est posée par rapport aux personnes d'un même niveau d'éducation et de qualification et par rapport aux personnes qui exercent un emploi

similaire. Les données sont collectées entre 1991 et 1992 dans douze pays : Bulgarie, République tchèque, Allemagne de l'Est, Allemagne de l'Ouest, Hongrie, Japon, Pays-Bas, Pologne, Russie, Slovaquie, Royaume-Uni et Etats-Unis. Pour tous les pays, le revenu a un impact significatif et positif sur la satisfaction à l'égard du revenu, et cette satisfaction diminue quand le travailleur a le sentiment d'être moins bien payé que la moyenne dans le pays. La comparaison avec les personnes d'un niveau d'éducation similaire ou exerçant une profession similaire n'a pas le même effet selon les pays. Une comparaison défavorable avec les personnes de même niveau d'éducation a un impact négatif et significatif dans une majorité de pays (République Tchèque, Allemagne de l'Ouest, Japon, Pays-Bas, Slovaquie, Pologne, Royaume-Uni et Etats-Unis), à l'exception de quelques pays de l'ancien bloc communiste (Bulgarie, Allemagne de l'Est, Hongrie, Russie). Les auteurs ne proposent pas d'interprétation. Leur but n'était pas de tester une théorie ou une autre, mais de souligner que les processus de comparaison pouvaient différer d'un pays à l'autre, d'une culture à l'autre (Sweeney et McFarlin, 2004). Les explications de Claudia Senik pourraient tout à fait s'appliquer ici, si ce n'est que l'effet d'une comparaison défavorable est négatif dans trois pays de l'ancien bloc communiste.

En parallèle à ces recherches comparatives sur le lien entre revenu et satisfaction, d'autres recherches explorent plus explicitement la question de l'arbitrage entre le loisir et le travail, et de l'imbrication entre les préférences à l'égard du revenu et du temps de loisir, en soulignant l'importance du cadre national, du contexte économique et institutionnel. Trois études s'appuient sur une question de l'ISSP plus précise que dans bon nombre d'autres questionnaires (Bell et Freeman, 2001; Sousa-Poza et Henninger, 2000; Stier et Lewin-Epstein, 2003): "Pensez au nombre d'heures que vous travaillez et à l'argent que vous gagnez dans votre emploi principal, en comptant les heures supplémentaires. Si vous n'aviez que l'un des trois choix suivants, lequel préféreriez-vous?"

- Travailler davantage d'heures et gagner plus d'argent
- Travailler le même nombre d'heures et gagner la même chose
- Travailler moins d'heures et gagner moins d'argent".

La comparaison entre les Etats-Unis et l'Allemagne, qui constitue le fil directeur de Linda Bell et Richard Freeman (2001), s'avère, pour cette question, particulièrement

révélatrice : près d'un tiers des Américains souhaiteraient travailler davantage et gagner plus (32.7% en 1989 et 32% en 1997). Les Allemands sont beaucoup moins nombreux dans ce cas (13.5% en 1989 et 21% en 97), alors qu'ils travaillent moins en moyenne. Les deux économistes estiment que le nombre d'heures de travail souhaité dépend des anticipations de revenu que pourrait générer des heures de travail supplémentaires. Leur hypothèse est que les inégalités de revenu américaines incitent les travailleurs à souhaiter travailler davantage pour monter dans l'échelle des revenus. D'après deux panels, le GSOEP et le *National Longitudinal Survey of Youth*, des heures supplémentaires sont associées à de plus hauts revenus et des perspectives de promotion dans les deux pays. Les mécanismes de rétribution des efforts supplémentaires sont comparables, mais les travailleurs américains espèrent une augmentation de salaire plus importante. Les auteurs soulignent toutefois que cette interprétation mériterait d'être testée plus soigneusement, en la confrontant avec d'autres interprétations. On trouve une extension géographique et conceptuelle de cette intuition dans deux articles exploitant la même question. Le premier, exploitant l'ISSP 1989 souligne également que la proportion de personnes voulant travailler moins se trouve aux Pays-Bas, où le nombre d'heures travaillées est un des plus faibles, avec l'Allemagne, les Etats-Unis se trouvant dans une situation inverse (Sousa-Poza et Hennerger, 2000). Ils explorent l'idée selon laquelle les heures désirées dépendent des conditions de travail et d'emploi, ainsi que des attentes à l'égard de l'emploi. Les travailleurs qui ont un emploi fatigant souhaitent ainsi travailler moins. Ceux qui attachent une grande importance à la sécurité de l'emploi et au revenu souhaitent travailler davantage, pour obtenir un emploi qui leur semble plus satisfaisant au regard de ces aspects. Toutefois, ces éléments ne suffisent pas pour expliquer les singularités nationales : toutes choses égales par ailleurs, les Américains souhaitent travailler davantage. Seuls les Hongrois expriment une préférence plus marquée pour des heures supplémentaires. Les deux auteurs émettent l'hypothèse selon laquelle la diminution du salaire réel américain a pu obliger les travailleurs à augmenter leur offre de travail, pour maintenir leur niveau de vie. Une analyse plus récente (Stier et Lewin-Epstein, 2003) provient de l'exploitation de deux questions de l'ISSP 1997, dont l'une est mentionnée plus haut. La deuxième s'adresse, non pas simplement aux travailleurs, mais à l'ensemble de la population : « voudriez-vous passer plus de temps dans un emploi rémunéré ? ». En première analyse, on peut remarquer qu'une majorité de travailleurs préférerait travailler moins et gagner moins dans les pays nordiques (Danemark, Suède, Norvège) et

continentaux (Suisse, France, Pays-Bas, Allemagne de l'Ouest). Au contraire, les hommes et les femmes souhaitent, en majorité, travailler davantage dans les pays du Sud (Espagne, Portugal, Israël, Italie), les pays européens de l'ancien bloc soviétique (Hongrie, Russie, Bulgarie, Pologne, Slovénie, République tchèque, Allemagne de l'Est), mais également les pays libéraux (Nouvelle-Zélande, Grande-Bretagne, Canada, Etats-Unis). Les deux auteurs mettent en œuvre un modèle multi-niveaux pour expliquer les réponses aux deux questions pour les hommes et les femmes séparément dans vingt-deux pays, dont quinze européens. Parmi les variables explicatives au niveau individuel, on trouve le statut d'emploi, la satisfaction au travail, le sentiment de sécurité dans l'emploi, le niveau d'éducation, le salaire, l'âge et le statut matrimonial. Au niveau national, les deux auteurs ajoutent, comme variables explicatives, le PIB par habitant, le coefficient de Gini, le taux de participation des femmes au marché du travail, les dépenses sociales, le niveau d'éducation moyen et l'importance moyenne accordée au travail, en guise de déterminant culturel. A l'exception de cette dernière variable dont l'effet n'est pas significatif, l'effet des variables de contexte est conforme aux hypothèses des auteurs. Dans les pays où le taux de participation des femmes est plus élevé, la population souhaite en majorité passer moins de temps en emploi. Le niveau de vie de la famille serait suffisamment élevé pour que les travailleurs souhaitent substituer du loisir au travail (Stier et Lewin-Epstein, 2003). Par ailleurs, dans les pays où le revenu est élevé, les inégalités faibles et les dépenses sociales importantes, les travailleurs expriment plus souvent une préférence pour diminuer le temps de travail. La sécurité économique leur permet ainsi d'envisager de substituer du loisir au travail. Notons enfin que l'effet du niveau d'éducation est plus important quand les inégalités sont élevées : les travailleurs en bas de l'échelle sociale souhaitent plus fréquemment travailler davantage quand l'écart entre leur niveau de vie et celui des personnes plus aisées est plus important. Cette analyse démontre de manière convaincante l'effet du contexte sociétal sur l'arbitrage entre le travail et le loisir, et la satisfaction à l'égard des heures de travail.

La signification des statuts en contexte

La sélection sur le marché du travail et la segmentation de ce dernier répondent-elles à la même logique dans tous les pays? Les statuts d'emploi ont-ils la même signification d'un pays à l'autre? Que nous apprennent les données subjectives en la

matière ? Les emplois en CDD sont-ils perçus de la même manière ? La fonction publique a-t-elle le même attrait dans tous les pays ? A en croire les résultats de l'ISSP 1997, fonctionnaires et salariés du secteur privé n'ont pas les mêmes motivations, ni les mêmes valeurs (Norris, 2003). Les fonctionnaires accordent davantage d'importance à la sécurité de l'emploi et à la possibilité d'être utile à la société dans la plupart des pays participant à l'ISSP. Les salariés du secteur privé valorisent davantage l'indépendance et estiment plus souvent que leur collègue du public que leur emploi leur permet d'être indépendants. L'idée selon laquelle les fonctionnaires doivent faire face aux lourdeurs de la bureaucratie est d'ailleurs répandue dans tous les pays. Il est intéressant de noter que bon nombre de stéréotypes sur la fonction publique (notamment la lourdeur de la bureaucratie, mais aussi la sécurité de l'emploi) se retrouvent dans des pays où les règles de la fonction publique sont différentes, ainsi que leur part dans l'emploi et dans l'emploi féminin. Ainsi, au Danemark, il n'existe plus d'« emploi à vie » dans le secteur public (Barbier, 2005). Toutefois, dans tous les pays, l'emploi public est perçu comme un îlot de sécurité (cf. aussi les résultats de Clark et Postel-Vinay 2005). L'attractivité de la fonction publique est en revanche différente d'un pays à l'autre. Dans les pays d'Europe Continentale et d'Europe du Sud ainsi qu'en Europe centrale et orientale, plus de 40% de la population préférerait travailler dans le secteur public, alors qu'ils sont moins de 30% dans les pays libéraux et nordiques (Norris, 2003). Dans ces mêmes pays, les salariés sont moins inquiets (Clark et Postel-Vinay, 2005; Hofstede, 2001), et se soucieraient donc moins de la sécurité que peut offrir le service public.

L'envie de devenir indépendant est aussi répandue de manière inégale dans les pays : d'après les résultats de l'ISSP, plus de 60% des Portugais, des Italiens, des Allemands de l'ouest préféreraient être un travailleur indépendant. Cette proportion passe à 45% pour le Royaume-Uni, 42% pour la France, 39% pour l'Espagne. Les pays nordiques se trouvent dans le bas du peloton : 36% aux Pays-Bas et 30% au Danemark (Blanchflower, Oswald et Stutzer, 2001). Plusieurs explications peuvent venir à l'esprit : il se peut notamment que l'organisation du travail favorise davantage l'autonomie dans les pays scandinaves, à tel point que les travailleurs n'auraient plus besoin du statut d'indépendant pour l'apprécier.

Pour évoquer la question de la segmentation dans une perspective comparative, Andrew Clark et Claudia Senik adoptent une autre méthode, en cherchant à mesurer les

« rentes » sur le marché du travail, à l'aide du BHPS et de la partie française de l'ECHP. Ils estiment une équation de salaire et une équation de satisfaction pour chaque pays, et considèrent qu'il y a une rente dès qu'un segment de la population profite d'un salaire et d'un niveau de satisfaction plus élevés (Clark et Senik, 2006). Il y aurait ainsi une rente dans le secteur public britannique et parmi les salariés britanniques en contrat permanent, mais non parmi leurs homologues français, ce qui peut paraître surprenant. Ce résultat est en partie dû à l'introduction d'un effet fixe, qui limite considérablement l'impact du secteur public sur la satisfaction en France. Il faut dire que les fonctionnaires français le sont généralement à vie : comme leur statut change peu, l'effet de ce statut est absorbé par l'effet fixe. Le marché français serait en revanche caractérisé par une rente parmi les employés à temps complet : en d'autres termes, le temps partiel est plus souvent involontaire en France. L'intérêt d'une telle démarche est de souligner que les statuts et catégories d'emplois peuvent avoir des sens et des conséquences différentes d'un pays à l'autre.

La satisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi

Le débat sur la flexisécurité a été, nous l'avons dit, nourri par des études sur le sentiment de sécurité dans l'emploi, mesuré par diverses bases de données internationales. Fabien Postel-Vinay et Anne Saint-Martin (2005), exploitent ainsi dans cette perspective une question de l'ECHP (« *How satisfied are you with your present job or business in terms of job security?* ») et deux questions de l'ISSP (« *Do you worry about the possibilities of losing your job?* » et « *How much you agree or disagree that this statement apply to your job? My job is secure* »). Le sentiment de sécurité en emploi semble négativement corrélé à la rigueur de la législation de protection de l'emploi (LPE) estimée par l'OCDE : en d'autres termes, les salariés plus protégés sont, paradoxalement, plus inquiets. Cet effet de la LPE persiste quand on corrige de certaines caractéristiques individuelles (ancienneté, expérience de chômage, salaire, taux de chômage catégoriel) (Postel-Vinay et Saint-Martin, 2005). A l'inverse, des allocations chômage généreuses semblent rassurer les travailleurs. Une autre base de données récoltées en 1998, *Employment Options for the Future*, qui couvre 15 pays membres et la Norvège et qui contient une question avec une formulation légèrement différente (« *do you worry about the security of your present job?* ») fait apparaître le même type de corrélation

(Böckerman, 2004). Des exploitations plus sophistiquées de l'ECHP, tenant compte des effets de sélection et d'anticipation, confirment le rôle rassurant des allocations chômage et la relation négative entre la LPE et le sentiment de sécurité de l'emploi (Clark et Postel-Vinay, 2005; Deloffre et Rioux, 2004), pour les travailleurs bénéficiant d'un CDI, mais également pour ceux en CDD. La relation n'apparaît pas pour les travailleurs dans le secteur public, soulignant qu'ils sont à l'abri des fluctuations du marché du travail.

Ces résultats pourraient militer en faveur de la flexisécurité, d'autant plus que les articles corrigent, pour la plupart, les effets de composition. Des biais culturels pourraient également expliquer ce résultat : la LPE est moins stricte dans les pays où le degré de stress face à l'incertitude et l'ambiguïté est moins élevé (*uncertainty avoidance*) si on reprend les dimensions proposées par Geert Hofstede²⁴ (2001) et mises en évidence sur des données datant des années 60, bien avant la mise en place du triangle d'or de la flexisécurité danoise par exemple. La persistance de ces dimensions culturelles pourrait expliquer aussi bien les institutions actuelles et le sentiment de sécurité en emploi.

Pour enrichir ce débat, une piste d'approfondissement est proposée dans un document de travail récent, exploitant l'ESS et en particulier une question sur la sécurité perçue par le travailleur (Erlinghagen, 2007). L'auteur introduit, dans un modèle multi niveaux, des variables culturelles mesurées, au niveau individuel, par la religiosité, l'importance donnée à la sécurité de l'emploi et la confiance accordée aux autres, ainsi que des variables socio-économiques au second niveau, le niveau national : l'ancienneté moyenne dans l'emploi, la LPE, les dépenses de sécurité sociale, le taux de croissance du PIB et le taux de chômage de long terme. D'après ce modèle, le taux de chômage de long terme a un effet très clair sur le sentiment de sécurité dans l'emploi, alors que les autres variables macro sociales n'ont aucun impact. La confiance accordée aux autres, au niveau individuel, joue également, ce qui laisse supposer que les effets de la LPE et des dépenses de protection sociale sont en réalité des effets culturels, qui n'avaient pas été pris en compte dans les études précédentes.

Une autre piste d'approfondissement consiste à élargir la notion de flexicurité, pour ne pas se contenter d'étudier la flexibilité numérique externe (associé au droit de licenciement) mais également la flexibilité numérique interne (temps partiel, temps de travail flexible) et la flexibilité fonctionnelle (polyvalence, travail en équipe, autonomie,

²⁴ Cf. chapitre 3

formation) (Origo et Pagani, 2006), mesurées dans un Eurobaromètre de 2001. La flexibilité quantitative (heures supplémentaires, par exemple) a un impact négatif sur la satisfaction au travail. La flexibilité fonctionnelle rend en revanche les salariés plus heureux, et ce quelque soit le groupe de pays considéré (Europe du Sud, Continentale, Nordique ou Anglo-saxonne) : dans tous les pays, l'implication au travail et la polyvalence sont associées à des niveaux de satisfaction plus élevés, toutes chose égales par ailleurs. La formation semble également rendre heureux dans tous les pays, à l'exception de l'Europe du Sud. En Europe du Sud et en Europe Continentale, le travail en équipe semble être une source de satisfaction supplémentaire. Ces deux documents de travail, très récents, nous invitent ainsi à élargir le débat sur la relation entre flexicurité et satisfaction au travail, qui s'était, jusqu'à présent, focalisé sur la corrélation entre LPE et sentiment de sécurité dans l'emploi.

La qualité des relations sociales

Un courant de recherche récent, s'appuyant également sur des corrélations entre variables institutionnelles et satisfaction, tend à démontrer que la qualité des relations sociales a un effet bénéfique sur la satisfaction. Il peut exister un effet direct sur les travailleurs syndiqués, mais également des effets indirects, par contagion, par la mise en place d'accords en faveur de la qualité de l'emploi, ou par le développement d'un « capital social » qui pourrait rendre heureux (Pacek et Radcliff, 2004). Une analyse en série temporelle, possible grâce aux données Eurobaromètre sur la satisfaction, disponible de 1975 à 1992 pour plusieurs pays européens (Belgique, Danemark, Allemagne, France, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Grande-Bretagne et Espagne, sur une plus courte période pour cette dernière), permet d'étayer ces hypothèses. Des syndicats puissants tendent à améliorer la satisfaction moyenne dans un pays, une fois contrôlé le PIB et le taux de chômage, ainsi que des effets culturels ou institutionnels qui changent peu au cours du temps (et qui sont mesurés ici par un effet fixe par pays) (Pacek et Radcliff, 2004). Les données individuelles du WVS 1990 confirment ce résultat : les individus sont plus heureux dans les pays où les syndicats sont forts et la protection sociale développée. Des indicateurs plus fins sur la qualité des relations sociales et la coopération entre la direction et les employés s'avèrent également corrélés à la satisfaction dans l'emploi

(Philippon, 2007)²⁵ : l'insatisfaction des Français à l'égard de leur travail s'expliquerait ainsi par des relations de travail conflictuelles, marquées par une absence de dialogue entre les salariés et la hiérarchie, rarement issue de la « base », mais plutôt des grandes écoles ou des familles détenant le capital de l'entreprise. La crise française du travail s'expliquerait ainsi par la perpétuation d'un « capitalisme d'héritiers », à en croire du moins les données comparatives que mobilise Thomas Philippon. La comparaison est ici exploitée pour mettre en lumière des déterminants de la satisfaction qui sont communs à l'ensemble des pays étudiés.

Conclusion

Le développement d'études comparatives sur la satisfaction met en lumière l'importance du contexte national, mesuré par des indicateurs très divers, et à travers des méthodes tout aussi diverses. A l'heure actuelle, trois enjeux nous semblent importants. Il convient tout d'abord de s'appuyer sur des méthodologies robustes. Une seule régression pour tous les pays peut ainsi s'avérer inappropriée, tant les déterminants de la satisfaction au travail peuvent différer d'un pays à l'autre (le cas du paradoxe de la satisfaction des femmes est à cet égard exemplaire). Une seule régression nous semble en revanche une méthodologie prometteuse dès qu'elle autorise des effets différenciés des variables individuelles dans le cadre d'un modèle multi niveaux. Ces modèles nécessitent toutefois des échantillons avec un grand nombre de pays, ce qui n'est pas toujours possible à l'échelle européenne. Mener une régression pour chaque pays reste ainsi une voie de recherche intéressante. Le développement d'indicateurs de contextes nationaux plus fins, tenant compte de multiples différences, nous semble également primordial. Enfin, si les études thématiques sont particulièrement abouties et les méthodes employées souvent stimulantes, les articles comparatifs consacrés à la satisfaction au travail et aux préférences à l'égard de l'emploi constituent un corpus plus homogène, ce qui n'est pas sans poser problème. Le cadre conceptuel adopté, qui repose souvent sur la distinction entre les aspects intrinsèques et extrinsèques, risque de masquer d'autres phénomènes. Les résultats nous semblent encore parcellaires dans bien des cas, et contradictoires parfois. Nous pensons par exemple aux deux articles mentionnés sur les différences entre les

²⁵ Voir notamment le graphique p. 25.

hommes et les femmes. Ce chapitre a néanmoins permis de conforter l'idée selon laquelle les préférences sont endogènes ou, plus modestement de l'importance du contexte pour expliquer la satisfaction au travail et les préférences à l'égard du travail. En la matière, les différences entre pays peuvent s'expliquer par les politiques d'organisation du travail, par la structure des revenus et par l'Etat-Providence (qui peut réduire le sentiment d'insécurité en emploi et reconfigurer les préférences à l'égard du salaire et du temps de travail), mais également par la culture (qui valorise plus ou moins l'autonomie et la liberté d'initiative, ou bien encore l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail). L'importance du contexte institutionnel, culturel, social et économique est en grande partie validée par les faits. Beaucoup d'articles sur ce sujet retiennent un schéma explicatif mono causal, culturel (matérialisme versus post-matérialisme, par exemple) ou institutionnel (allocations chômage versus législation sur le licenciement, par exemple) ou social (participation des femmes au marché du travail) ou économique (niveau de richesse). L'ensemble de ces phénomènes contextuels pourraient néanmoins modeler le rapport au travail et expliquer les différences entre pays, mais également les différences à l'intérieur d'un même pays entre diverses catégories (femmes et hommes, temps partiel et temps plein). Dans nos prochains chapitres, plus empiriques, nous n'écartons aucune hypothèse.

Chapitre V

Les déterminants de la satisfaction au travail en Europe : similitudes et différences

INTRODUCTION

SECTION 1 – HYPOTHESES ET CHOIX METHODOLOGIQUES

- 1.1 – Le choix d’une approche et d’une base de données*
- 1.2 – Enjeux et problèmes posés par la comparaison internationale*
- 1.3 – La modélisation retenue*

SECTION 2 – NOS RESULTATS EMPIRIQUES : TRAITS COMMUNS ET DIFFERENCES ENTRE PAYS

- 2.1 – Quelques traits communs...*
- 2.2 – ... et des différences*

SECTION 3 – DES PISTES D’INTERPRETATION : LE CONTEXTE ECONOMIQUE ET CULTUREL

- 3.1 – Des catégories qui ne recoupent pas une même réalité*
- 3.2 – Retour sur la théorie économique : compensation, segmentation, incitation*
- 3.3 – Faut-il mobiliser les valeurs et les différences culturelles ?*

CONCLUSION

Introduction

La satisfaction au travail fait rarement l'objet d'études comparatives, à l'échelle européenne du moins. Le chapitre précédent a néanmoins mis en lumière quelques résultats comparatifs, qui viennent conforter la thèse d'une hétérogénéité des déterminants de la satisfaction au travail. C'est cette thèse que nous souhaitons tester, de manière systématique, afin de compléter utilement la littérature existante en la matière. Le cadre théorique mobilisé reprend les acquis du troisième chapitre sur la variété des capitalismes et, en particulier, l'hétérogénéité des marchés du travail. L'enjeu est de savoir si les déterminants de la satisfaction au travail diffèrent largement d'un pays à l'autre, et si ces différences recourent les classifications habituelles des pays : les causes de bien-être et de mal-être au travail sont-elles similaires ou différentes d'un pays à l'autre ? Cette question est une étape cruciale de notre réflexion dans la mesure où la satisfaction au travail constitue un critère de qualité de l'emploi.

La première section expose nos hypothèses et notre méthodologie. La deuxième section présente nos principaux résultats empiriques, en indiquant les traits communs à l'ensemble des pays étudiés, ainsi que l'hétérogénéité de l'Europe. La dernière partie donne des pistes d'interprétation des différences observées, en s'appuyant sur les acquis du chapitre III.

Section 1 – Hypothèses et choix méthodologiques

Cette section présente en détail notre approche et souligne les enjeux méthodologiques, en suivant trois dimensions : le choix d'une base de données, les difficultés techniques liées aux comparaisons internationales, ainsi que les avantages de l'économétrie de panel pour notre questionnement.

1.1 – Le choix d’une approche et d’une base de données

Dans le cadre de notre analyse comparative, l’approche hédonique, qui consiste à expliquer les mobilités par la satisfaction²⁶, ne nous semble pas appropriée. Elle s’appuie essentiellement sur les mouvements de mobilité volontaire, alors que nous souhaitons analyser les déterminants de la satisfaction au travail pour tous les travailleurs. Nous préférons expliquer la satisfaction au travail par les caractéristiques objectives de l’emploi et du travailleur. Ajouter des variables subjectives parmi les variables explicatives pourrait engendrer des problèmes de colinéarité et minorer l’effet des variables objectives telles que le salaire, le type de contrat, le temps de travail ou les promotions. Ce sont ces variables qui nous intéressent ici, dans la mesure où elles structurent le débat sur la qualité de l’emploi. L’enjeu est de savoir si les divers indicateurs utilisés couramment dans la littérature sur la qualité de l’emploi²⁷ sont associés à une satisfaction accrue. Dans cette perspective, nous privilégions l’analyse de la satisfaction « globale ». Cette dernière tient compte de la diversité des préférences à l’égard de chaque facette et de la pondération accordée à chaque facette par l’individu. Pour étayer nos hypothèses, nous complétons cette analyse par des résultats plus ponctuels sur les déterminants de la satisfaction vis-à-vis de chaque aspect du travail (salaire, sécurité, horaires, par exemple).

Pour mener à bien cette recherche, l’ECHIP est sûrement la base de données la plus intéressante²⁸. A la différence d’autres enquêtes internationales (EVS, ESS, ISSP), il contient des informations précises sur des variables « objectives » telles que le salaire, le type de contrat, l’histoire de l’individu sur le marché du travail et le nombre d’heures de travail, autant d’aspects importants pour expliquer la satisfaction au travail. Les questions sur la satisfaction au travail sont aussi plus nombreuses dans l’ECHIP (cf. encadré 5.1).

²⁶ Cf. chapitre 2

²⁷ Cf. chapitre introductif.

²⁸ Nous avons pu exploiter l’ECHIP grâce au soutien du réseau TLM.Net (*Managing Social Risks through Transitional Labour Markets*)

Encadré n°5.1 – Les questions de l'ECHP

- Pourriez-vous indiquer votre degré de satisfaction vis-à-vis de votre rémunération dans l'emploi actuel (PE031) ?
- Pourriez-vous indiquer votre degré de satisfaction vis-à-vis de la sécurité de votre emploi (PE032) ?
- Pourriez-vous indiquer votre degré de satisfaction vis-à-vis du type d'activité dans l'emploi actuel (PE033) ?
- Pourriez-vous indiquer votre degré de satisfaction vis-à-vis du nombre d'heures de travail dans l'emploi actuel (PE034) ?
- Pourriez-vous indiquer votre degré de satisfaction vis-à-vis des horaires de travail dans l'emploi actuel (PE035) ?
- Pourriez-vous indiquer votre degré de satisfaction vis-à-vis des conditions de travail dans l'emploi actuel (PE036) ?
- Pourriez-vous indiquer votre degré de satisfaction vis-à-vis de la distance entre votre emploi et votre lieu de résidence (PE037) ?
- Pourriez-vous indiquer votre degré de satisfaction vis-à-vis de votre travail ou de votre activité principale ? (PK001)

Le degré de satisfaction est mesuré, à chaque fois, sur une échelle allant de 1 à 6²⁹. Les questions s'adressent aux individus qui travaillent plus de 15 heures par jour, hormis pour la dernière. Par souci de cohérence, nous avons restreint l'échantillon aux individus qui travaillent plus de 15 heures pour la dernière question

L'ECHP réunit en outre des données harmonisées pour une douzaine de pays européens, parmi lesquels on trouve toujours un « représentant » de chaque « variété » du capitalisme (Amable, 2005) : le modèle libéral est ainsi représenté par le Royaume-Uni, le modèle continental par la France et la Belgique, le modèle social-démocrate par le Danemark et la Finlande, le modèle méditerranéen par l'Espagne, l'Italie, la Grèce et le Portugal. Des pays dont la classification est parfois plus problématique (Autriche, Pays-Bas, Irlande) sont aussi présents. Les données sur la satisfaction ne sont pas disponibles pour la Suède et l'Allemagne dans la base harmonisée d'Eurostat. L'ECHP présente en outre l'avantage d'être un panel, ce qui permet de contrôler l'hétérogénéité individuelle à l'aide de techniques économétriques.

²⁹ L'échelle va de 1 à 7 pour le BHPS.

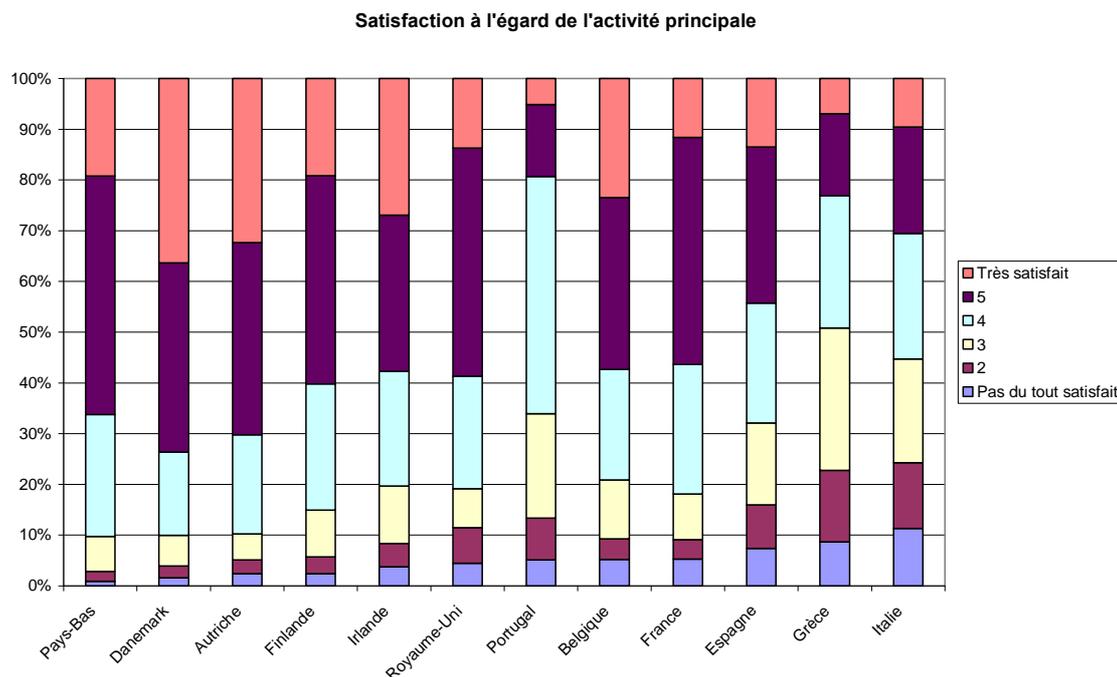
1.2 – Enjeux et problèmes posés par les comparaisons internationales

De nombreux articles sur la satisfaction au travail (cf. annexe 4.5) supposent implicitement que les déterminants de la satisfaction au travail jouent dans le même sens dans tous les pays et ajoutent simplement un effet pays parmi les variables explicatives. Nous émettons au contraire l'hypothèse que les déterminants de la satisfaction au travail diffèrent d'un pays à l'autre et que ces différences peuvent s'expliquer par le contexte culturel, institutionnel, économique et social de chaque pays. D'après notre hypothèse, il serait plus judicieux d'analyser une régression par pays, ou de mettre en œuvre un modèle multi niveaux.

Les modèles multi-niveaux sont aujourd'hui largement utilisés pour essayer d'estimer l'effet du contexte économique, social ou culturel, mais ils nécessitent près de 30 pays pour estimer de manière robuste l'effet des variables de contexte (Maas et Hox, 2004). A moins de 30 pays, la généralisation d'effets de contexte est interdite. Ce seuil n'est pas atteint avec l'ECHP. Pour cette raison, nous analysons une régression par pays, pour ensuite interpréter nos résultats à l'aide de la grille d'analyse présentée dans les chapitres III et IV.

Se pose alors la question de la comparabilité des coefficients obtenus, alors même que la taille des échantillons, leur composition et la dispersion de la variable dépendante sont différentes d'un pays à l'autre. Dans les pays du Sud, la taille de l'échantillon et le nombre de travailleurs suivis sont plus élevés que dans les pays nordiques ou les petits pays continentaux : plus de 25000 observations en Italie par exemple, contre moins de 9000 en Belgique, et 6553 travailleurs italiens suivis, contre 2809 Belges. La distribution de la variable dépendante est en outre différente d'un pays à l'autre (cf. graphique 5.1).

Graphique 5.1 – Distribution de la satisfaction au travail suivant les pays



Source : ECHP, vague 8

Il est fort probable que les coefficients soient plus souvent significatifs dans les pays du Sud. Les objections quant à la comparabilité des coefficients obtenus sont toutefois moins convaincantes dans le cas de gros échantillons tels que l'ECHP, où la significativité est facilement acquise, à la différence d'autres bases de données, telles l'ESS ou l'EVS, qui contiennent moins de 1000 réponses de travailleurs par pays.

1.3 – La modélisation retenue

On peut considérer que la satisfaction est ordinale (et estimer un probit ou un logit ordonnés) ou cardinale (et faire le choix d'une régression linéaire). Le deuxième cas revient à supposer qu'une personne qui évalue son niveau de satisfaction à 6 est deux fois plus satisfaite qu'une personne qui répond 3. Nous avons retenu l'hypothèse d'ordinalité, qui est moins exigeante. Nous souhaitons expliquer la satisfaction au travail (y^*_{it}) de l'individu i pour l'année t . Nous disposons en fait de la satisfaction déclarée (y_{it}), sur une

échelle imposée. Dans ce cas, un modèle probit ordonné est tout à fait approprié. Il postule la relation suivante entre la satisfaction ressentie et la satisfaction déclarée :

$$y_{it}=1 \text{ si } y^*_{it}<\theta_1$$

$$y_{it}=2 \text{ si } \theta_1 < y^*_{it} < \theta_2$$

$$y_{it}=3 \text{ si } \theta_2 < y^*_{it} < \theta_3$$

$$y_{it}=4 \text{ si } \theta_3 < y^*_{it} < \theta_4$$

$$y_{it}=5 \text{ si } \theta_4 < y^*_{it} < \theta_5$$

$$y_{it}=6 \text{ si } \theta_5 < y^*_{it}$$

L'intérêt d'un panel est de pouvoir analyser la dynamique des comportements, tout en réussissant à capturer l'hétérogénéité des individus (Sevestre, 2002) La répétition d'une question sur la satisfaction au travail chaque année permet ainsi d'éviter quelques erreurs d'interprétation, en repérant les individus toujours satisfaits et ceux qui ne le sont jamais, quelle que soit leur situation (Clark et Oswald, 2002; Ferrer-i-Carbonell et Frijters, 2004). Si personne ne conteste aujourd'hui l'intérêt d'un panel, persistent des doutes et des débats sur la manière de modéliser l'hétérogénéité individuelle, certains articles optant pour le modèle à effets aléatoires, d'autres pour le modèle à effets fixes (cf. annexe 4.5). Le modèle à effets aléatoires repose sur l'hypothèse qu'il n'y a pas de corrélation entre les effets individuels et les autres variables explicatives du modèle, ce qui peut se vérifier par le test d'Hausman. Une alternative au modèle à effets aléatoires est le modèle à effets fixes, qui ne repose pas sur une hypothèse aussi forte. Toutefois, l'effet individuel fixe absorbe, en quelque sorte, l'effet des variables qui ne changent pas au cours du temps telles que le genre ou l'origine, et dont l'effet ne peut plus être estimé. Ce modèle risque en outre d'estimer de façon imprécise l'effet de variables qui changent peu au cours du temps, comme le fait d'être fonctionnaire, par exemple. Nous avons opté pour une méthode hybride, qui tente de palier les inconvénients de chaque méthode et de tirer profit des avantages de chacune (cf. encadré 5.2). Nous présentons en annexe les résultats de cette méthode pour chaque pays (cf. annexe 5.1). Notre recherche empirique est ainsi originale par rapport à la littérature existante qui exploite l'ECHP (cf. annexe 4.5) :

Bonhomme et Jolivet (2005) utilise un modèle trivarié pour estimer les différences compensatrices ; Clark et Postel-Vinay (2005) et Deloffre et Rioux (2004) portent leur attention sur le satisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi ; Diaz-Ferrano et Vieiri (2005) estiment deux équations pour chaque pays (une pour les travailleurs à bas salaire, une pour les autres) ; Kaiser (2005) estime un modèle à effets aléatoires ; Pouliakas et Theodossiou (2005) s'intéressent à un nombre réduit de pays et estiment également un biais de sélection ; Skalli *et al.* (2005) s'intéressent à l'impact de la satisfaction à l'égard de différentes facettes sur la satisfaction globale.

Encadré 5.2 – Une méthode « hybride »

La méthode hybride proposée récemment par Paul Allison (2005) présente deux avantages, à nos yeux, Contrairement à d'autres méthodes hybrides (Greene, 2003; Plümper et Tröger, 2007), cette méthode permet d'exploiter pleinement les données longitudinales, en distinguant notamment l'effet « *between* » (lié à la variabilité intra individuelle) et l'effet « *within* » (lié à la variabilité inter individuelle). Cette méthode consiste à décomposer les variables susceptibles d'évoluer dans le temps, en deux parties : l'une correspondant aux variations intra individuelles et l'autre aux variations interindividuelles. Plus concrètement, elle suppose, au préalable, de calculer, pour chaque x_k , sa moyenne sur la période où est suivi l'individu (\bar{x}_i), et la variable centrée pour chaque année t , qui correspond à la déviation par rapport à la moyenne (\tilde{x}_{it}). Par

définition : $\bar{x}_i = \frac{1}{T} \sum_{t=1}^{t=T} x_{it}$ et $\tilde{x}_{it} = x_{it} - \bar{x}_i$.

Les deux composantes sont introduites dans le modèle, qui s'écrit comme suit et est estimé par les mêmes procédures que le modèle à effets aléatoires³⁰ :

$$Y^*_{it} = \sum_{m=1}^M b_m x_{mi} + \sum_{k=1}^K (b_k \bar{x}_{ki} + c_k \tilde{x}_{kit}) + d_t + u_i + u_{it} \text{ où la satisfaction est expliquée par:}$$

- les caractéristiques individuelles invariantes dans le temps notées x_{mi} . Dans notre analyse, elles sont au nombre de trois (M=3) : le genre, l'origine (le fait d'être né à l'étranger ou pas) et le niveau atteint à la fin de la scolarité.
- les caractéristiques susceptibles d'évoluer au cours du temps x_{kit} , décomposées en \bar{x}_{ki} et \tilde{x}_{kit} . Certaines ne sont pas directement liées à l'emploi, mais peuvent avoir une influence sur la satisfaction au travail : la composition du foyer, le nombre d'enfants, la santé, l'expérience antérieure de chômage, l'âge. Les autres correspondent aux caractéristiques de

³⁰ Dans SAS, PROC GLIMMIX.

l'emploi : salaire, taux d'évolution du salaire horaire d'une année sur l'autre, nombre d'heures de travail, ancienneté, profession, secteur public ou non, type d'emploi (CDD, CDI, indépendant).

- l'année de l'enquête d_t pour tenter de capter une tendance.
- l'hétérogénéité individuelle est capturée par l'introduction d'un effet spécifique à l'individu i , aléatoire, d'espérance nulle, de variance finie (u_i).
- une perturbation (u_{it}).

En définitive, cette méthode permet d'estimer conjointement les effets intra et inter individuels. Le coefficient c_k sera identique au coefficient qui aurait été estimé avec un modèle à effets fixes, mais ce modèle hybride permet aussi d'estimer l'effet des variations interindividuelles, ainsi que les variables qui ne changent pas au cours du temps. En testant si b_k et c_k sont différents, on peut savoir si le modèle à effets fixes était plus pertinent que le modèle à effets aléatoires simples, ce qui est équivalent au test d'Hausman. Dans le cas où b_k et c_k ne sont pas différents, il est préférable de ne pas décomposer la variable x_k . Allison (2005) propose aussi d'appliquer cette méthode pour les variables explicatives dichotomiques. Cette méthode permet alors de modéliser des trajectoires. Prenons pour exemple la variable CDD. Dans ce cas, la moyenne \bar{x}_i sur l'ensemble de la période correspond à un « score » de précarité : plus elle est proche de 1, plus l'individu a connu la précarité (i.e un enchaînement de CDD) tout au long de la période où il est suivi. Pour l'individu qui a un score faible, proche de zéro, le CDD correspond à un passage obligé vers un poste permanent. Le raisonnement est le même pour les catégories professionnelles : la moyenne correspond à un score de proximité avec le groupe.

Section 2 – Nos résultats empiriques : traits communs et différences entre pays

Cette section résume les résultats présentés dans l'annexe 5.1 sur les déterminants de la satisfaction « globale ». Elle les complète par des données statistiques ou des résultats sur les déterminants à l'égard de certaines facettes de l'emploi, lorsque cela est nécessaire. Dans une perspective comparative, elle souligne tout d'abord les résultats similaires d'un pays à l'autre, avant de préciser les différences qui apparaissent entre pays. Dans les deux cas, elle s'intéresse non seulement aux caractéristiques de l'emploi qui

peuvent influencer la satisfaction au travail, mais aussi aux caractéristiques individuelles qui peuvent être déterminantes. Ces deux types de résultats sont pertinents pour notre problématique. De manière évidente, les caractéristiques de l'emploi (mobilité salariale, temps partiel) peuvent constituer des indicateurs de qualité de l'emploi. L'effet des caractéristiques individuelles sur la satisfaction peut également alimenter le débat européen sur la qualité de l'emploi, tant les questions de discrimination et d'égalité (entre genre, entre âge, etc.) sont désormais considérées comme une dimension de la qualité de l'emploi.

2.1 – Quelques traits en commun...

Les caractéristiques individuelles qui jouent dans le même sens dans la plupart des pays : la santé, l'expérience antérieure de chômage et l'âge

Les personnes en mauvaise santé sont beaucoup moins satisfaites de leur travail, ce qui peut s'expliquer par un scepticisme plus général qui influence la satisfaction au travail ou par une réelle discrimination. Les travailleurs qui ont vécu une période de chômage s'avèrent également plus mécontents de leur emploi dans la plupart des pays. Nous retrouvons ainsi un résultat mis en évidence sur données allemandes (Clark, Georgellis et Sanfey, 2001). Un mal être au travail en milieu de vie active est aussi perceptible dans tous les pays : toutes choses égales par ailleurs, la satisfaction au travail prend la forme d'un U en fonction de l'âge dans tous les pays. Certains groupes s'avèrent ainsi plus mécontents de leur travail, et ce quelles que soient les institutions et la culture du pays.

Les caractéristiques de l'emploi qui jouent dans le même sens dans la plupart des pays : le type de contrat, le secteur public, l'ancienneté, la formation tout au long de la vie, la mobilité salariale et la catégorie professionnelle

Les salariés qui ont signé un contrat « standard », à durée illimitée sont plus satisfaits que les salariés qui n'en bénéficient pas, et ce dans la plupart des pays (à l'exception de la Finlande et de la Belgique, où cette différence n'est pas significative). Il semble que les salariés européens apprécient les signes d'engagement de long terme de l'employeur. Ils apprécieraient une forme de stabilité. Cette idée peut également être

étayée par les réponses des fonctionnaires, plus satisfaits de leur emploi en Autriche, en Belgique, en Espagne, en France, en Grèce, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas et au Portugal. Au Danemark et au Royaume-Uni, les fonctionnaires ne sont pas plus satisfaits, mais leur statut ressemble davantage à celui du secteur privé. De la même manière, dans la plupart des pays, les salariés sont plus heureux lorsque leur employeur propose et finance des stages de formation professionnelle³¹. Les salariés les plus anciens dans l'entreprise ne sont toutefois pas les plus heureux : l'impact de l'ancienneté sur la satisfaction au travail est négative dans certains pays et la satisfaction prend la forme d'un U dans de nombreux pays (la satisfaction minimum serait atteinte entre 13 et 15 ans d'ancienneté suivant les pays). Par ailleurs, l'augmentation du salaire a d'ailleurs un impact positif sur la satisfaction au travail dans tous les pays (mais il n'est pas significatif en Belgique et aux Pays-Bas). Enfin, sans surprise, plus on grimpe dans la hiérarchie des professions, plus les chances d'être satisfait de son emploi sont grandes dans de nombreux de pays. Dans les autres, les résultats ne sont pas significatifs, ce qui peut s'expliquer par des effectifs trop petits pour chaque catégorie.

2.2 – ... et des différences

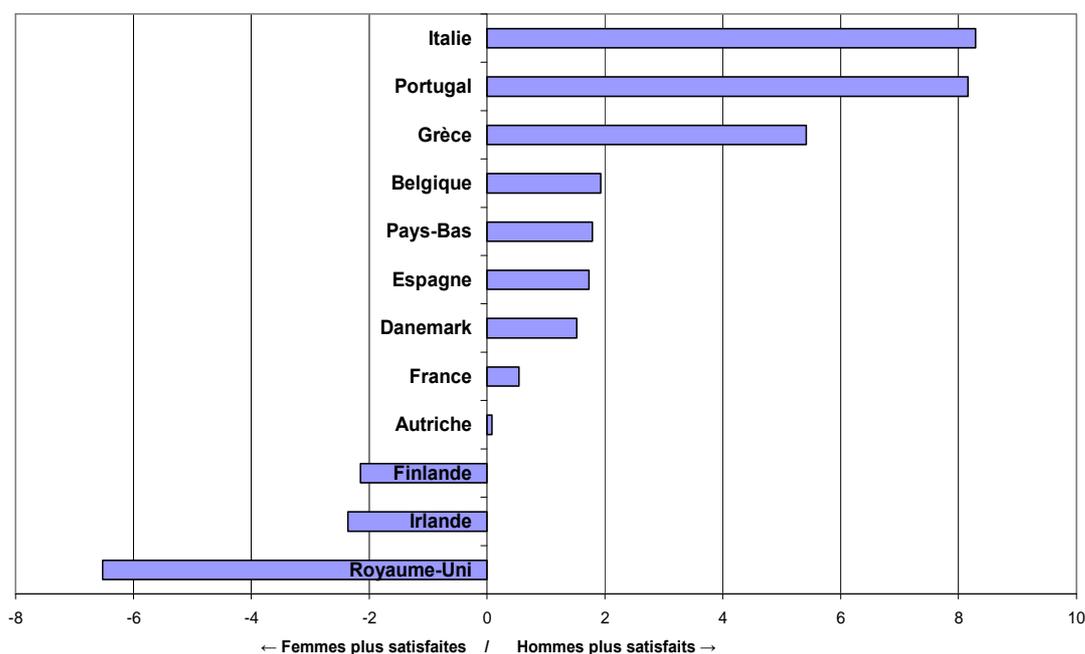
Des caractéristiques individuelles qui n'ont pas le même effet dans tous les pays : le genre, le nombre d'enfants, la formation initiale, l'origine

Les femmes se déclarent moins satisfaites de leur emploi dans la plupart des pays, hormis en Finlande, en Irlande et au Royaume-Uni (cf. graphique 5.2), ce qui peut s'expliquer par les problèmes qu'elles peuvent rencontrer sur le marché du travail et dans l'entreprise.

³¹ Les salariés irlandais sont les seuls pour qui la formation est corrélée à une insatisfaction au travail. Cette particularité irlandaise semble difficile à expliquer.

Graphique 5.2 – Genre et satisfaction au travail

Différence entre le pourcentage de femmes satisfaites et le pourcentage d'hommes satisfaites



Source : ECHP, vague 8

Une fois contrôlé l'effet des caractéristiques de l'emploi et du niveau de diplôme, les femmes sont plus satisfaites de leur emploi que les hommes en Autriche, en Belgique, en Espagne, en France, en Grèce, en Irlande, en Italie et au Royaume-Uni (cf. annexe 5.1). Le paradoxe mis en évidence grâce au BHPS (Clark, 1997) n'est pas universel ; il serait toutefois plus répandu que ne le laissait penser une étude exploitant l'ISSP (Sousa-Poza et Sousa-Poza, 2000), selon une méthode particulière, rendant difficile la comparaison des résultats. Pour affiner l'analyse, nous avons également estimé l'effet du genre sur la satisfaction à l'égard des différentes facettes de l'emploi (tableau 5.1).

Tableau 5.1 – Impact du genre sur la satisfaction à l’égard du travail et des différences facettes de celui-ci.

Satisfaction à l’égard de...	Salaire	Sécurité	Type de travail	Nombre d’heures de travail	Horaires	Conditions de travail	En général
Autriche	+	+			-		+
Belgique	+		+			+	+
Danemark				-			
Espagne	+	+		-	-	+	
Finlande					-		
France	+	+		-	-		+
Grèce	+	+	+			+	+
Irlande	+	+	+	+	+	+	+
Italie	+	+	+			+	+
Pays-Bas	+		+	-			
Portugal	-			-			-
UK	+	+	+		nd	nd	+

Lecture : le signe + signifie que les femmes sont plus satisfaites que les hommes toutes choses égales par ailleurs ; le signe – qu’elles sont moins satisfaites, un blanc quand l’effet n’est pas significatif. Nd : non disponible. Notes : nous utilisons les mêmes variables de contrôle que celles mentionnées en annexe 5.1.
Source : ECHP

Les femmes s’avèrent beaucoup plus satisfaites que les hommes vis-à-vis de la rémunération et de la sécurité de leur emploi dans la plupart des pays européens, hormis au Danemark et en Finlande (où l’impact n’est pas significatif), mais aussi au Portugal (où les femmes sont moins satisfaites de leur rémunération). Le temps de travail semble en revanche mécontenter une majorité de femmes dans de nombreux pays : elle sont moins satisfaites des horaires de travail en Autriche, en Espagne, en Finlande et en France, et du nombre d’heures de travail en France, aux Pays-Bas, au Portugal, en Espagne et au Danemark. En définitive, le « paradoxe » de la satisfaction des femmes au travail ne se retrouve pas dans tous les pays d’une part et il s’atténue pour certaines facettes du travail d’autre part.

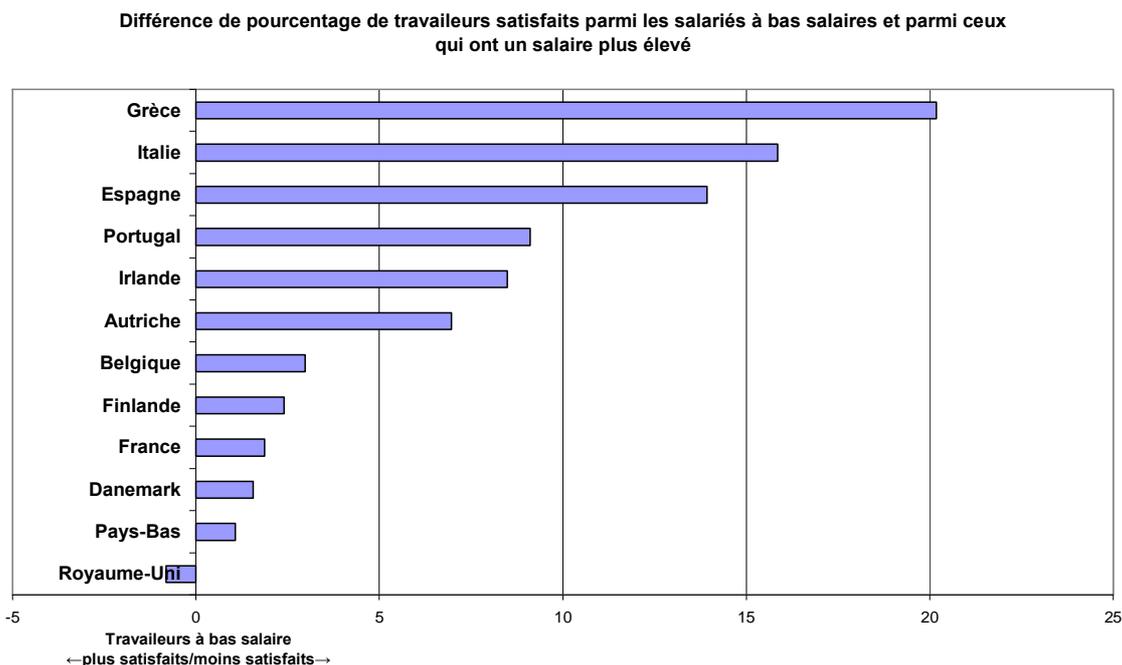
D’autres caractéristiques individuelles peuvent influencer la satisfaction au travail. Dans de nombreux pays, les personnes nées à l’étranger sont moins satisfaites à travail

égal, ce qui laisse penser qu'elles sont victimes d'une discrimination les empêchant d'obtenir le travail de meilleure qualité auxquelles elles pourraient prétendre. Le résultat n'est toutefois pas significatif au seuil de 10% en Belgique, au Danemark, en Finlande, en Grèce, en Irlande, au Portugal et au Royaume-Uni. Le diplôme est également un facteur discriminant. Une fois contrôlées les caractéristiques individuelles et de l'emploi, les plus diplômés sont moins satisfaits au Danemark, en Espagne, en Finlande, en France, au Pays-Bas et au Royaume-Uni. Ce résultat peut sembler normal au premier abord : pour un même travail, ceux qui sont plus qualifiés s'estiment déclassés. L'effet du diplôme est en revanche significatif et positif dans deux pays du sud de l'Europe : pour un même travail, les plus diplômés semblent plus satisfaits de leur rémunération et de la sécurité de leur emploi en Grèce et au Portugal.

Des caractéristiques de l'emploi qui n'ont pas le même effet dans tous les pays : le salaire et le nombre d'heures de travail

Les travailleurs à bas salaire (- de 2/3 du salaire médian) sont tous plus mécontents de leur emploi que leurs camarades mieux rémunérés, hormis au Royaume-Uni (cf. graphique 5.3).

Graphique 5.3 – Bas salaires et satisfaction au travail



Source : ECHP, vague 8

Ce résultat « brut » ne correspond peut-être pas à l'effet du salaire. Il pourrait correspondre à d'autres caractéristiques des travailleurs à bas salaire. Toutes choses égales par ailleurs (cf. tableau 5.2 et annexe 5.1), les salariés sont plus heureux quand leur salaire est élevé dans la plupart des pays d'Europe Continentale et d'Europe du Sud. Au contraire, dans les pays nordiques (Danemark, Finlande), aux Pays-Bas et en Autriche, un salaire plus élevé en moyenne ne rendrait pas les salariés plus heureux. Il les rendrait même plus malheureux au Royaume-Uni, et ce quel que soit le salaire retenu (horaire, mensuel, annuel, brut ou net), la spécification du modèle (avec ou sans la catégorie professionnelle parmi les variables explicatives) ainsi que l'échantillon choisi (hommes, femmes, salariés au dessous des 2/3 du salaire médian). Ce résultat est d'ailleurs concordant avec d'autres articles (Sousa-Poza et Sousa-Poza, 2000b ; Panos et Theodossiou, 2007).

Les salariés à bas salaires sont non seulement mécontents de leur salaire, mais également des autres caractéristiques de leur emploi, dans quasiment tous les pays européens, à l'exception du Royaume-Uni, du Danemark et des Pays-Bas (cf. tableau 5.2)

Tableau 5.2 – Impact du salaire sur la satisfaction à l’égard du travail et de différentes facettes de celui-ci

Satisfaction à l’égard de...	Salaire	Sécurité	Type de travail	Nombre d’heures	Horaires	Conditions de travail	Trajet maison-travail	En général
Autriche	+	+	+	+	+		-	+
Belgique	+	+		+	+			+
Danemark	+						-	
Espagne	+	+	+	+	+	+		+
Finlande	+		-		-	-		
France	+	+	+	+		+	-	+
Grèce	+	+	+	+	+	+		+
Irlande	+	+	+	+				+
Italie	+	+	+	+	+	+		+
Pays-Bas	+					-	-	
Portugal	+	+	+	+	+	+	-	+
Royaume-Uni		-	-	-	nd	nd	nd	-

Lecture : le signe + signifie que le salaire augmente la satisfaction au travail toutes choses égales par ailleurs ; le signe – signifie que les travailleurs à bas salaires sont plus satisfaits, un blanc signifie que l’effet du salaire n’est pas significatif. Nd : non disponible. Notes : nous utilisons les mêmes variables de contrôle que celles mentionnées en annexe 5.1. Source : ECHP

Un deuxième exemple nous permettra d’illustrer l’impact différencié des caractéristiques de l’emploi. En France, la satisfaction au travail serait une fonction concave de la durée hebdomadaire de travail, d’après l’exploitation des premières vagues de l’ECHP (Afsa, 2002). En d’autres termes, elle prend la forme d’un U inversé : le temps partiel et les longues heures de travail sont associés à une insatisfaction. Nous retrouvons cette fonction concave en Autriche, en France, en Irlande et en Espagne. Elle prend une forme différente dans les autres pays. La satisfaction au travail est convexe en fonction du temps de travail au Danemark, en Belgique, en Finlande, en Italie, au Royaume-Uni et au Portugal : dans ces pays, les travailleurs à temps partiel sont satisfaits de leur emploi. Le phénomène mis en évidence par Cédric Afsa serait ainsi moins répandu qu’on ne l’imagine. Notons toutefois que la relation entre temps de travail et satisfaction à l’égard des heures de travail prend la forme d’un U inversé (autrement dit, elle est concave) en

fonction du temps de travail dans tous les pays (tableau 5.3). D'autres éléments entrent en ligne de compte lorsqu'il s'agit d'évaluer la satisfaction globale. La satisfaction à l'égard de la rémunération est également concave en fonction du temps de travail dans de nombreux pays : les salariés à temps partiel ne seraient pas satisfaits des caractéristiques « extrinsèques » de leur emploi (salaire, sécurité), hormis aux Pays-Bas, en Belgique, au Royaume-Uni, au Danemark et en Irlande. La « qualité intrinsèque » des emplois à temps partiel serait en revanche satisfaisante dans de nombreux pays : la satisfaction vis-à-vis du type de travail et des conditions de travail est une fonction convexe du temps de travail dans la plupart des pays (exception faite de la France et de l'Espagne). En d'autres termes, c'est seulement en France et en Espagne que les emplois à temps partiel cumuleraient de nombreux désavantages aux yeux de ceux (ou plutôt celles...) qui les occupent.

Tableau 5.3 – Impact du nombre d'heures de travail sur la satisfaction à l'égard du travail et des différentes facettes de celui-ci

Satisfaction à l'égard de...	Salaire	Sécurité	Type de travail	Nombre d'heures de travail	Horaires	Condi-tions de travail	Trajet maison -travail	En général
Autriche	U	∩	+	∩	∩			
Belgique	U	U	U	∩	∩			U
Danemark			U	∩	∩			
Espagne	∩		∩	∩	∩	U		∩
Finlande	∩			∩	∩			
France	∩	∩	∩	∩	∩	∩	U	∩
Grèce	∩		U	∩	∩		U	
Irlande		∩		∩	∩		U	
Italie	∩	U		∩	∩	U	U	U
Pays-Bas	U	U	∩	∩	∩	U		
Portugal	∩		U	∩	∩	U	U	∩
UK	U	U	U	∩	nd	nd	nd	-

Lecture : U signifie que la satisfaction est une fonction convexe du nombre d'heures. ∩ signifie que la satisfaction est une fonction concave du nombre d'heures. Nd : non disponible. . Notes : nous utilisons les mêmes variables de contrôle que celles mentionnées en annexe 5.1. Source : ECHP.

Nos résultats soulignent que les « paradoxes » et phénomènes mis en évidence par la littérature que nous avons évoquée dans le chapitre II ne sont pas universels. L'importance de certaines variables et le sens de leur impact varient dans l'espace relativement restreint que nous étudions ici. Des similitudes semblent émerger entre pays voisins et nous retrouvons bien souvent les classifications traditionnelles d'Etat-Providence (Esping-Andersen, 1999) ou plus généralement de capitalisme (Amable, 2005), malgré l'absence de pays typiques de certains modèles dans notre panel (la Suède pour le modèle scandinave, l'Allemagne pour le modèle continental). La convergence entre nos résultats et les typologies traditionnelles suggère des pistes d'interprétation : les déterminants de la satisfaction au travail pourraient s'expliquer par le contexte économique, social, institutionnel et culturel. Plus précisément, le système d'éducation et de formation peut modeler les préférences avant même l'entrée sur le marché du travail. Les institutions du marché du travail et de la protection sociale peuvent également influencer les attentes et les priorités des actifs. Enfin, l'hétérogénéité culturelle en Europe peut également constituer une piste d'interprétation.

Section 3 – Pistes d'interprétation : le contexte économique et culturel

Si on suit les premiers résultats de l'économie du bonheur, la satisfaction au travail dépend non seulement des caractéristiques de l'emploi occupé et des opportunités extérieures, mais également des préférences. Ces résultats suggèrent en définitive deux pistes d'interprétation des différences que nous pouvons observer. Ces dernières peuvent provenir des caractéristiques des marchés du travail européens d'une part, et de l'hétérogénéité des préférences d'autre part. Pour interpréter les différences que nous avons observées dans la section précédente, nous mobilisons ainsi l'économie du travail et notre synthèse des travaux sur l'hétérogénéité des valeurs. Au préalable, nous envisageons les problèmes de comparabilité des données mobilisées.

3.1 – Des catégories qui ne recoupent pas une même réalité

Malgré des efforts d'harmonisation, le sens des catégories peut différer d'un pays à l'autre. Le statut de fonctionnaire est ainsi plus ou moins proche de celui du secteur privé, par exemple. Par ailleurs, l'augmentation de salaire n'a pas nécessairement la même signification dans tous les pays : elle peut correspondre à une reconnaissance des performances individuelles, ou au contraire refléter une gestion des ressources humaines qui privilégie les augmentations quasi-automatiques avec l'ancienneté (Crompton et Lyonette, 2006). De même, le temps de travail reste hétérogène en Europe. En 2001, les hommes travaillent, en moyenne, plus de 45 heures par semaine en Grèce et au Royaume-Uni et moins de 40 heures au Danemark et aux Pays-Bas. Il pourrait dès lors sembler normal que les Britanniques souhaitent travailler moins et les Danois davantage. Cependant, la relation au temps de travail est en réalité plus complexe. Les explications des différences sont rarement simples : des facteurs économiques, institutionnels, culturels et sociaux s'entremêlent pour aboutir aux résultats que nous observons. En effet, les résultats de l'économie du bonheur (cf. chapitre II) soulignent que la satisfaction déclarée dépend des caractéristiques de l'emploi et du marché du travail d'une part et des préférences à l'égard du travail d'autre part. Il s'agit désormais d'appliquer ce double schéma explicatif à l'hétérogénéité des déterminants de la satisfaction en Europe.

3.2 – Retour sur la théorie économique : compensation, segmentation, incitation

Pour expliquer l'impact négligeable du salaire sur la satisfaction dans certains pays, la théorie des différences compensatrices peut être mobilisée. Elle s'appliquerait davantage dans les pays libéraux et nordiques, où le marché du travail, plus fluide, correspond davantage à une situation de concurrence : les mobilités et le turnover y sont effet plus fréquents³². Dans cette perspective, des primes de risque existeraient dans ces pays. On peut en avoir une preuve avec l'impact du salaire sur la satisfaction à l'égard de différentes facettes : les salariés finlandais mieux rémunérés sont moins satisfaits du type de travail, des conditions de travail et des horaires. A l'inverse, la théorie de la segmentation

³² Cf. section 4 du chapitre 3 et les résultats du chapitre VII.

serait plus pertinente dans les pays continentaux et du Sud de l'Europe : les travailleurs moins bien rémunérés devraient aussi faire face à davantage de risques dans les pays continentaux, ce que semblent confirmer des études basées sur une mesure objective des risques (OCDE, 2003, 2004). En d'autres termes, les désavantages se cumuleraient sur les marchés du travail continentaux et méditerranéens. De fait, dans la plupart des pays continentaux et du Sud, les salariés moins bien rémunérés sont moins satisfaits de leur rémunération, mais aussi du type de travail, du nombre d'heures, des horaires et des conditions de travail (cf. tableau 5.2). Ce résultat confirme l'idée d'une segmentation du marché du travail, où les inégalités en termes de salaire sont redoublées par d'autres inégalités en termes de sécurité ou de conditions de travail, dans certains pays du moins.

Les marchés du travail des pays continentaux et des pays du Sud seraient plus segmentés et plus inquiétants. Ces pays se ressemblent d'ailleurs sur un autre point : leurs fonctionnaires y sont plus heureux que les salariés du secteur privé. Les règles qui régissent le secteur public sont peut-être plus proches de celle du secteur privé dans les pays anglo-saxons et scandinaves, nous l'avons dit. Toutefois, quelles que soient ces différences législatives et réglementaires, l'emploi public est perçu comme un îlot de sécurité dans tous les pays, d'après une étude basée sur l'ISSP (Norris, 2003). L'attractivité de la fonction publique est en revanche différente. Dans les pays d'Europe continentale et d'Europe du sud, plus de 40% de la population préférerait travailler dans le secteur public, alors qu'ils sont moins de 30% dans les pays libéraux et nordiques (Norris, 2003). Dans ces mêmes pays, les salariés sont moins inquiets (Clark et Postel-Vinay, 2005; Hofstede, 2001), et se soucieraient donc moins de la sécurité que peut offrir le service public.

Un autre indice va dans le sens d'une segmentation accrue sur les marchés du travail méditerranéens : l'impact de la formation initiale. Dans les pays relevant du capitalisme méditerranéen, où les diplômés sont moins nombreux, les formations continues peu développées et les emplois « standard » davantage protégés que dans le modèle continental (Amable, 2005), le marché du travail est plus segmenté et le diplôme supérieur permet d'atteindre le marché primaire protégé. Il serait, plus qu'ailleurs, le garant d'une insertion, ce qui pourrait expliquer son impact positif sur la satisfaction à l'égard de la rémunération et de la sécurité de l'emploi en Grèce et au Portugal.

Les emplois à temps partiel sont souvent considérés comme des emplois de deuxième zone, du marché secondaire, pour reprendre les termes des analyses de la segmentation, n'assurant ni une rémunération décente, ni une sécurité de l'emploi. Il est vrai que la relation entre temps de travail et satisfaction vis-à-vis des heures de travail est concave dans tous les pays (cf. tableau 5.3). Les travailleurs à temps partiel sont néanmoins satisfaits de certains aspects dans de nombreux pays. Les travailleurs à temps partiel ne semblent pas mécontents de leur rémunération aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et au Danemark. Dans ces pays, la situation économique et sociale, ainsi que les institutions pourraient modeler de manière différente l'arbitrage entre consommation et loisir. Dans les pays où la participation des femmes au marché du travail est forte et le salaire élevé, le niveau de vie de la famille serait suffisant pour que les travailleurs expriment leurs préférences pour le loisir et souhaitent substituer du loisir au travail (Stier et Lewin-Epstein, 2003). Dans les pays du Sud au contraire, où les salaires sont plus faibles³³ et les femmes moins nombreuses sur le marché du travail, la proportion de travailleurs qui souhaitent travailler davantage serait plus élevée. Par ailleurs, dans les pays qui connaissent un taux d'imposition élevé et de faibles inégalités de salaire, le contexte institutionnel peut inciter les actifs à diminuer le temps de travail (Bell et Freeman, 2001; Stier et Lewin-Epstein, 2003). La théorie économique de l'arbitrage entre consommation et loisir et plus généralement de l'offre de travail au sein du foyer peut ainsi fournir des éléments d'explications des différences que nous observons entre pays.

3.3 – Faut-il mobiliser les valeurs et les différences culturelles ?

Les économistes furent longtemps réticents à évoquer les valeurs et les différences culturelles, suivant en cela Gary Becker, pour qui il ne faut pas discuter des « goûts » (Stigler et Becker, 1977). Nous pouvons aujourd'hui « mesurer » les valeurs et les mobiliser pour expliquer nos résultats et pour compléter l'analyse économique. Par exemple, les explications économiques et culturelles peuvent se compléter pour expliquer les différences de genre que nous observons. Le Portugal est le seul pays où les femmes sont moins satisfaites de leur travail en général, mais aussi de leur rémunération et du

³³ D'après l'ECHP, le salaire médian en Grèce et au Portugal est deux fois moins élevé (en parité de pouvoir d'achat) qu'au Danemark et au Royaume-Uni.

nombre d'heures de travail. Ce pays connaît, il est vrai, l'écart de rémunération le plus important entre hommes et femmes (Commission européenne, 2003). Le Portugal est aussi le seul pays du Sud où le taux d'emploi des femmes est plus élevé que le taux d'emploi moyen des femmes en Europe. Les faibles salaires obligeraient les femmes portugaises à participer au marché du travail, alors même que les opportunités et conditions de travail sont particulièrement défavorables, et que les valeurs restent plus proches de celles des pays méditerranéens (Kaiser, 2005). Le contexte économique et institutionnel des pays nordiques est tout à fait différent. Des écarts de rémunération subsistent, mais ils sont parmi les plus faibles. Les femmes scandinaves souhaitent acquérir une indépendance financière et sont soutenues en cela par l'ensemble de la population (Algan et Cahuc, 2005; Stier et Lewin-Epstein, 2003; Voicu, 2004). Le modèle du « *dual bread winner* » est répandu et tout à fait normal. Les femmes finlandaises et danoises n'auraient aucune raison d'être plus satisfaites que leurs collègues masculins, à compétences et emplois similaires.

En France, la ségrégation professionnelle et sectorielle entre les hommes et les femmes est moins importante et la différence entre le temps de travail des hommes et des femmes est une des plus faibles d'Europe (moins de 6 heures, alors qu'elle dépasse 12h aux Pays-Bas, en Irlande et au Royaume-Uni). A en croire l'opinion exprimée par les Français, la participation des femmes au marché du travail semble acquise (Voicu, 2004), mais le développement du temps partiel et le manque d'investissement dans les structures d'accueil ont récemment fragilisé leur position (Pérvier, 2004). D'autres enquêtes signalent qu'une partie des femmes françaises a effectivement des difficultés pour concilier la vie familiale et la vie professionnelle, en particulier celles pour qui le travail est une valeur importante (Garner, Méda et Senik, 2005). Ces éléments concordent avec le mécontentement des femmes françaises vis-à-vis des heures de travail et des horaires de travail, que nous observons avec l'ECHP (cf. tableau 5.1). Ce mécontentement à l'égard des heures de travail touche d'ailleurs les femmes d'autres pays. Les préoccupations des femmes à l'égard du temps de travail reflètent peut-être leur difficulté à concilier la vie familiale et la vie professionnelle.

Il reste surprenant que les salariés finlandais, danois et britanniques soient peu sensibles au fait d'être bien rémunéré. D'une certaine manière, les cas finlandais et danois sont plus faciles à expliquer dès que l'on examine les différentes facettes du travail. Les

travailleurs finlandais et danois relativement bien rémunérés sont satisfaits de leur rémunération et de la sécurité de leur emploi ; ils sont en revanche moins satisfaits du type de travail, des horaires et des conditions de travail, ce qui peut expliquer pourquoi le salaire n'a pas d'impact sur la satisfaction au travail « globale », en mobilisant notamment la théorie de la hiérarchie des besoins que l'on doit à Maslow et qu'Inglehart a repris dans un contexte comparatif (Inglehart, 1990): une fois que les besoins vitaux (nourriture, logement, sécurité) sont satisfaits, l'épanouissement personnel devient plus important que le salaire. Cet effet peut d'ailleurs être modélisé dans un cadre économique standard (Weiss, 1976). Les pays nordiques et le Royaume-Uni, où le salaire médian est deux fois plus élevé qu'en Grèce (en parité de pouvoir d'achat) seraient déjà à l'ère de la « post-modernité » pour reprendre les termes d'Inglehart: leurs salariés développeraient davantage des attentes en termes d'épanouissement personnel et de possibilité de concilier la vie professionnelle avec d'autres sphères d'épanouissement. Toutefois, cette piste d'interprétation ne permet pas de rendre compte de l'importance du salaire dans les pays continentaux, où les salaires sont aussi élevés que dans les pays nordiques et au Royaume-Uni. D'autres méthodologies laissent d'ailleurs penser que les Britanniques et les Scandinaves valorisent moins les aspects intrinsèques de leur emploi que les Français ou les Allemands par exemple, qui chercheraient davantage un accomplissement personnel au travail (De Witte *et al.*, 2004). Les aspects « extrinsèques » (le salaire et la sécurité de l'emploi) resteraient importants dans tous les pays pour d'autres études (Huang et Vliert, 2003b, 2004). Les résultats comparatifs sur l'importance respective des aspects « intrinsèques » et « extrinsèques » méritent néanmoins des approfondissements que nous mènerons à bien dans le chapitre suivant.

Une autre piste d'interprétation est à chercher dans la perception de la société, des inégalités et des possibilités de mobilité salariale. Les possibilités de promotion salariale ne sont pas plus élevées au Royaume-Uni et dans les pays nordiques que dans le reste de l'UE 15 (Senik, 2005). En revanche, il se peut que la mobilité perçue ou espérée soit plus importante, ou que les inégalités salariales soient davantage acceptées. D'après l'ISSP 1999, qui portait sur les inégalités, les Britanniques et les Suédois s'offusquent moins des inégalités que les Français, les Italiens et les Autrichiens (Osberg et Smeeding, 2006). Dans cette perspective, les valeurs attachées à la distribution des revenus pourraient modérer l'effet du salaire sur le bien-être personnel.

Conclusion

Parmi les douze pays européens que nous avons étudiés, la satisfaction au travail est affectée de la même manière par certains facteurs (notamment la santé, l'âge, l'ancienneté, le type de contrat), mais le genre, le salaire, le nombre d'heures de travail, la formation initiale, le fait de travailler dans le secteur public n'ont pas le même impact sur la satisfaction au travail dans tous les pays. Des traits communs émergent entre les pays nordiques et le Royaume-Uni (à l'exception de la satisfaction des femmes) et entre les pays continentaux et méditerranéens (hormis l'impact de la formation initiale). Au-delà d'un exercice de classification, l'intérêt majeur de ce type d'étude est d'éviter une forme d'ethnocentrisme, qui consisterait à croire que les déterminants de la satisfaction au travail sont similaires en Europe, et que les critères de qualité de l'emploi partagés dans notre pays restent valables au-delà des frontières. Nous pouvons désormais donner des exemples d'indicateurs qui n'ont pas la même signification d'un pays à l'autre. La question du temps partiel est ainsi plus complexe qu'il n'y paraît : en France, il est souvent mal perçu, alors qu'il semble plus apprécié dans d'autres pays. Ces résultats mettent en doute la possibilité d'indicateurs communs dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi. Ils plaident du moins pour une multiplication des indicateurs sur un même sujet. L'indicateur de mobilité salariale devrait ainsi être complété par un indicateur du niveau de salaire, tant celui-ci semble important dans la plupart des pays.

Nos résultats peuvent néanmoins indiquer des défis communs à toute l'Europe. Ils soulignent par exemple la nécessité d'efforts supplémentaires pour tenter d'intégrer les personnes handicapées ou malades dans le monde du travail, ainsi que les étrangers et les anciens chômeurs. Nos résultats pourraient alimenter le débat européen sur les compromis possibles entre la flexibilité et la sécurité. Si le CDD s'avère utile aux entreprises, il convient d'en renouveler les formes, pour qu'il ne soit pas plus synonyme d'insécurité pour les travailleurs. A l'heure où les organismes et pouvoirs publics imaginent un monde où les salariés sont volontairement mobiles et flexibles, et changent d'emploi avec plaisir, il est intéressant de savoir que la satisfaction des travailleurs semble au plus bas après 15 ans d'ancienneté, ce qui pourrait encourager à développer les formes de transitions prônées par la théorie des marchés transitionnels (Gazier, 2003) : possibilité de congés

sabatiques et de congé formation, avec une sécurisation des trajectoires et des possibilités de retour à l'emploi dans la même entreprise. L'engagement de l'employeur sur le long terme reste toutefois important aux yeux des salariés, puisque les contrats à durée déterminée sont mal vécus.

D'un point de vue méthodologique, la comparaison des résultats pour chaque pays s'est avérée instructive, et le cadre méthodologique et théorique du chapitre III utile. Les pistes d'interprétation que nous avons proposées étaient étayées par des faits ou par la littérature existante : les différences entre pays semblent provenir de la variété des marchés du travail européens et des régimes de protection sociale, ainsi que de l'hétérogénéité des préférences en Europe. Toutefois, les résultats comparatifs sur les valeurs ne sont pas toujours concordants, nous l'avons dit dans le chapitre IV. Ils ne permettent pas d'interpréter tous nos résultats sur la satisfaction. C'est pourquoi nous proposons d'approfondir ces questions dans le chapitre VI.

Chapitre VI

Les préférences à l'égard de l'emploi : vers une analyse élargie

INTRODUCTION

SECTION 1 – HYPOTHESES, DONNEES ET METHODES POUR CERNER L'IMPORTANCE DU CONTEXTE

- 1.1 – Les hypothèses : des préférences sous influence ?*
- 1.2 – Données et méthodes : tirer parti des enquêtes internationales*

SECTION 2 – SENS ET IMPORTANCE DU TRAVAIL : UNE CONFIGURATION DE VALEURS

- 2.1 – L'hétérogénéité européenne : une énigme ?*
- 2.2 – De la différence entre la réalité et les souhaits des Européens*
- 2.3 – Une configuration de valeurs*
- 2.4 – Une hétérogénéité intra ou inter pays ?*

SECTION 3 – LES PREFERENCES A L'EGARD DE L'EMPLOI : COMPOSITION, CONTEXTE ET CULTURE

- 3.1 – L'importance des différentes facettes : tendances communes et hétérogénéité*
- 3.2 – Composition, contexte et culture : éléments explicatifs de l'hétérogénéité
européenne*

CONCLUSION

Introduction

Pour mieux comprendre la satisfaction au travail, il n'est pas inutile de cerner, en amont, les préférences des travailleurs à l'égard de l'emploi, du travail et de ses différentes facettes. Ce chapitre se veut ainsi le complémentaire du précédent pour mieux appréhender les dimensions de la qualité de l'emploi et les hiérarchiser en fonction de l'importance que les travailleurs leur donnent. Il s'inscrit dans une démarche d'ouverture qui, tout en partant de la satisfaction au travail, élargit le champ de recherche et aborde d'autres thèmes qui font écho à ce premier critère de qualité de l'emploi. Cette démarche se retrouve dans plusieurs disciplines, dont nous avons évoqué les développements dans le deuxième chapitre. Des économistes qui ont exploré la satisfaction déclarée s'appuient sur d'autres formes de témoignages désormais (Clark, 2005b ; Freeman et Rodgers, 2006). En psychologie, on ne s'intéresse plus à la seule satisfaction au travail, mais à bien d'autres sentiments sur le lieu de travail (fierté, envie de se surpasser, par exemple) et les travaux de Peter Warr (2007) sont éclairants à cet égard. Les sociologues préfèrent également multiplier les questions pour mieux cerner les préférences et les émotions des travailleurs (Baudelot et Gollac, 2003). Ils évoquent le sens du travail et son importance dans la vie, pour mieux comprendre le rapport au travail et les déterminants de la satisfaction (Kalleberg, 1977 ; Garner *et al.*, 2006). Ce chapitre part du principe que pour comprendre l'importance accordée à chaque facette du travail (épanouissement personnel, salaire, sécurité, par exemple), il faut comprendre l'importance du travail lui-même, par rapport à d'autres activités (famille, loisir, notamment). Il replace le rapport au travail dans son contexte et s'inscrit ainsi dans la lignée de notre propre définition de la qualité de l'emploi, qui intègre les interactions entre l'emploi et d'autres sphères.

Comme dans le chapitre précédent, l'enjeu est tout à la fois de repérer les attentes qui traversent l'Europe, qui sont communes à l'ensemble des pays, et les préférences qui semblent plus singulières ou circonscrites à un groupe de pays. Ce chapitre tente également d'expliquer les différences perceptibles entre les différents pays européens : à la différence d'une perspective culturaliste classique³⁴, il ne s'agit pas seulement de décrire un ensemble de valeurs mais également de l'expliquer, de monter en généralité, de proposer des interprétations communes à l'ensemble européen étudié. Nous essayons en

³⁴ Cf. section 1 du chapitre 3

particulier de cerner l'importance du contexte économique et institutionnel. De ce fait, ce chapitre constitue tout à la fois un élargissement thématique et un approfondissement des pistes analytiques. La première section présente de manière plus détaillée nos hypothèses et notre stratégie de recherche. La deuxième section s'attache à cerner les liens entre le travail et les autres sphères. La troisième section explore plus particulièrement l'importance des différentes facettes de l'emploi.

Section 1 – Hypothèses, données et méthodes pour cerner l'importance du contexte

Cette section rappelle tout d'abord les hypothèses dont nous disposons pour essayer de comprendre l'hétérogénéité européenne. Elle s'appuie pour cela sur les revues de littérature présentées dans les chapitres III et IV. Elle présente ensuite les données et les méthodes qui peuvent nous aider à étayer ces hypothèses.

1.1 – Les hypothèses : des préférences sous influence ?

La revue de littérature du chapitre IV et nos premiers résultats du chapitre V laissent penser que les préférences sont hétérogènes en Europe. Le premier objectif de ce chapitre consiste à prendre la mesure de cette diversité, à mieux la cerner, mais aussi à proposer des pistes d'explication. Dans cette perspective, nous rencontrons l'hypothèse de l'« endogénéité » des préférences. Selon cette hypothèse, le contexte économique et institutionnel influence non seulement les comportements, mais également les préférences à l'égard de l'emploi. On peut par exemple se demander si dans un pays riche où de multiples aides extérieures sont disponibles ou offertes au travailleur (Etat, amis, parents), les travailleurs n'accordent pas moins d'importance à la sécurité de l'emploi qu'ils ne le feraient dans un autre contexte. Les aspects intrinsèques du travail deviendraient à l'inverse plus importants au fur et à mesure que la richesse d'un pays s'accroît, si on suit la perspective tracée par Maslow (1943), développée par Inglehart (1990) dans un contexte comparatif et testée par quelques chercheurs contemporains avec l'EVS, pour les

préférences à l'égard du travail (De Witte *et al.*, 2004; Ester *et al.*, 2006). Si le développement économique constitue une hypothèse centrale, la diversité institutionnelle peut également modéliser différemment les préférences (Haller, 2002). Pour Samuel Bowles (1998) par exemple, l'introduction de mécanismes de marché a pu modifier les valeurs et développer des préférences et des comportements plus instrumentaux ou égoïstes. Dans l'ensemble européen que nous étudions ici, nous savons que les processus de marchandisation et de démarchandisation du travail sont plus ou moins développés selon les pays (Esping-Andersen, 1990). Ce contexte institutionnel peut influencer le rapport au travail de chacun. Les politiques de redistribution peuvent minorer l'importance du salaire et des promotions salariales (Bell et Freeman, 2001). Les politiques de gestion des ressources humaines en faveur de la qualité de vie au travail qui se sont développées dans les années 70 renforcent l'importance des aspects intrinsèques, l'intérêt du travail ou la possibilité de prendre des initiatives (Gallie, 2007). Enfin, les politiques de conciliation et le développement de l'emploi féminin peuvent inciter l'ensemble de la population à rééquilibrer l'importance accordée à chaque sphère (Méda et Périvier, 2007).

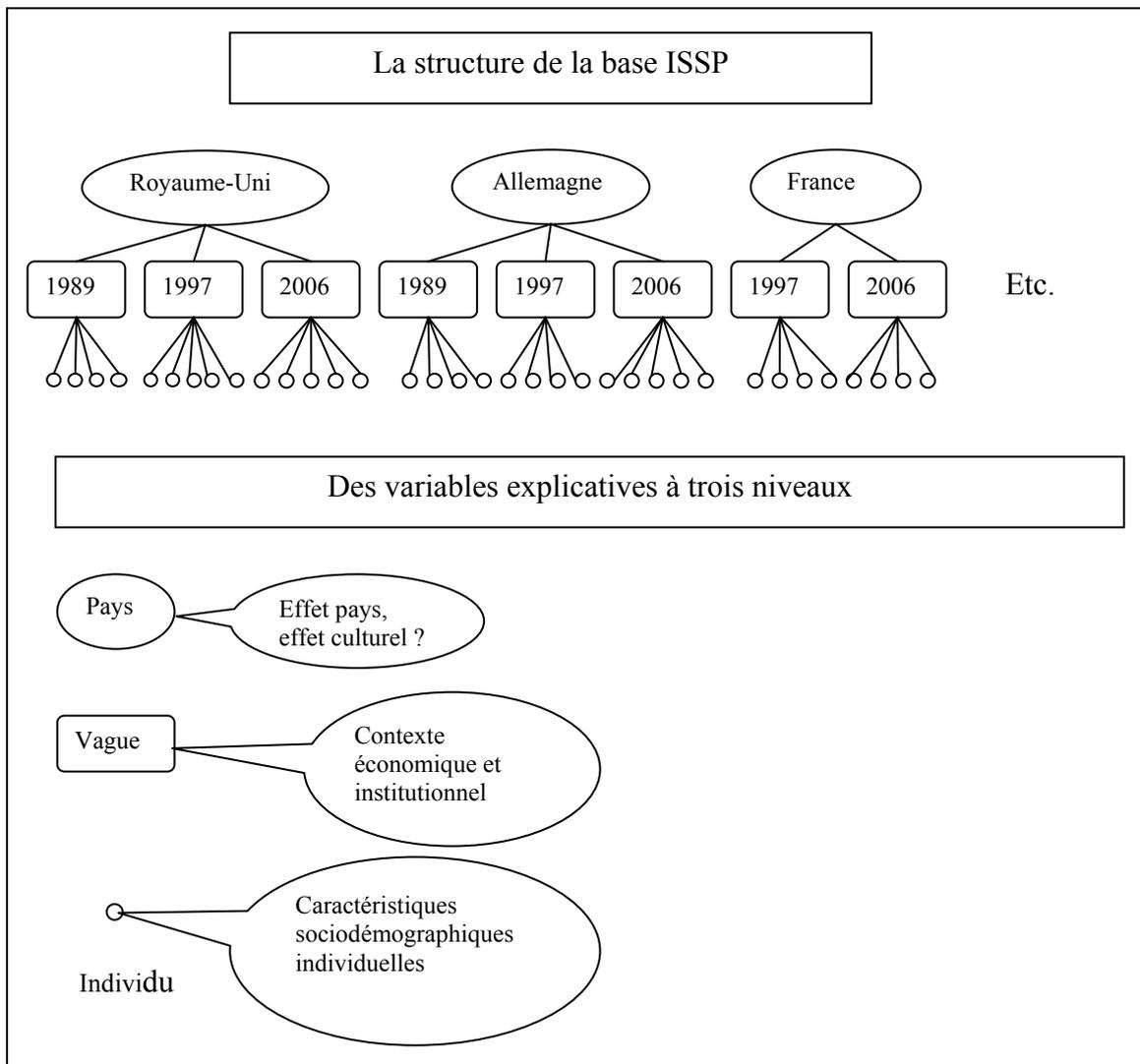
1.2 – Données et méthodes : tirer parti des enquêtes internationales

Pour mener à bien cette recherche et dégager les tendances communes et les différences entre pays, nous disposons de trois enquêtes : l'EVS (*European Values Survey*), l'ISSP (*International Social Survey Programme*) et l'ESS (*European Social Survey*), que nous avons présentées en détail dans le chapitre IV et qui sont complémentaires. Ces enquêtes apportent en effet des informations différentes. Elles peuvent nous permettre d'avancer des conclusions plus assurées si leurs résultats se recoupent sur les points essentiels. La comparaison des résultats offre également l'occasion de mieux cerner les biais liés à la formulation des questions ou la construction du questionnaire, les problèmes de « *framing* » évoqués dans le chapitre II. L'originalité de notre démarche provient en partie d'une confrontation de ces enquêtes et de leurs résultats, alors que la plupart des articles n'exploitent qu'une enquête (cf. annexe 4.5).

La structure des bases EVS et ISSP offre en outre la possibilité de démêler l'effet du contexte économique, plus changeant, et des phénomènes culturels, plus structurels.

L’existence de trois vagues relativement espacées permet en effet de repérer des régularités nationales sur deux décennies et d’envisager l’importance du contexte économique et institutionnel, qui peut varier en l’espace de quelques années, au rythme des réformes politiques et de la conjoncture. Les informations au niveau individuel autorisent une correction des effets de composition, liés à la structure de la population de chaque pays. Le schéma 6.1 illustre cette idée en prenant l’exemple de la base ISSP.

Schéma 6.1 – Trois niveaux d’analyse



Les modèles multi-niveaux : une fausse bonne idée ?

Les modèles multi niveaux permettent de mesurer l'impact du contexte et d'expliquer l'hétérogénéité entre pays³⁵. L'application de cette technique dans notre champ de recherche est de plus en plus fréquente³⁶ et elle semble être adaptée à notre problématique. Du point de vue statistique, les analyses multi niveaux reposent en fait sur des modèles mixtes qui consistent à ajouter au modèle des variables aléatoires pour tenir compte de l'hétérogénéité à tous les niveaux. Prenons l'exemple classique d'une application en sciences de l'éducation : le chercheur souhaite mener une enquête pour mieux comprendre l'effet du contexte sur la réussite scolaire. Il sélectionne tout d'abord des écoles de manière aléatoire, puis, au sein de ces écoles, des élèves, de manière tout aussi aléatoire. Le chercheur ambitionne de déterminer les effets individuels sur la réussite scolaire (âge, CSP des parents), ainsi que les effets du contexte, mesuré par divers indicateurs (situation de l'école dans un quartier difficile ou l'âge moyen des professeurs par exemple). Il y a un « bruit » au niveau individuel et au second niveau d'analyse. L'effet aléatoire au second niveau autorise une hétérogénéité au second niveau, ou, en d'autres termes, la possibilité que certaines écoles s'éloignent du modèle testé. Dans une perspective de comparaisons internationales, cette technique se heurte toutefois à la question du nombre d'observations au niveau supérieur, celui des pays généralement. Les enquêtes internationales offrant des informations individuelles dépassent rarement une quarantaine de pays. D'après Cora Maas et Joop Hox (2004, 2005), il faut près de 30 observations pour estimer l'effet du contexte et 50 observations pour estimer précisément les écarts-types. Exploiter en même temps les trois vagues de l'ISSP ou de l'EVS pourrait pallier ce problème. On dispose de plus d'informations au deuxième niveau, puisque le nombre de pays est multiplié par le nombre de vagues. En étendant notre analyse à l'ensemble des pays occidentaux ou à l'ensemble des pays européens (y compris les nouveaux pays membres), nous pourrions obtenir près de 40 observations au niveau 2, en tenant compte du fait que ces pays sont arrivés plus tardivement dans la base, et que les informations sur le contexte (taux de chômage, dépenses de protection sociale) ne sont pas toujours disponibles. Dans cette modélisation, il conviendrait toutefois d'introduire un troisième niveau pour tenir compte de la corrélation entre les données de chaque pays aux différentes vagues et capturer ainsi les spécificités nationales (cf. schéma 6.1). Il suffit

³⁵ Cf. section 1 du chapitre 3

³⁶ Cf. chapitre 4 et annexe 4.5

d’ajouter un effet pays, modélisé par un effet fixe ou un effet aléatoire. Toutefois, les résultats obtenus sont instables, pour des raisons de colinéarité (Foucart, 2006). En d’autres termes, on ne peut pas estimer simultanément les effets des pays et les effets du contexte économique et institutionnel, qui peut être pourtant plus variable.

En définitive, si la modélisation multi-niveaux est attirante pour les recherches comparatives, les conditions ne sont généralement pas remplies pour que les résultats soient robustes. Nous préférons mener des analyses plus simples, basées sur des corrélations, pour tenter de démêler l’ensemble des effets de contexte, en tirant parti de la structure des bases ISSP et EVS.

Section 2 – Sens et importance du travail : une configuration de valeurs

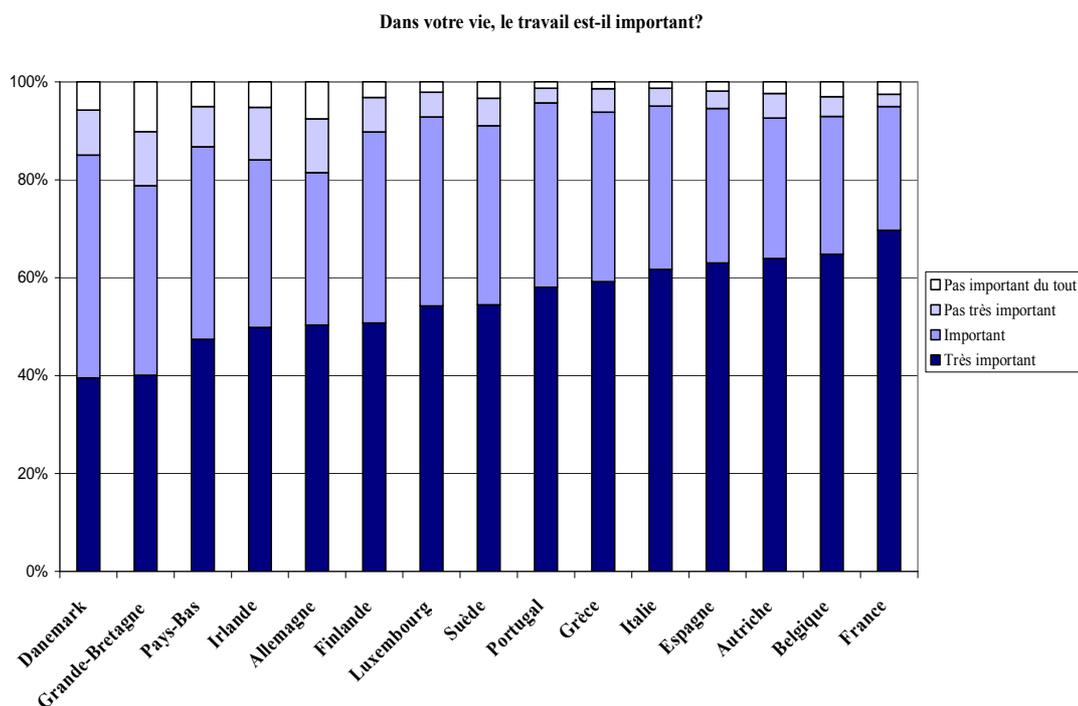
Cette section cherche tout d’abord à cerner le sens du travail et la place de ce dernier dans la vie et l’identité, pour mieux dépeindre ensuite les préférences des travailleurs européens à l’égard du travail, ce qui est important pour eux dans un emploi. A l’encontre d’une perspective naturaliste du rapport au travail, et de la satisfaction au travail, perspective qui prévaut dans les écrits de Maslow ou Herzberg, les sociologues britanniques et américains des années 70 (Kalleberg, 1977) reconnaissent, en se plaçant sous le patronage de Max Weber, que l’importance accordée aux différentes facettes du travail dépend de la place du travail dans l’identité d’un individu, par rapport aux autres sphères et activités³⁷. C’est dans cette perspective que nous nous plaçons ici.

1.1 – L’hétérogénéité européenne : une énigme ?

Le travail semble avoir une place centrale dans la vie des Européens : seule une minorité de personnes interrogées - moins de 20% dans quasiment tous les pays - déclarent que le travail n’est « pas très important » ou « pas important du tout » dans leur vie (cf. graphique 6.1).

³⁷ Cf. section 1 du chapitre 2.

Graphique 6.1 – La place du travail dans la vie des Européens



Source : EVS 99

L'hétérogénéité européenne apparaît dès que l'on distingue le degré d'importance accordée au travail. Dans beaucoup de pays, une majorité de la population déclare que le travail est « très important ». Cette proportion atteint 60% dans quelques pays continentaux (Belgique, France, Autriche) et dans deux pays du Sud (Espagne et Italie). Les Danois et les Britanniques déclarent moins souvent que le travail est « très important ». Un clivage entre les pays protestants et les pays catholiques semble se dessiner : n'en déplaise à Max Weber, le travail semble moins important dans de nombreux pays protestants (Danemark, Grande-Bretagne, Pays-Bas, Allemagne, Finlande) et plus importants dans les pays catholiques (France, Belgique, Espagne, Italie, Autriche), à l'exception toutefois de l'Irlande.

Si les habitants des pays plus riches déclarent moins souvent que le travail est « très important », le niveau de développement d'un pays ne semble pas pouvoir expliquer à lui seul toutes les différences observées : les réponses de Portugais ressemblent ainsi à celles des Suédois. Si on tire parti des réponses données dans les deux vagues, on observe une vague corrélation, mais les réponses des Britanniques, des Français et des Autrichiens ne semblent pas répondre à la même logique (graphique 6.2). La corrélation avec le taux

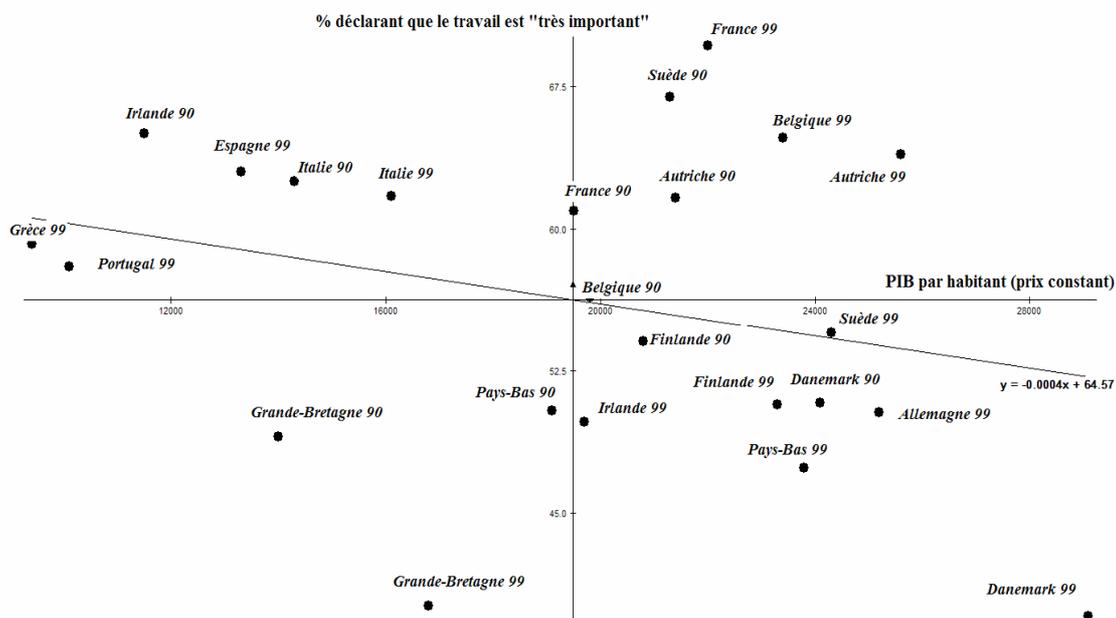
de chômage semble plus claire : dans les pays qui doivent faire face à un chômage de masse, les habitants considèrent plus souvent le travail comme « très important » (graphique 6.3). La perspective de perdre leur emploi ou de ne pas en trouver inquiéterait davantage les habitants : le travail deviendrait une source de préoccupation. En revanche, un système de protection sociale généreux, qu'on accuse parfois de pousser à la paresse, ne semble pas remettre en cause l'importance du travail. Les dépenses de protection sociale ne sont pas ou très peu corrélées au pourcentage de personnes estimant le travail « très important » (graphique 6.4)

Notons enfin que les Français interrogés en 1990 semblent accorder moins d'importance au travail, ce qui pourrait s'expliquer par une légère modification du questionnaire français. En 1990, le questionnaire précisait la signification de chaque item :

- très important (le cœur de votre vie)
- assez important (une partie essentielle de votre vie)
- pas très important (vos principales préoccupations sont ailleurs)
- pas important du tout

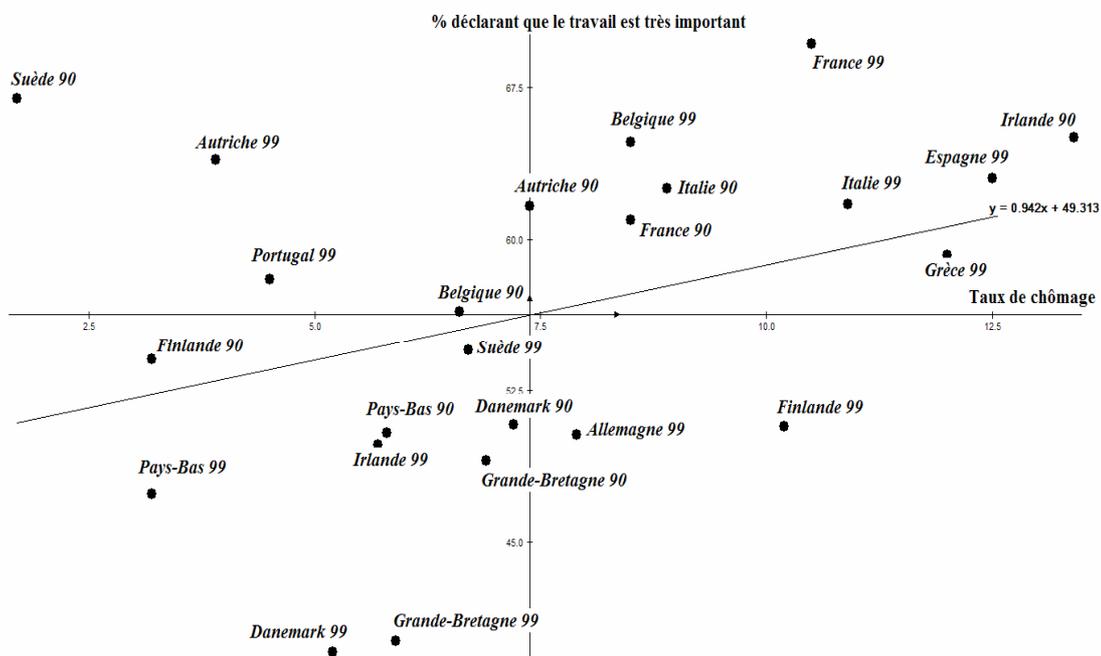
Le sens du premier item (« très important ») peut sembler plus fort lorsqu'on précise qu'il serait le cœur de la vie. Dans le questionnaire anglais (en 90 et 99) et le questionnaire français en 1999, les précisions entre parenthèses sont absentes, et le sens des items serait moins fort.

Graphique 6.2 – Importance du travail et niveau de richesse nationale



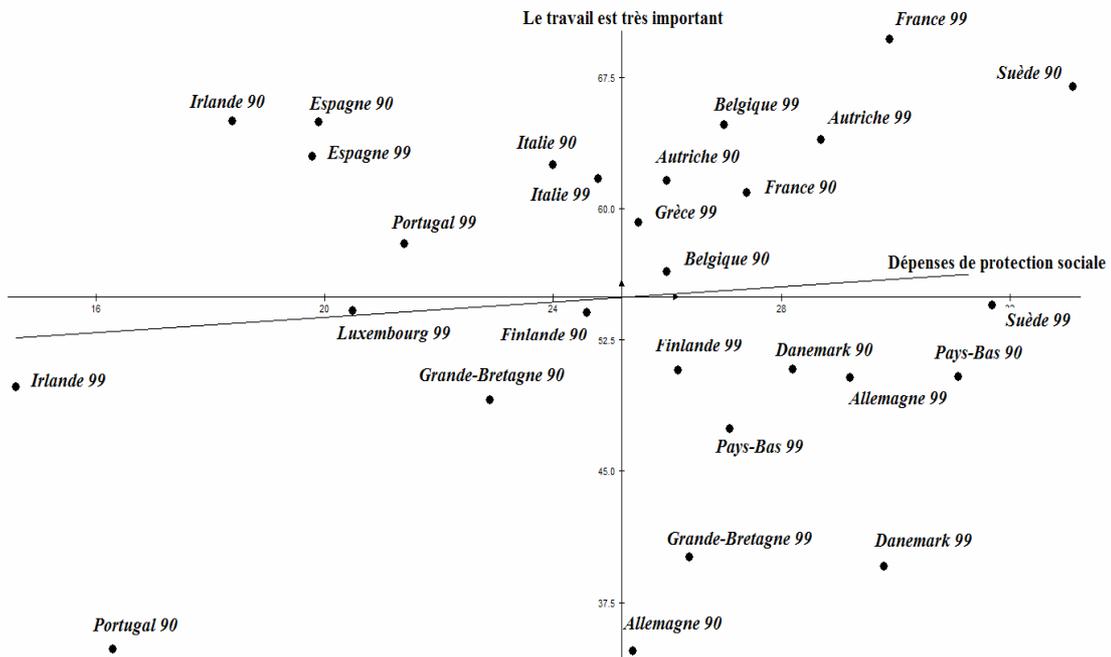
Source : EVS 89, 90, 99 et Eurostat pour le PIB/habitant (exprimé en prix constant et en euros).

Graphique 6.3 – Importance du travail et chômage



Source : EVS 90, 99 et Eurostat pour le taux de chômage

Graphique 6.4 – Importance du travail et dépenses de protection sociale



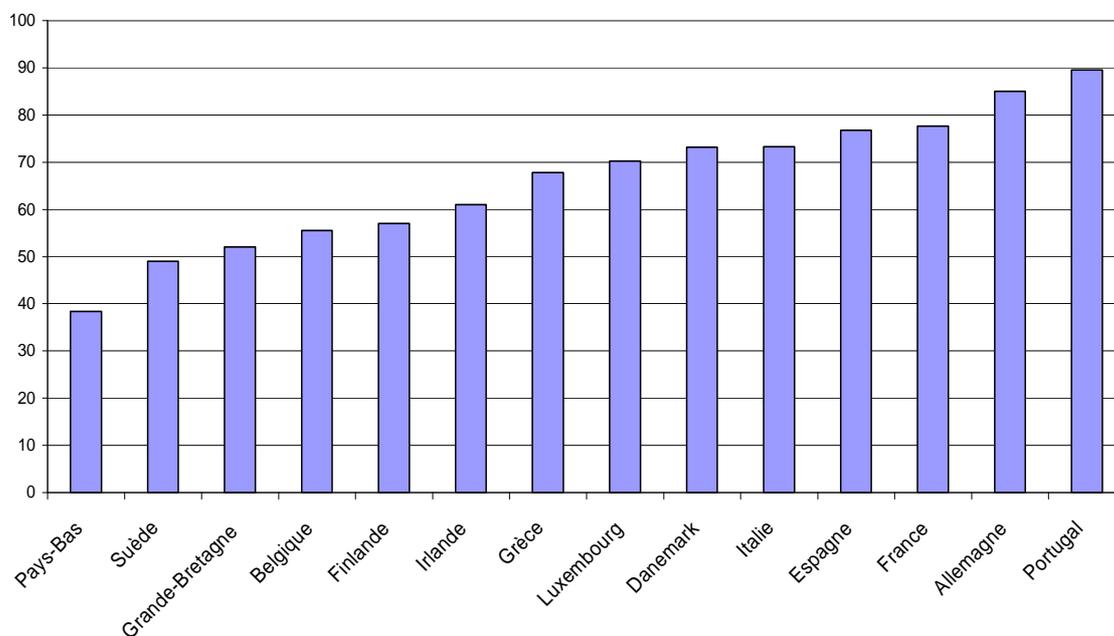
Source : EVS 90, 99 et Eurostat pour les dépenses de protection sociale en pourcentage du PIB

Un clivage entre pays latins et pays du Nord de l'Europe se maintient dès qu'on observe l'« éthique du travail », à travers des questions qui tentent d'appréhender le sens du travail. Les Français sont ainsi beaucoup plus nombreux que les Suédois et les Britanniques à estimer que le développement de ses capacités passe par un travail (graphique 6.5). Dans les pays latins et les pays continentaux, le travail doit être une source d'épanouissement personnel. Le prestige social qu'il permet d'acquérir est également important : ce serait humiliant de percevoir de l'argent sans travailler pour une majorité des habitants des pays latins, ce qui n'est pas le cas aux Pays-Bas, en Grande-Bretagne, au Danemark et en Suède (graphique 6.6). Toutefois, quelques exceptions émaillent ce tableau schématique. Les regroupements habituels, en termes d'Etats-Providence par exemple (Esping-Andersen, 1990) ne se retrouvent pas systématiquement. Les Danois sont aussi nombreux que les Italiens à déclarer qu'il faut un travail pour développer pleinement ses capacités (graphique 6.5). De même, recevoir de l'argent sans avoir travaillé n'est pas plus humiliant pour les Espagnols que pour les Britanniques ou les Danois.

Ce clivage mérite ainsi d'être nuancé. La prégnance du travail comme un devoir à l'égard de la société ne correspond pas aux clivages habituels : c'est ainsi au Portugal et au Danemark qu'on trouve le plus de personnes d'accord pour considérer le travail comme un devoir vis-à-vis de la société (cf. graphique 6.7). On retrouve ici l'idée selon laquelle les Danois sont particulièrement « civiques » (Algan et Cahuc, 2005a). Ils s'impliquent dans leur travail (Svallfors *et al.*, 2001 ; Hult et Svallfors, 2002).

Graphique 6.5 – Travail et développement de ses capacités

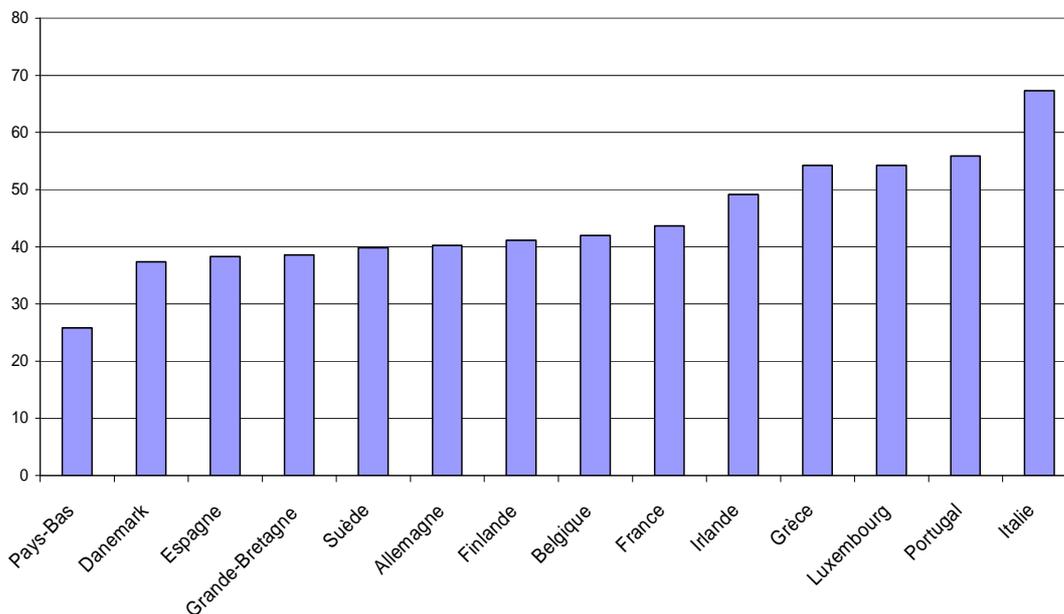
"Pour développer pleinement ses capacités, il faut avoir un travail."
Pourcentage de personnes d'accord avec cette phrase



Source : EVS 99

Graphique 6.6 – Travail et prestige social

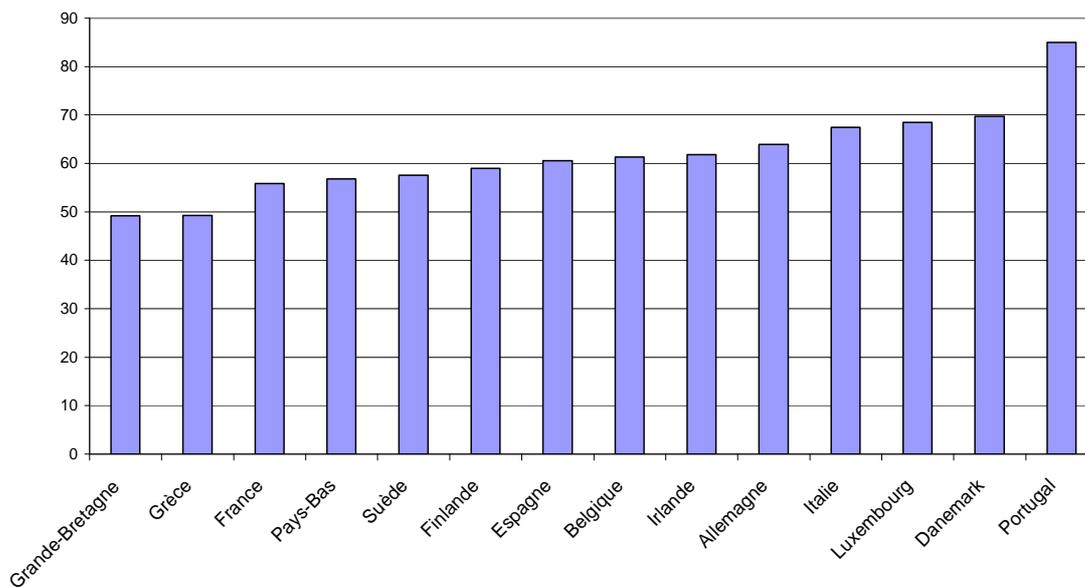
"C'est humiliant de recevoir de l'argent sans avoir à travailler pour ça".
Pourcentage de personnes d'accord



Source : EVS 99

Graphique 6.7 – Travail et civisme

"Travailler est un devoir vis-à-vis de la société".
Pourcentage de personnes d'accord



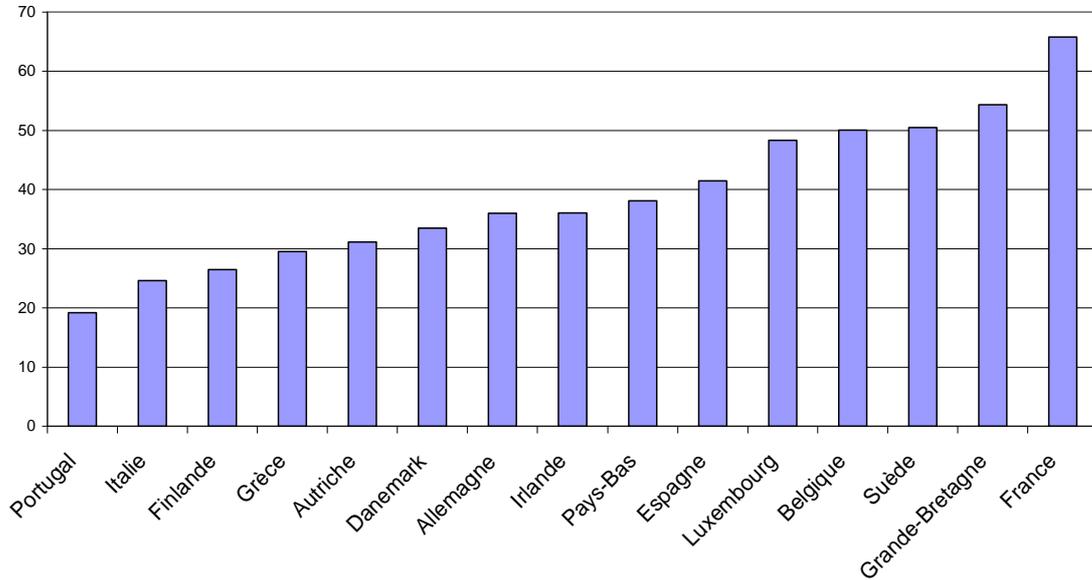
Source : EVS 99

1.2 – De la différence entre la réalité et les souhaits des Européens

Peu d’articles s’interrogent, non pas sur la place, plus ou moins centrale, qu’on accorde au travail dans nos sociétés, mais plutôt sur la place qu’on souhaiterait lui accorder si on en avait le choix. Les enquêtes internationales permettent néanmoins d’aborder cette question. La place que le travail occupe dans la vie des Européens ne correspond pas nécessairement à la place qu’ils souhaiteraient pouvoir lui accorder. Près de la moitié des Britanniques, des Belges et des Suédois souhaiteraient que le travail prenne moins de place dans leur vie. Cette proportion atteint 65% en France (graphique 6.8). Par rapport à leurs voisins de l’UE 15, les Français sont ceux qui accordent le plus d’importance au travail (graphique 6.1) mais ils sont également les premiers à souhaiter que la place du travail soit moins importante dans la société. Geert Hofstede avait déjà remarqué cette singularité française (Hofstede, 2001). La Grande-Bretagne nous semble être un pays tout aussi singulier : les Britanniques déclarent plus rarement que « le travail est très important dans leur vie », mais ils souhaitent, dans leur grande majorité, diminuer l’importance du travail dans la société. Ces deux cas polaires soulignent la complexité des phénomènes étudiés. Ils ne peuvent s’expliquer uniquement par l’importance quantitative accordée à l’emploi dans un pays : en effet, le pourcentage de personnes voulant accorder moins d’importance au travail ne semble pas corrélé à la durée moyenne du temps de travail (graphique 6.9).

Graphique 6.8 – Une moindre importance du travail ?

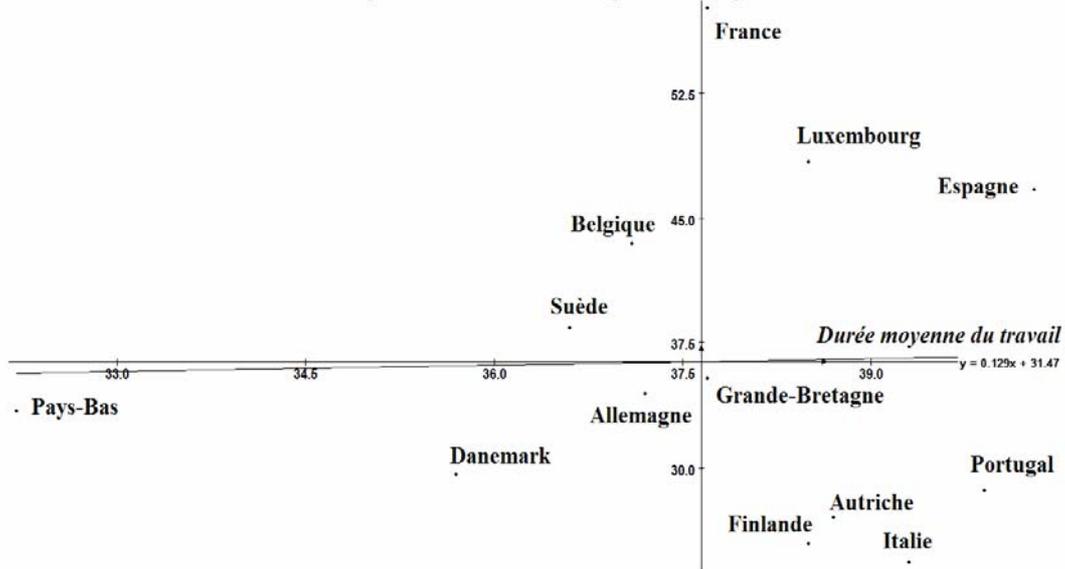
Pourcentage de personnes pour qui ce serait une bonne chose que le travail prenne moins d'importance dans notre vie



Source : EVS 1999

Graphique 6.9 – Durée du travail et moindre importance du travail

% de personnes souhaitant une place moins grande du travail



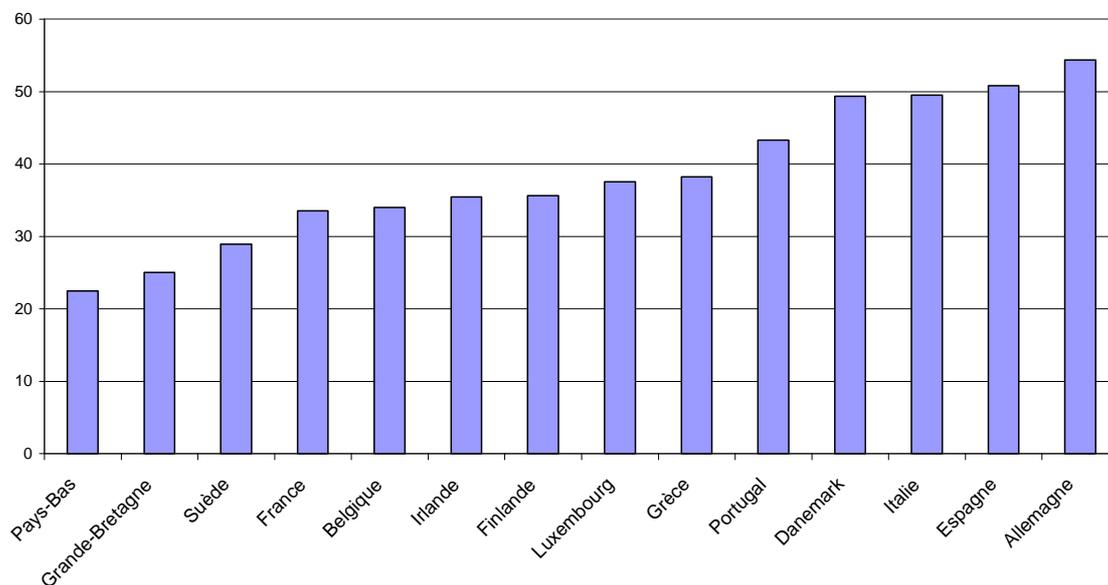
Source : EVS 99 et Eurostat pour la durée de travail

La place du travail se mesure également à l'aune de l'importance accordée aux autres sphères. Plus précisément, seule une minorité des Européens estime que le travail doit toujours passer en premier. Ils sont plus nombreux à accorder une priorité inconditionnelle au travail en Allemagne et dans une moindre mesure en Espagne, en Italie et au Danemark (graphique 6.10). Une majorité souhaite consacrer plus de temps à sa famille (graphique 6.11), et cette proportion atteint 74% en France, score le plus élevé en 1997 et en 2005. Mieux équilibrer les temps au profit de la famille est en outre une préoccupation en progression dans de nombreux pays (Allemagne, Danemark et Grande-Bretagne, entre autres). Les préférences à l'égard du temps de travail semblent plus hétérogènes en Europe. Si une majorité est satisfaite du temps consacré au travail au Portugal et en Espagne, seul un tiers est dans ce cas en Suède, en Finlande et en Grande-Bretagne (graphique 6.12). Dans ces trois pays et au Danemark, près de la moitié des travailleurs souhaiteraient travailler moins. Ce chiffre atteint tout de même 20% dans les autres pays. En Allemagne, en France et en Grande-Bretagne, un quart des travailleurs reconnaissent que leur emploi les empêche de consacrer à leur famille le temps qu'ils souhaiteraient (graphique 6.13). Ces résultats soulignent que les travailleurs Européens ne sont pas entièrement satisfaits du partage actuel du temps entre vie familiale et professionnelle. Au-delà de l'équilibre « quantitatif » (en termes de temps), le travail et les inquiétudes professionnelles peuvent détériorer la qualité de vie en dehors du travail. Pour appréhender les interactions complexes entre la sphère professionnelle et familiale, l'ESS 2002 offre quelques questions tout à fait révélatrices³⁸ : un quart des Européens s'inquiètent « souvent » ou « toujours » de problèmes professionnels en dehors du travail. Ces problèmes sont particulièrement marqués en France, puisque 44% des travailleurs déclarent s'inquiéter « souvent » ou « toujours » de problèmes professionnels en dehors du travail (graphique 6.14 et 6.15).

³⁸ L'ISSP 2005 pose également deux questions sur ce sujet, mais elles sont plus « abstraites » : « Avez-vous l'impression que les nécessités de votre emploi gênent votre vie de famille ? » et « Avez-vous l'impression que les nécessités familiales gênent votre emploi ? ».

Graphique 6.10 – Un priorité inconditionnelle au travail ?

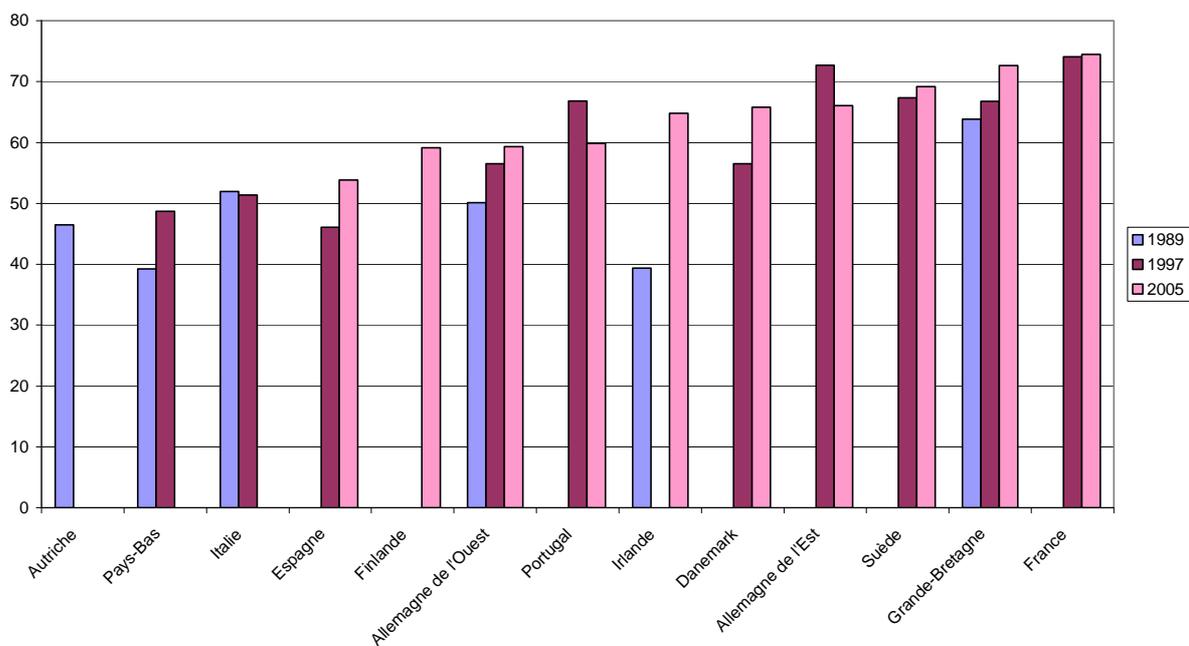
"Le travail devrait toujours passer en premier, même si cela veut dire moins de temps libre".
Pourcentage de personnes d'accord



Source : EVS 99

Graphique 6.11 Plus de temps pour la famille ?

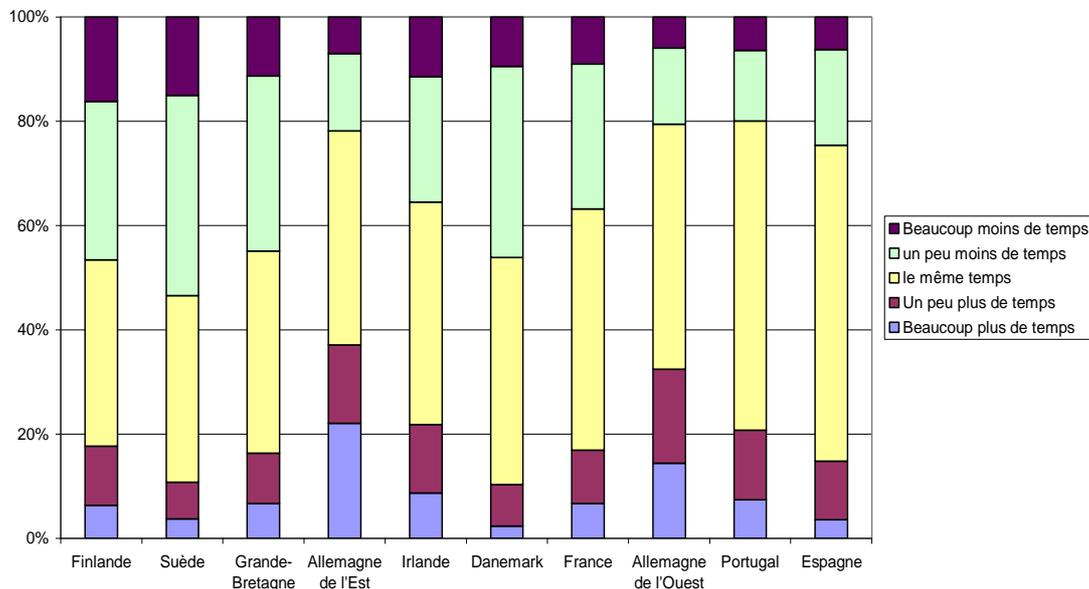
Pourcentage de personnes qui aimeraient consacrer plus de temps à leur famille



Source : ISSP 1989, 1997, 2005

Graphique 6.12 – Moins de temps pour le travail ?

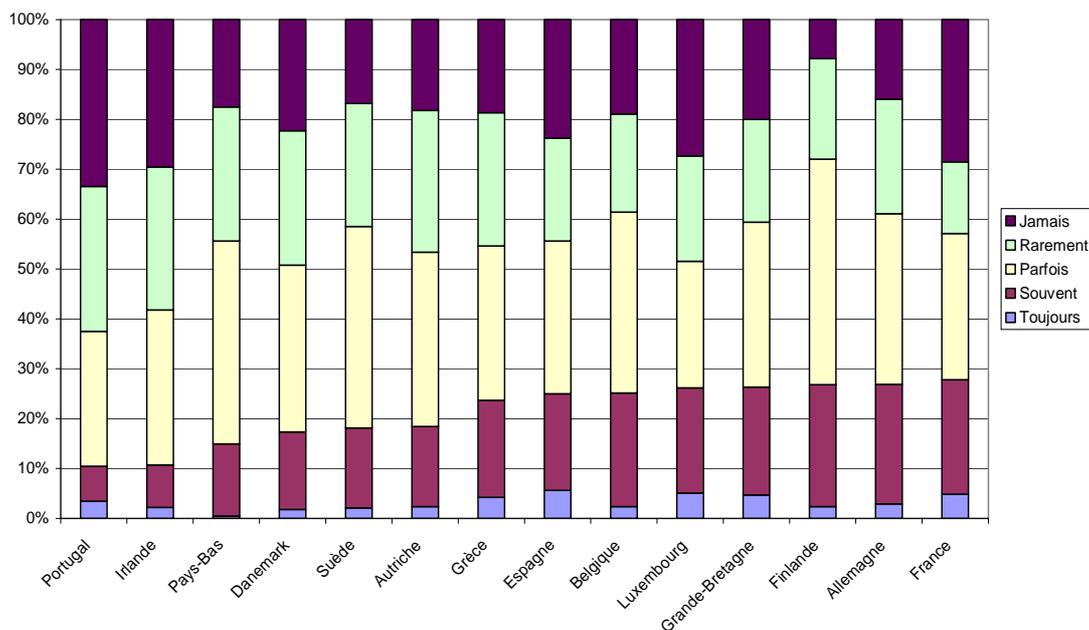
Supposez que vous puissiez changer la manière dont vous organisez votre temps, en consacrant plus de temps à certaines choses et moins d'autres. Aimerez-vous consacrer plus ou moins de temps à un emploi payé ?



Source : ISSP 2005

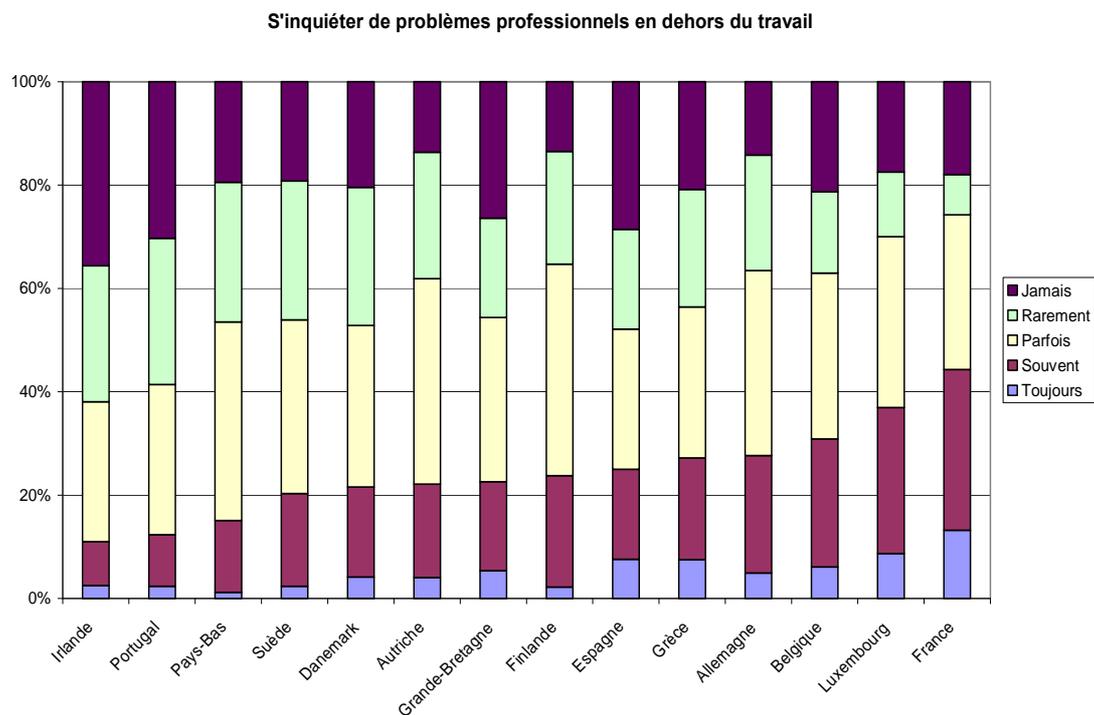
Graphique 6.13 – Temps de travail et vie familiale

Mon emploi m'empêche de consacrer le temps que je souhaiterais à ma famille et à mon couple



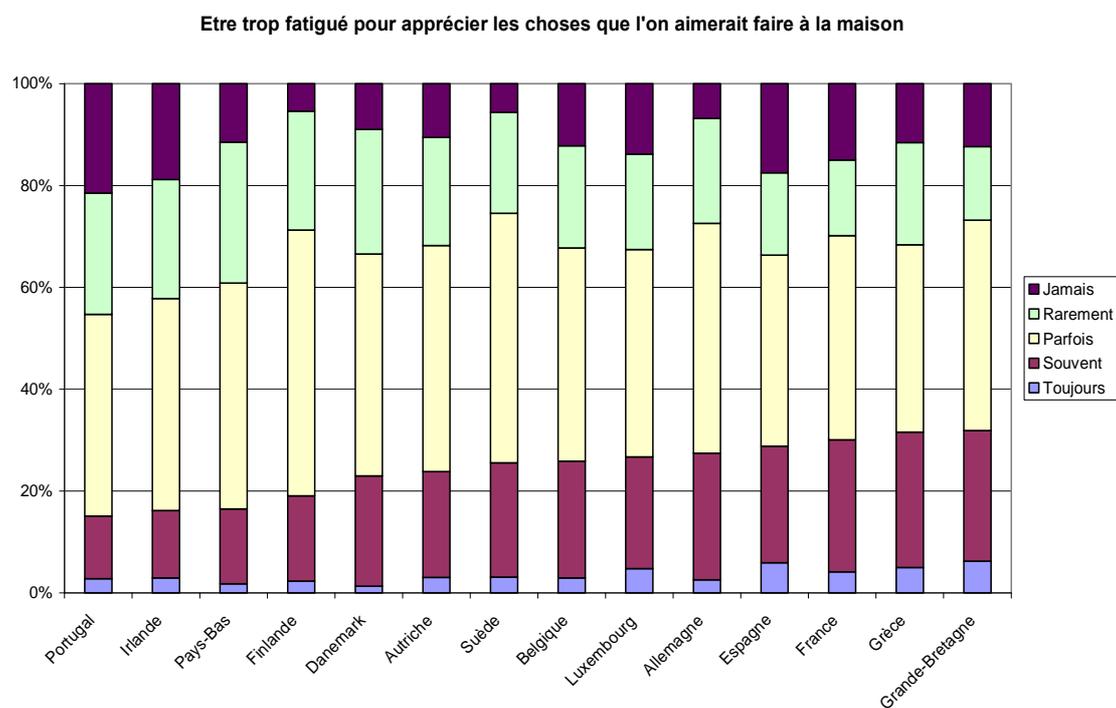
Source : ESS 2002

Graphique 6.14 – Travail et qualité de vie en dehors du travail



Source : ESS 2002

Graphique 6.15 – Travail et qualité de vie en dehors du travail : une autre question



Source : ESS 2002

1.3 Une configuration de valeurs

Nos résultats sur l'importance et le sens du travail ne recourent que partiellement les regroupements habituels, en termes d'Etats-Providence et de Variétés du Capitalisme par exemple (Esping-Andersen, 1990 ; Amable, 2005). Les clivages évoluent au gré des questions. Par exemple, les traditions religieuses ne constituent pas toujours le facteur le plus discriminant. Pour essayer de résumer l'ensemble de ces informations et de déceler des regroupements de pays et des configurations de valeurs, nous avons mené une Analyse en Composantes Principales (ACP). Cette méthode permet en effet de visualiser des corrélations entre un grand nombre de variables et des rapprochements entre pays (cf. encadré 6.1). Nous ne pouvons ici mener cette analyse au niveau individuel puisque les données proviennent de plusieurs enquêtes. Nous avons construit une base regroupant les résultats des trois enquêtes présentés ci-dessus : les observations correspondent alors aux pays et les valeurs de variables à des pourcentages nationaux (chaque variable correspond au pourcentage de réponses positives pour chaque pays). Nous retrouvons ainsi une méthode exploitée dans une perspective institutionnaliste que nous adoptons à une étude sur les valeurs. Nous nous éloignons ainsi des perspectives culturalistes contemporaines qui s'attachent à une seule dimension (post-matérialisme, confiance) pour envisager une configuration de valeurs, tout comme les approches institutionnalistes envisagent des complémentarités entre institutions³⁹.

Encadré 6.1 – Principe d'une ACP

L'ACP a pour but de décrire de larges matrices de corrélations. L'enjeu est de trouver, pour un nuage de points, la meilleure représentation en un minimum d'axes (ou de facteurs). Le nuage doit se projeter sur le premier axe avec la plus grande dispersion. En d'autres termes, le premier axe maximise la variance ou l'inertie. Le deuxième axe maximise la variance résiduelle et est orthogonale au premier : il résume l'information donnée par d'autres variables de l'analyse. La construction des axes suivants suit la même logique.

Sur les graphiques présentés, le pourcentage correspond à l'inertie dont rend compte chaque axe. Plus ce pourcentage est élevé, plus la représentation du nuage sur les

³⁹ Cf. chapitre 3.

deux premiers axes retranscrit une part importante de l'information disponible. Nous exploitons également les axes suivants quand cela est nécessaire, sans donner de représentation graphique.

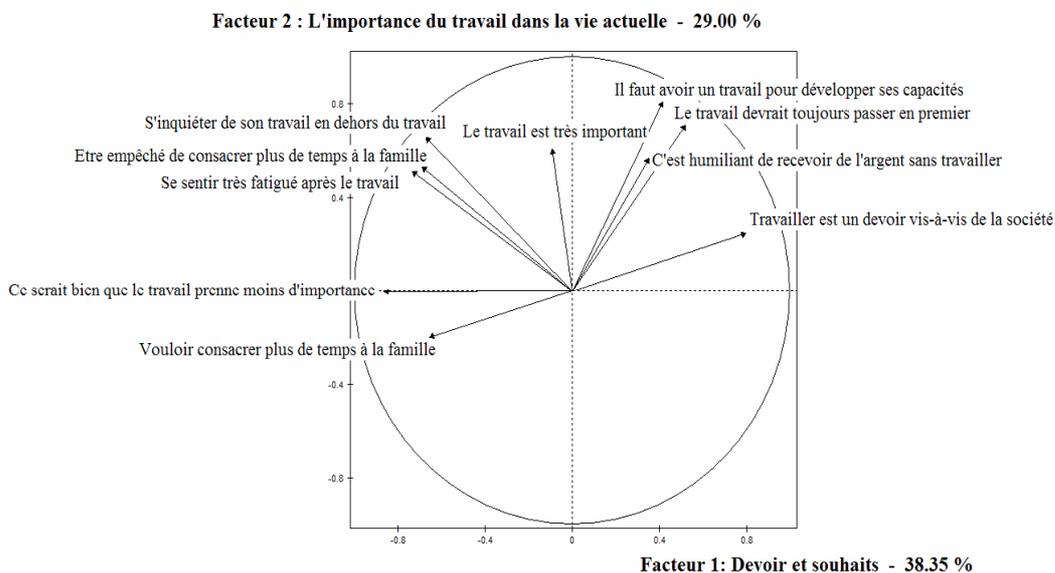
Un premier graphique représente généralement les variables sur le plan factoriel, et constitue le cercle des corrélations. La position des variables est une image de leurs corrélations respectives : deux variables voisines sont très corrélées entre elles. Deux variables orthogonales sont indépendantes. Plus les variables sont proches des axes et du cercle qui est dessiné, plus elles contribuent à définir cet axe. Le cercle des corrélations constitue un outil précieux pour définir les axes. Le chercheur doit tenter de donner une interprétation et un titre à l'axe. Ce travail de définition s'appuie aussi sur la description des facteurs qui est fournie par le logiciel⁴⁰.

Un deuxième graphique positionne les observations sur le premier plan. Leur proximité correspond à des similitudes. La taille du point représentant les observations est proportionnelle à la contribution de chaque observation à l'axe. La confrontation des deux types de graphiques permet de comprendre et d'interpréter les similitudes entre pays.

Le graphique 6.16 permet de visualiser les corrélations entre les différentes variables. Plus elles sont voisines, plus elles sont corrélées. Plus elles sont proches de l'un ou l'autre des axes, plus elles contribuent à définir cet axe. Le pourcentage indiqué correspond à la variance résumée sur cet axe. Le graphique 6.17 permet de positionner les pays sur ces deux nouveaux axes. On trouve confirmation qu'il n'y a aucune corrélation entre l'importance déclarée du travail, et le souhait de voir cette importance diminuer : les deux variables sont orthogonales et définissent les deux premiers axes. L'axe vertical correspond à l'importance accordée au travail : il oppose les pays du Nord de l'Europe d'une part aux pays du Sud de l'Europe et aux pays continentaux d'autre part. Le deuxième axe marque une opposition entre les pays où le travail est plus souvent considéré comme un devoir et où son importance n'est pas remise en cause, et les pays où on remet davantage en cause l'importance du travail. Sur ce deuxième axe, nous ne retrouvons pas les regroupements habituels. La Suède et le Danemark se ressemblent moins. Les Danois sont en effet plus enclins à déclarer que le travail est un devoir. Enfin, la France se détache de l'ensemble, par les questions qui portent sur les interactions entre le travail et la vie familiale : c'est en France que le travail empiète le plus sur la vie familiale.

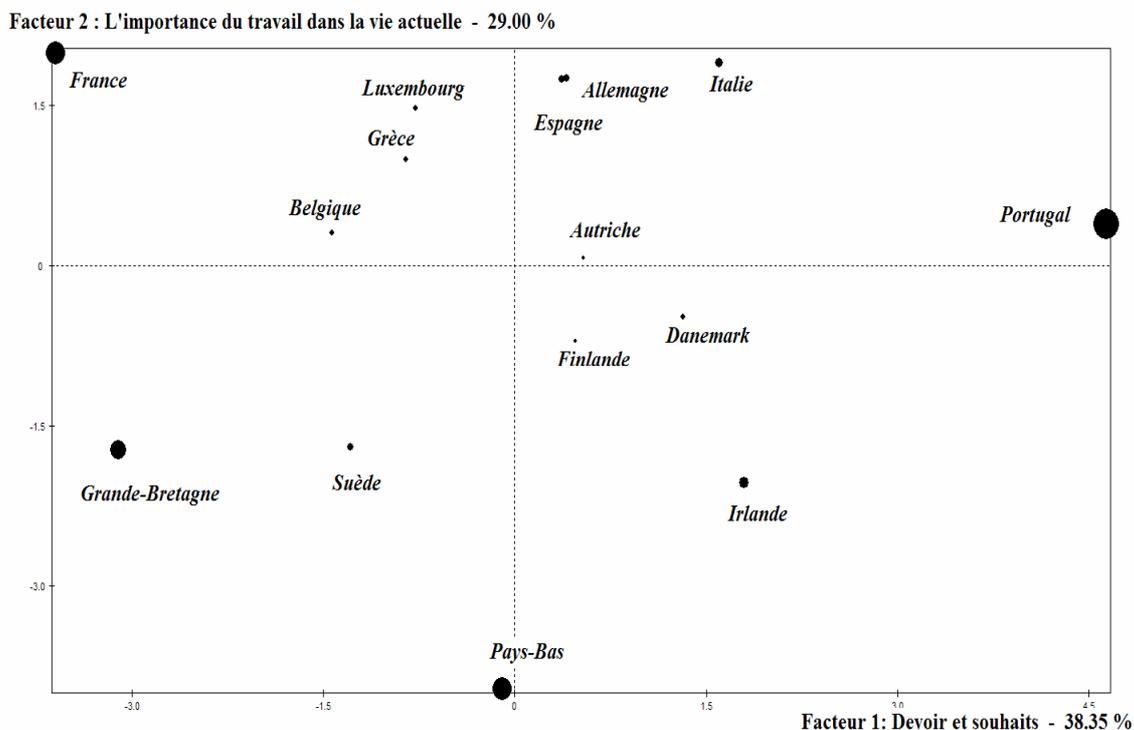
⁴⁰ Nous avons utilisé SPAD.

Graphique 6.16 – Une configuration de valeurs : le cercle des corrélations



Source : EVS 99, ESS 2002, ISSP 2005

Graphique 6.17 – Une configuration de valeurs : la position des pays



Source : EVS 99, ESS 2002, ISSP 2005

1.4 Une hétérogénéité intra ou inter pays ?

Les différences entre pays peuvent masquer en réalité des différences au sein des pays, entre genres par exemple : il se peut que les hommes suédois et français répondent de la même manière et que les différences que nous observons proviennent en réalité d'une différence entre les femmes suédoises et les femmes françaises par exemple. Pour cette raison, nous avons distingué les réponses en fonction du genre (cf. tableau 6.1). En Suède, les femmes déclarent plus souvent que le travail est « très important » (avec plus de 5 points de différences par rapport aux hommes). Les différences sont minimales en France, en Finlande, en Grèce et au Portugal. Le travail est en revanche beaucoup moins important pour les femmes que pour les hommes en Irlande, en Grande-Bretagne, en Allemagne et au Danemark. Ces résultats permettent de réinterpréter le graphique 6.1: les différences observées sur ce graphique s'expliquent pour partie - et pour partie seulement - par des différences entre les hommes et les femmes, différences qui n'ont pas la même ampleur suivant les pays. Les femmes danoises et britanniques accordent relativement moins d'importance au travail que le reste de la population européenne. Les hommes danois et britanniques sont plus proches de la moyenne européenne : les premiers sont 44% à déclarer que le travail est « très important » et les seconds 49%, ce qui reste très éloigné des scores français, puisque 69% des hommes français jugent le travail « très important ». Plus précisément, dans les pays où les déclarations des hommes et des femmes sont différentes, cette différence intervient en partie après la naissance du premier enfant (cf. tableau 6.1). En Allemagne et au Royaume-Uni, l'écart entre les genres existe avant la naissance des enfants mais il se creuse après la naissance ; les hommes accordant plus d'importance au travail quand ils ont des enfants (1 point) et les femmes beaucoup moins (5 à 6 points de différences). En France, les femmes continuent d'estimer que le travail est « très important » après la naissance des enfants, tandis que les hommes français semblent s'investir davantage dans le travail après la naissance des enfants. Ce résultat confirme des recherches plus qualitatives : à l'arrivée au monde des enfants, les Français accepteraient moins volontiers de transformer leur mode de vie pour accorder moins d'importance au travail (Anxo *et al.*, 1998). Plus surprenant, il semblerait que les femmes suédoises accordent davantage d'importance au travail après la naissance des enfants, et les hommes autant. La littérature sociologique sur le sujet laissait pourtant penser que les couples suédois étaient plus enclins à bouleverser leur mode de vie à la naissance des enfants, qui correspondrait à un moindre investissement au travail des pères, et surtout des mères

(Anxo *et al.*, 1998). Le cas du Danemark est également étonnant : c’est dans ce pays que la différence entre les femmes qui ont des enfants et celles qui n’en ont pas est la plus flagrante (10 points). Le Danemark est pourtant considéré comme un pays nordique où l’égalité entre les hommes et les femmes, entre les pères et les mères est acquise. Sur ces questions, M. Voicu (2004) a tenté de faire le point en exploitant également l’EVS. Elle distingue deux axes de valeurs : les valeurs d’égalité au sein du foyer et le soutien à un accès égal au marché du travail. Sur ce deuxième axe, il est vrai que le Danemark est en retrait par rapport à des pays comme la France ou la Suède : la population danoise accorderait moins d’importance à l’égalité de genre sur le marché du travail que la population française ou suédoise. A l’aune de ces valeurs, il est moins surprenant que les femmes danoises déclarent le travail moins important après la naissance des enfants. A l’inverse, les femmes suédoises et françaises tiennent à mener de front la vie familiale et professionnelle, et à s’investir dans le travail après la naissance des enfants. Ce résultat, répétons-le, est plus surprenant pour les femmes suédoises qui prennent plus souvent un emploi à temps partiel quand elles deviennent mères. Le moindre investissement quantitatif (en termes de temps de travail) ne signifie peut-être pas, pour elles, un moindre investissement qualitatif.

En définitive, le souhait d’accorder moins d’importance au travail et les préoccupations de conciliation entre la vie familiale et professionnelle évoluent au cours du temps et du cycle de vie (Dayan et Erhel, 2005 ; Anxo et Erhel, 2006 ; Garner, Méda et Senik, 2005, 2006), mais cette évolution est différente d’un pays à l’autre. Elle est beaucoup plus marquée dans certains pays que dans d’autres. Ces nuances ne remettent toutefois pas en cause les clivages que nous avons évoqués plus haut.

Tableau 6.1 – L'importance du travail sur le cycle de vie

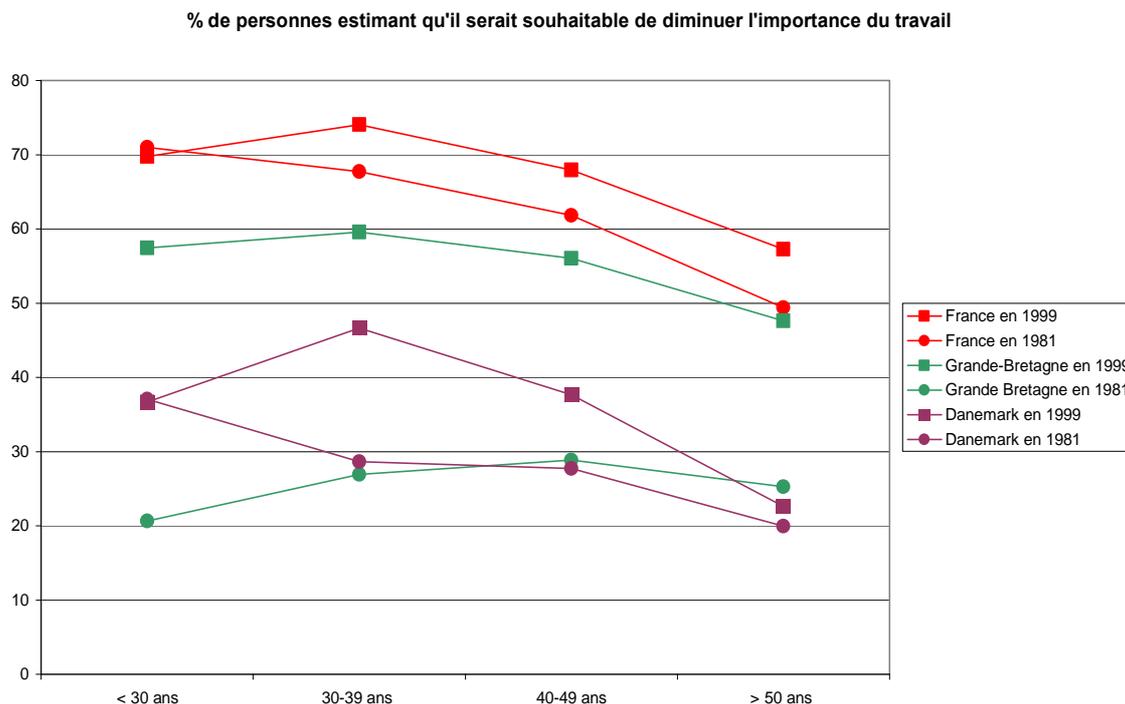
Pourcentage de personnes déclarant le travail « très important » dans leur vie				
	Hommes sans enfant	Hommes avec enfant(s)	Femmes sans enfant	Femmes avec enfant(s)
Danemark	42.9	45.9	43.7	31.5
Grande-Bretagne	49.2	50.2	36.5	31.4
Pays-Bas	50.9	51.6	47.1	41.6
Irlande	52.6	63.6	48	36.6
Allemagne	55.6	56.8	50.6	44.5
Finlande	39.5	55.7	47	53.6
Luxembourg	54.2	58.9	53.1	50.1
Suède	51	51	53.1	59.9
Portugal	55.2	59.5	56.2	58.3
Grèce	53.5	65.2	59.5	60.2
Italie	59.9	72.3	62.7	54.2
Espagne	60	69.5	58.7	61.6
Autriche	56.4	70.8	61.6	62
Belgique	63.5	68.6	65.8	62.4
France	60.9	73.2	69.9	70.2

Source : EVS 99

L'effet du cycle de vie se retrouve aussi quand on demande s'il est souhaitable que le travail prenne moins de place dans notre société : les trentenaires, qu'on imagine jeunes parents, sont les plus désireux de diminuer l'importance du travail. L'époque joue également (cf. graphique 6.18). Dans les trois pays retenus en guise d'exemple, la population souhaite davantage diminuer l'importance du travail en 1999, qu'en 1981. C'est en Grande-Bretagne que l'évolution est la plus marquée. Aucun effet de génération n'est perceptible⁴¹. A l'exception notoire de l'évolution de la Grande-Bretagne, les différences entre pays se maintiennent d'une époque à l'autre.

⁴¹ Le graphique 6.6 distingue la réponse à la question pour chaque tranche d'âge lors des deux vagues. Les résultats sont de couleurs différentes pour chaque pays, et les vagues se distinguent par un rond en 89 et un carré en 99. Il y a un « effet de génération pur » quand les trois courbes ont la même forme, et se décalent vers la droite à chaque vague, un « effet d'âge pur » quand les deux courbes ne sont pas horizontales et se trouvent exactement au même endroit, un « effet de période pur » quand les deux courbes sont horizontales, droites et parallèles.

Graphique 6.18 – Diminuer l'importance du travail : des différences de générations ?



Source : EVS 81 et 99

Lorsqu'on tient compte de l'ensemble des effets de composition, les différences entre pays persistent, pour les deux questions de l'EVS que nous avons plus particulièrement étudiées, l'importance du travail et le souhait de voir accorder moins d'importance au travail dans la société (cf. annexe 6.1).

En définitive, le rapport au travail des Européens est complexe, fait d'injonction à travailler, par égard pour la société, et dans le même temps pour s'épanouir soi-même. Il reste une valeur centrale, mais concurrencée par la famille, à laquelle on souhaiterait consacrer plus de temps. Il semble ainsi tout à fait pertinent de consacrer une dimension entière aux questions de conciliation entre les différents rôles, dans une liste d'indicateurs de la qualité de l'emploi. Des différences sont néanmoins perceptibles entre pays et groupes de pays. Si le travail est un devoir pour beaucoup, la charge affective et sociale semble plus importante dans les pays latins où l'idée selon laquelle le travail est le meilleur moyen de développer ses capacités est plus répandue. Dans les pays protestants, le travail peut également être perçu comme une source d'épanouissement, même si ce dernier ne passe pas uniquement par le travail. Toutefois, les clivages habituels

s’estompent pour certaines questions et les pistes d’interprétation liées au contexte institutionnel (protection social, durée du travail) ne sont pas entièrement corroborées par les faits. La conjoncture économique, notamment le taux de chômage, pourrait en revanche éclairer certaines différences entre pays. Enfin, la composition de la population (en termes de niveau d’éducation, de profession, de composition de la population active, de religion) ne peut expliquer à elle seule l’hétérogénéité entre pays. Après avoir dressé un premier tableau de la place du travail, nous pouvons explorer l’importance des différentes facettes de l’emploi, en vue de pouvoir hiérarchiser les différentes dimensions de la qualité de l’emploi. Le tableau que nous venons de dessiner pourra permettre de replacer cette question dans une perspective plus ouverte, tenant compte du sens du travail et de sa place dans la vie et l’identité.

Section 3 – Les préférences à l’égard de l’emploi : contexte, culture, composition

Cette section analyse l’importance des différentes facettes de l’emploi. Elle cherche tout d’abord à déceler des tendances communes et à repérer l’hétérogénéité. Elle explore ensuite les éléments explicatifs de cette hétérogénéité.

3.1 – L’importance des différentes facettes : tendances communes et hétérogénéité

L’importance accordée aux différentes facettes de l’emploi est abordée dans les trois enquêtes internationales, mais de manière différente (encadré 6.2). La liste des facettes mentionnées dans le questionnaire de l’EVS est plus longue et la construction de la question est plus originale : l’enquêté peut citer autant d’items qu’il estime important, sans distinction en fonction du degré d’importance. L’ESS et l’ISSP, dont la liste des facettes proposées est plus courte, permet en revanche à l’enquêté d’apporter une nuance en choisissant le degré d’importance qu’il donne à chaque facette. D’un point de vue méthodologique, le degré d’importance peut-être surestimé avec ce type de questions : toute dimension paraîtra plus important au moment où on y pense, où on nous interroge

sur cette dimension. C'est ce qu'on appelle une « *focusing illusion* » (Kahneman et Sugden, 2005)⁴². Nous contournons ce biais en comparant le degré relatif d'importance dès que cela est possible, plutôt que de commenter directement le degré d'importance. Enfin, l'ordre des questions pourrait influencer les réponses. Pour l'EVS et l'ISSP, la personne enquêtée peut néanmoins regarder l'ensemble de la liste avant d'estimer l'importance de chaque facette, ce qui n'est pas le cas avec l'ESS. L'ordre dans lequel les différentes facettes sont ordonnées a peut-être plus d'importance pour cette dernière enquête.

Encadré 6.2 – Les questions sur l'importance de chaque facette

Question de l'EVS : *Voici sur cette carte quelques traits qui peuvent être considérés comme importants pour un emploi ou une activité professionnelle. Pour vous personnellement, quels sont ceux qui vous paraissent importants ?*

- On gagne bien sa vie
- L'ambiance de travail est bonne
- On n'est pas bousculé
- On ne risque pas le chômage
- On peut espérer une promotion
- C'est un travail qui est bien considéré
- L'horaire est satisfaisant
- On a de l'initiative
- C'est un travail utile pour la Société
- Il y a de bonnes vacances
- Cela permet de rencontrer des gens
- C'est un travail qui donne l'impression de réussir quelque chose
- On a des responsabilités
- Ce que l'on fait est intéressant
- C'est un travail où l'on peut employer ses capacités

*

* *

Question de l'ISSP : *A partir de la liste suivante, veuillez entourer un chiffre pour chaque réponse, afin d'indiquer quelle importance cela a pour vous personnellement dans le travail.*

1. Très important
2. Important
3. Ni important, ni pas important

⁴² Cf. aussi le chapitre 2.

4. Pas important

5. Pas important du tout

8. [Ne peut choisir].

Quelle est l'importance de...

... la sécurité de l'emploi ?

... un salaire élevé ?

... de bonnes opportunités de promotion ?

... un emploi intéressant ?

... un emploi permettant de travailler de manière indépendante ?

... un emploi qui permet de venir en aide aux autres personnes ?

... un emploi qui est utile à la société ?

... un emploi qui permet de choisir les moments et les jours où l'on travaille ?

*

* *

Question de l'ESS : *Si vous deviez choisir un travail, quelle importance donneriez vous à ces différents aspects ?*

1. pas important du tout

2. pas important

3. ni important, ni pas important

4. important

5. très important

6. [Ne sais pas].

1. la sécurité de l'emploi

2. un revenu élevé

3. un travail avec des possibilités de promotion

4. un travail qui vous permet de prendre des initiatives

5. un travail qui vous permet de combiner travail et responsabilités familiales

Nous commentons ici les résultats des trois enquêtes de façon successive, pour ensuite les recouper et obtenir des conclusions plus assurées. Parmi les aspects importants, le salaire est l'aspect le plus cité, du moins en 1999, au moment où l'enquête EVS a lieu. L'intérêt du travail et la sécurité de l'emploi sont également importants pour plus de 60% des Européens d'après les résultats de l'EVS (graphique 6.19). Les facettes prioritaires concernent tout à la fois les aspects extrinsèques et intrinsèques de l'emploi, ainsi qu'une bonne ambiance de travail : cette dernière est considérée par plus de deux tiers des Européens comme un aspect important du travail, et arrive ainsi en deuxième position. L'intérêt de ne pas distinguer, à ce stade de l'analyse, les aspects intrinsèques et

extrinsèques, permet de souligner l'importance de facettes qui ne recoupent pas entièrement cette distinction.

Graphique 6.19 – L'importance des différentes facettes : les résultats de l'EVS



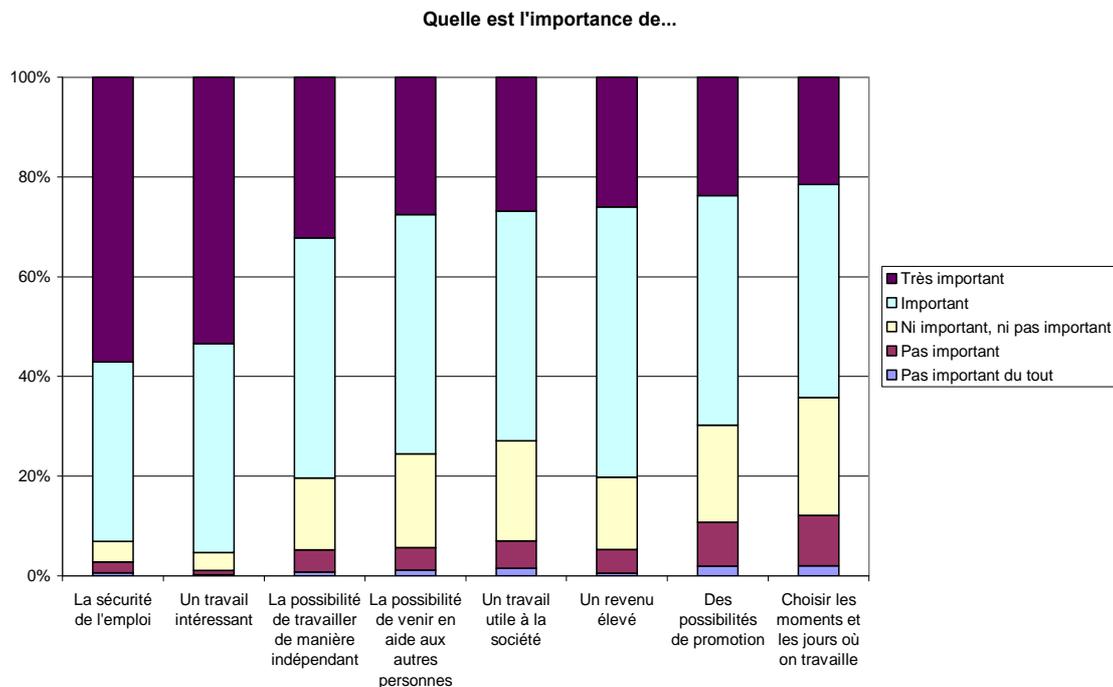
Source : EVS 99, EU15

Ces résultats sont légèrement différents d'un pays à l'autre : ainsi, au Danemark, le salaire n'arrive qu'en cinquième position, après l'ambiance de travail, l'intérêt du travail, l'impression de réussir quelque chose et la possibilité d'employer ses capacités (cf. annexe 6.2). En Suède et en Finlande, le salaire n'arrive qu'en quatrième position. A l'inverse, en Italie et en Allemagne, le salaire et la sécurité de l'emploi sont beaucoup plus importants.

Lorsque l'enquêté peut préciser un degré d'importance, ce qui est le cas de l'ISSP et de l'ESS, le salaire s'avère, pour une majorité d'Européens, « important », et non « très important » (graphique 6.20 et 6.21). La sécurité de l'emploi serait la première source de préoccupation pour les Européens. L'intérêt de l'emploi et l'autonomie sont également très importants d'après les deux enquêtes. L'ESS 2002, qui propose un item sur les

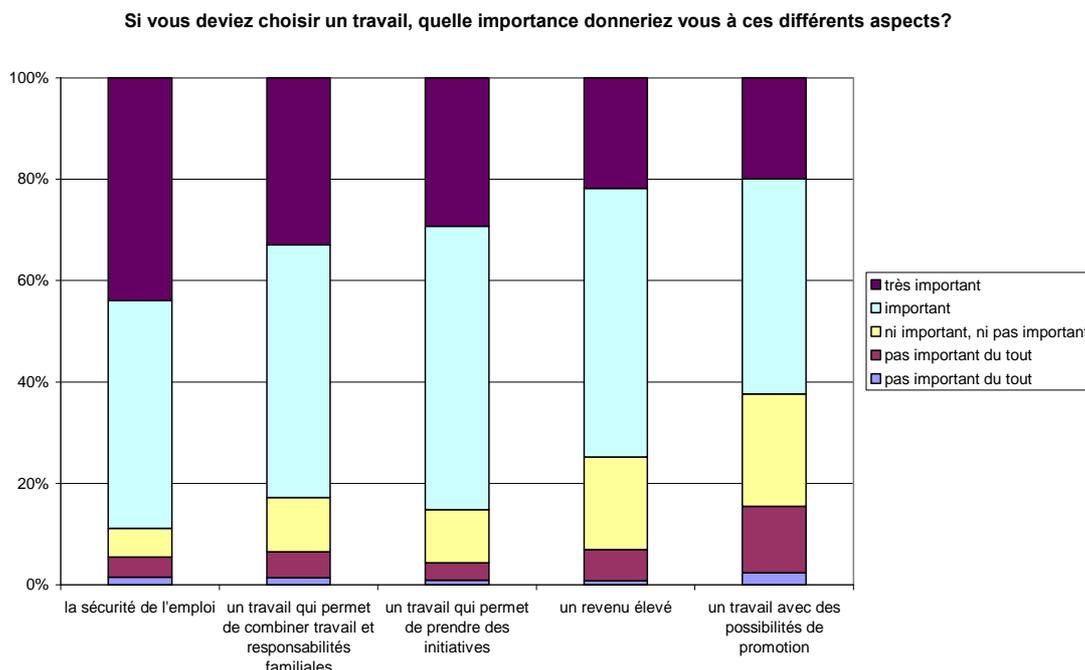
possibilités de conciliation, révèle l'importance de cette dimension, puisqu'elle arrive en deuxième position, juste après la sécurité de l'emploi (graphique 6.21).

Graphique 6.20 – L'importance des différentes facettes : les résultats de l'ISSP



Source : ISSP 2005, EU 15

Graphique 6.21 – L'importance des différentes facettes : les résultats de l'ESS

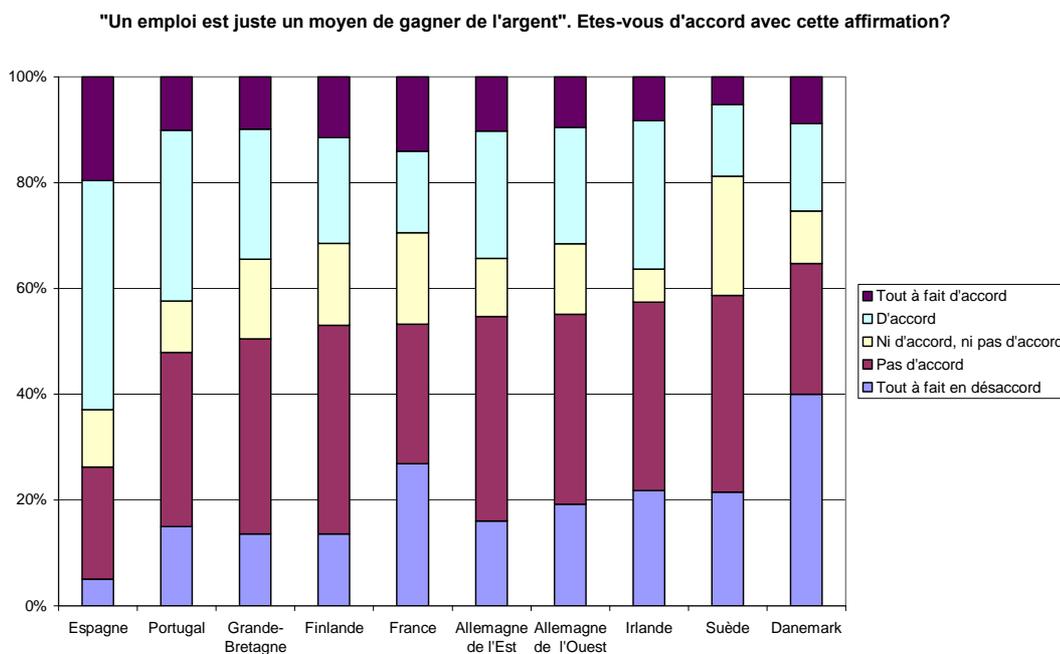


Source : ESS 2002, EU 15

L'importance accordée à chaque facette diffère toutefois sensiblement d'un pays à l'autre. Les pays nordiques accordent ainsi moins d'importance aux aspects extrinsèques (revenu, sécurité, promotion) et davantage aux aspects intrinsèques (cf. annexe 6.3 et 6.4). D'ailleurs, le travail n'est pas seulement le « moyen de gagner sa vie et rien d'autre » pour une majorité d'habitants des pays nordiques (à l'exception de la Finlande) (graphique 6.22). Ils seraient d'ailleurs contents de continuer à travailler, même s'ils n'avaient plus besoin d'argent (graphique 6.23). Dans les pays nordiques, les aspects intrinsèques acquièrent relativement plus d'importance, et le travail est davantage vécu comme un plaisir. Les aspects extrinsèques sont beaucoup plus valorisés en Espagne, au Portugal, en Grèce et en Irlande d'après l'ESS et l'ISSP (cf. annexe 6.3 et 6.4). Les Espagnols, les Irlandais et les Portugais attachent aussi une grande importance à la valeur sociale de leur travail : ils sont beaucoup plus nombreux à déclarer qu'il est très important de pouvoir aider les autres et d'être utile à la société grâce à son travail. Les réponses des habitants des pays continentaux se trouvent davantage dans la moyenne. Les Français se distinguent toutefois par l'importance qu'ils accordent à l'intérêt intrinsèque de l'emploi : près de 65% de la population déclare cet aspect « très important » en 1997, et de nouveau en 2005.

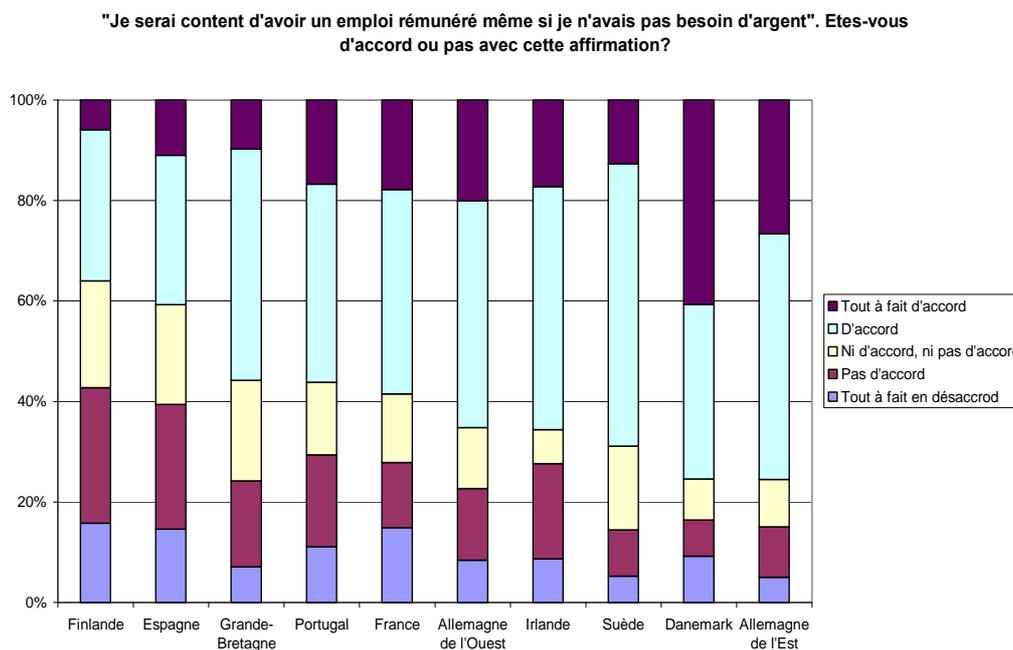
Cette proportion est moins élevée dans la plupart des autres pays européens (cf. annexe 6.4).

Graphique 6.22 – Un rapport instrumental ?



Source : ISSP 2005

Graphique 6.23 – Le travail au-delà du salaire



Source : ISSP 2005

Les trois enquêtes dessinent ainsi une carte relativement cohérente des préférences à l'égard de l'emploi. En Europe, les aspects intrinsèques (autonomie, intérêt du travail) sont tout aussi importants que les aspects extrinsèques (salaire, sécurité). Quand des questions sont posées sur l'ambiance de travail et les possibilités de conciliation, ces deux aspects s'avèrent également très importants aux yeux des travailleurs. Nous avons ainsi mis en lumière l'importance de deux dimensions qui ne recoupent pas entièrement la distinction entre les aspects intrinsèques et extrinsèques, et qui font moins souvent l'objet d'investigation, du moins dans les articles comparatifs⁴³. Des nuances apparaissent entre pays, et nous retrouvons les classifications habituelles sur les régimes d'Etat-Providence ou le capitalisme (Esping-Andersen, 1990 ; Amable, 2005). Pour mieux comprendre cette hétérogénéité, nous envisageons plusieurs hypothèses dans les paragraphes suivants, même si nous ne pouvons pas les tester conjointement (cf. première section).

⁴³ Voir néanmoins quelques résultats dans la section 2 du chapitre 2.

3.2 – Composition, contexte et culture : éléments explicatifs de l'hétérogénéité européenne

Nous avons déjà pu mesurer la diversité des attentes à l'égard du travail. L'enjeu est cette fois-ci de proposer des éléments d'explication de la variété des préférences. Nous souhaitons pour cela exploiter pleinement les trois vagues de *l'International Social Survey Program* (ISSP) sur les valeurs au travail, afin d'essayer de démêler les effets de composition, les effets de contexte et les effets plus culturels.

Nous avons choisi de modéliser la probabilité de déclarer « très important » l'intérêt du travail, la sécurité de l'emploi et un salaire élevé⁴⁴. Pour ces trois aspects, nous disposons d'hypothèses sur l'effet du contexte, hypothèses que nous avons évoquées dans la première section. Nous modélisons également la probabilité de déclarer « très important » les autres items de la base (les opportunités de promotion, l'autonomie, la possibilité d'aider les autres, la possibilité d'être utile à la société et la possibilité de choisir les horaires de travail). Les résultats sont présentés en annexe 6.5.

L'hétérogénéité individuelle et les effets de composition

A travers cette modélisation, l'hétérogénéité individuelle est perceptible, et souvent significative. Les femmes n'ont pas les mêmes préférences que les hommes : elles accordent ainsi moins d'importance au salaire, aux possibilités de promotion ou à l'autonomie. Elles souhaitent en revanche pouvoir aider les autres, être utile à la société et choisir les horaires de travail. On retrouve dans cette dernière réponse les préoccupations pour les questions de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Les préférences semblent évoluer au cours du cycle de vie. Le fait d'être marié renforce l'importance de la sécurité de l'emploi, et minore l'importance que l'on pourrait donner à l'intérêt intrinsèque de l'emploi. Les jeunes semblent accorder plus d'importance au salaire, à l'intérêt intrinsèque de l'emploi, à la sécurité de l'emploi et aux opportunités de promotion. L'autonomie, la possibilité d'être utile à la société et de pouvoir choisir ces horaires les préoccupent moins. Les attentes à l'égard de l'emploi sont plus élevées et

⁴⁴ Nous avons choisi un probit binaire, plutôt qu'un probit ordonné, pour deux raisons. Premièrement, le nombre d'observations pour certains items (« pas importants du tout », « ni important, ni pas important ») était faible. Par ailleurs, nous pouvons directement comparer l'effet fixe pays, au résultat brut, qui ne tient pas compte de l'effet de composition (ici, le pourcentage de personnes déclarant chaque item « très important »).

étendues en début de vie active, puisqu'elles concernent tout à la fois le salaire et l'intérêt du travail. Certes ils souhaitent s'épanouir dans leur travail, mais les aspects matériels les préoccupent toujours autant. L'attachement à un collectif et le souhait d'être utile semblent en revanche des valeurs plus anciennes. Les préoccupations des jeunes sont davantage centrées sur le bien-être personnel, l'épanouissement, mais également le confort matériel⁴⁵.

L'intérêt intrinsèque du travail revêt par ailleurs une importance accrue pour les protestants et les catholiques. Ce résultat est tout à fait cohérent avec les travaux plus historiques qui ont montré l'importance de ces religions dans l'avènement d'une société fondée sur le travail (Weber (1989[1950]) ; Méda, 1995).

L'intérêt intrinsèque du travail est également plus important pour les personnes en haut de l'échelle des revenus⁴⁶ et celles qui sont plus diplômées. Les plus diplômés accordent également plus d'importance à l'autonomie, à la possibilité d'être utile à la société, à la possibilité d'aider les autres. Ils se préoccupent moins du salaire et de la sécurité de l'emploi. Ces résultats sont tout à fait concordants avec l'idée selon laquelle le diplôme protège contre le risque d'avoir un mauvais emploi, et fait naître d'autres ambitions, davantage tournées vers les aspects intrinsèques du travail.

Les préférences varient fortement d'une profession à l'autre. Les professions intellectuelles privilégient l'intérêt intrinsèque de l'emploi, l'autonomie, la possibilité d'aider les autres et d'être utile à la société. Les ouvriers accordent moins d'importance à ces aspects. Ce sont les cadres supérieurs et les dirigeants qui accordent le plus d'importance aux possibilités de promotion.

Cette hétérogénéité individuelle pourrait éclairer les différences entre pays que nous avons observées au début de cette section. Par exemple, l'importance de l'intérêt intrinsèque de l'emploi au Danemark pourrait s'expliquer par la structure de la population, plus diplômée que dans le reste de l'Europe⁴⁷. Si ces effets de composition existent sans aucun doute, ils ne sauraient expliquer l'ensemble de l'hétérogénéité européenne. Habiter

⁴⁵ Cette idée est corroborée par des entretiens individuels menés par Béatrice Delay, Dominique Méda et Marie-Christine Bureau, dans le cadre du projet SPREW (*Social Patterns of Relation to Work*) basé au Centre d'études de l'emploi.

⁴⁶ Il s'agit du revenu individuel. Pour les caractéristiques socio-économiques telles que le revenu, l'ISSP s'appuie sur une enquête nationale. Pour beaucoup de pays, le revenu est déclaré tel quel, ce qui nous permet de calculer les quartiles. Pour d'autres pays, nous disposons de tranches de revenus, que nous avons regroupées en quatre tranches qui regroupent chacune près d'un quart de la population nationale.

⁴⁷ Cf. graphique 8.13 du chapitre 8.

dans un pays plutôt qu'un autre influence les préférences de manière significatives d'après nos résultats. Les « effets pays » de notre modèle restent significatifs dans la plupart des cas (annexe 6.5). Que l'on prenne en compte les « effets pays » estimés à travers notre modèle ou le pourcentage de personnes déclarant chaque item important, les différences entre pays persistent (cf. annexe 6.5). C'est particulièrement vrai de l'intérêt intrinsèque du travail. On retrouve ici un résultat proche de celui de Duncan Gallie (2007). Les effets de composition ne peuvent pas tout expliquer. Il faut alors faire appel au contexte économique, institutionnel ou culturel pour tenter de comprendre les différences entre pays.

Les différences entre pays et le poids du contexte économique, institutionnel et culturel

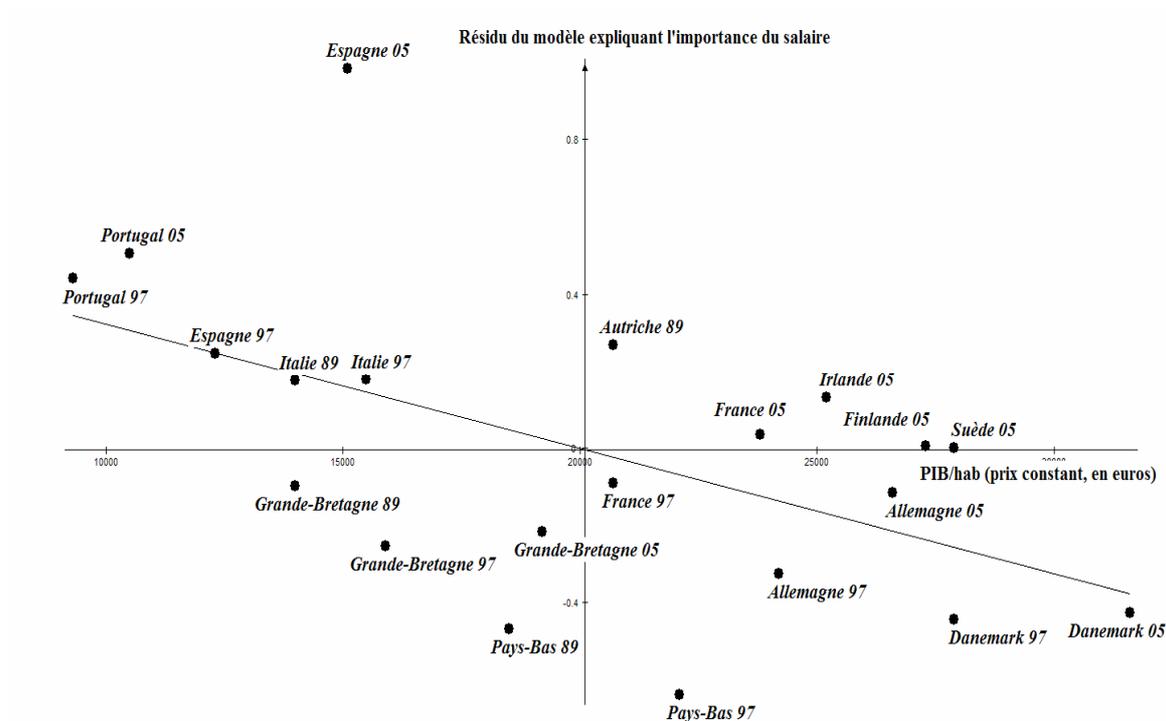
Pour tester l'importance du contexte institutionnel, nous disposons d'indicateurs macroéconomiques sur longue période, calculés par Eurostat ou l'OCDE (le PIB par habitant et les dépenses de protection sociale par exemple). Nous pouvons les confronter aux « effets pays » qui constituaient, en quelque sorte, un résidu inexpliqué par notre modèle précédent, qui visait à tenir compte des effets de composition. Nous mettons en relation les effets pays et les indicateurs macroéconomiques à travers des graphiques. La représentation visuelle permet de découvrir les pays qui contribuent le plus à la corrélation et de repérer éventuellement des points aberrants. C'est d'autant plus important que certains pays sont présents dans les trois vagues, et que d'autres ne le sont que dans la dernière (la Finlande par exemple). La représentation graphique permet aussi de repérer les évolutions des pays dans ce plan. Elle présente ainsi plusieurs avantages par rapport à au modèle multi-niveaux par exemple, ou à une régression au niveau individuel ajoutant simplement des effets de contexte (sans effet aléatoire au niveau du pays).

Le niveau de revenu par habitant semble ainsi influencer les préférences à l'égard du salaire : ce dernier est moins important dans les sociétés les plus riches, une fois pris en compte le niveau d'éducation ou la structure par profession par notre précédent modèle (cf. graphique 6.24)⁴⁸. Par ailleurs, la sécurité de l'emploi est plus importante dans les pays où le taux de chômage est élevé, ce qui semble assez intuitif (graphique 6.25). Le contexte institutionnel joue également. Des indemnités du chômage élevées rassurent

⁴⁸ Nous rappelons que nous n'avons pas introduit l'effet des revenus individuels, car ces derniers sont exprimés en monnaie nationale pour chaque pays.

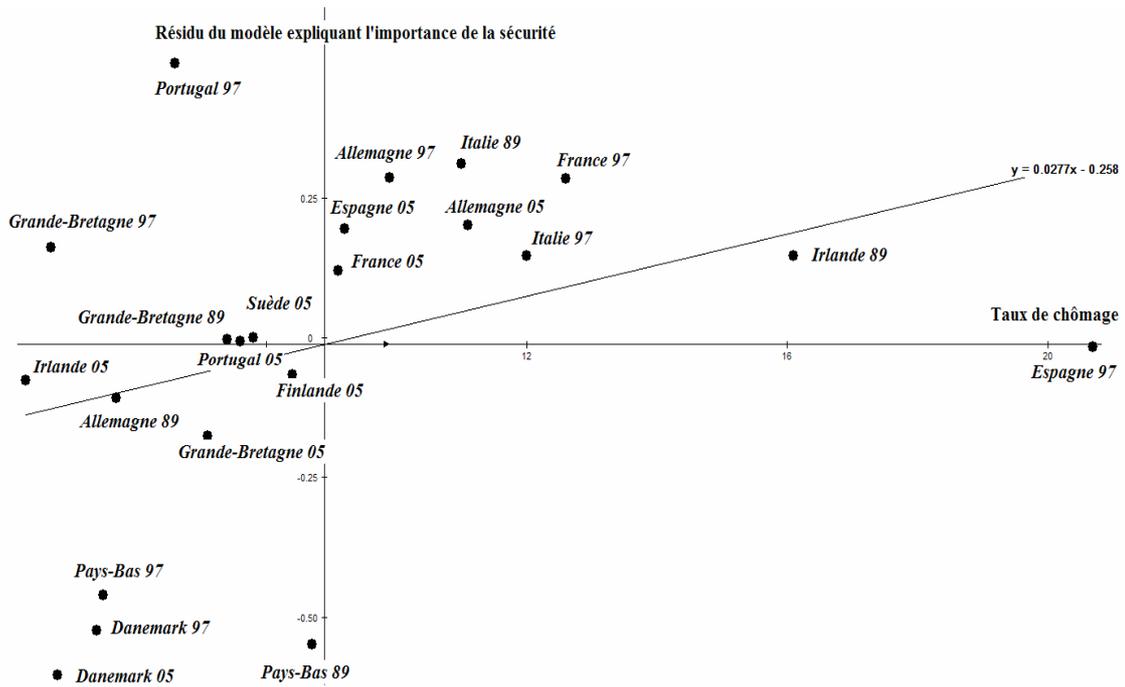
les travailleurs, qui se soucient moins de la sécurité de l'emploi proprement dite, puisque le contexte institutionnel leur permet d'assurer une certaine continuité de revenu (cf. graphique 6.26). Une protection sociale généreuse, par une redistribution des richesses, pourrait aussi minorer l'importance du salaire et des promotions dans la hiérarchie salariale. Cette hypothèse est en partie validée (cf. graphique 6.27 et 6.28).

Graphique 6.24 – Richesse nationale et importance du salaire



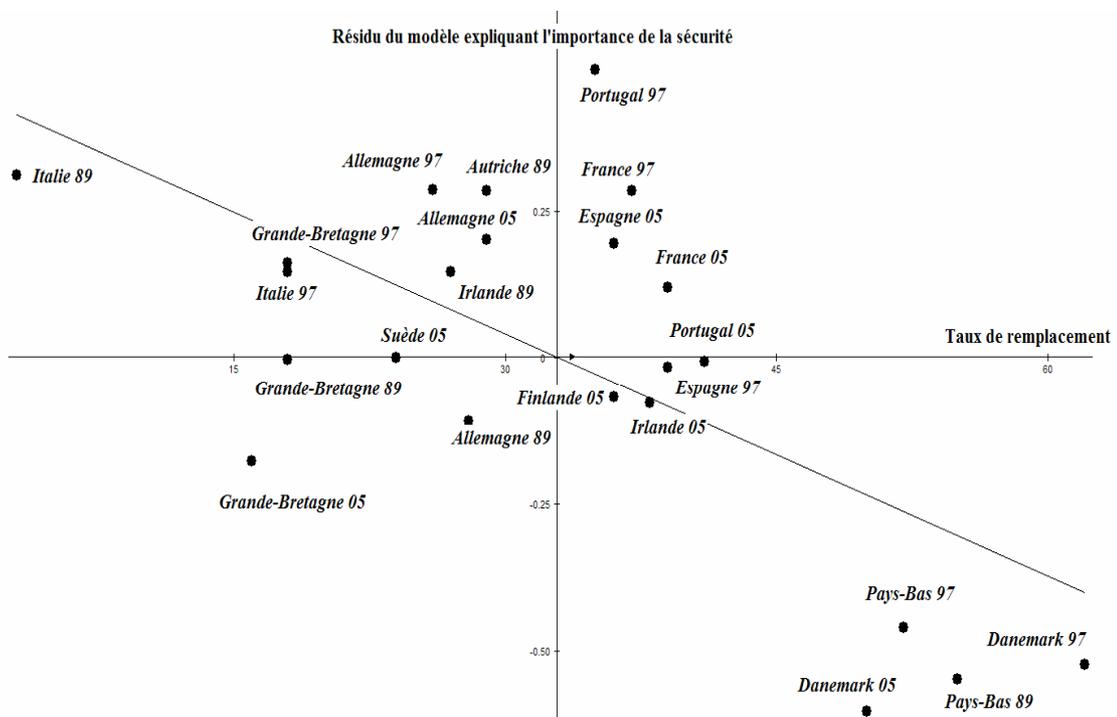
Source : ISSP 89, 97, 2005 et Eurostat pour le PIB

Graphique 6.25 – Taux de chômage et importance de la sécurité de l'emploi



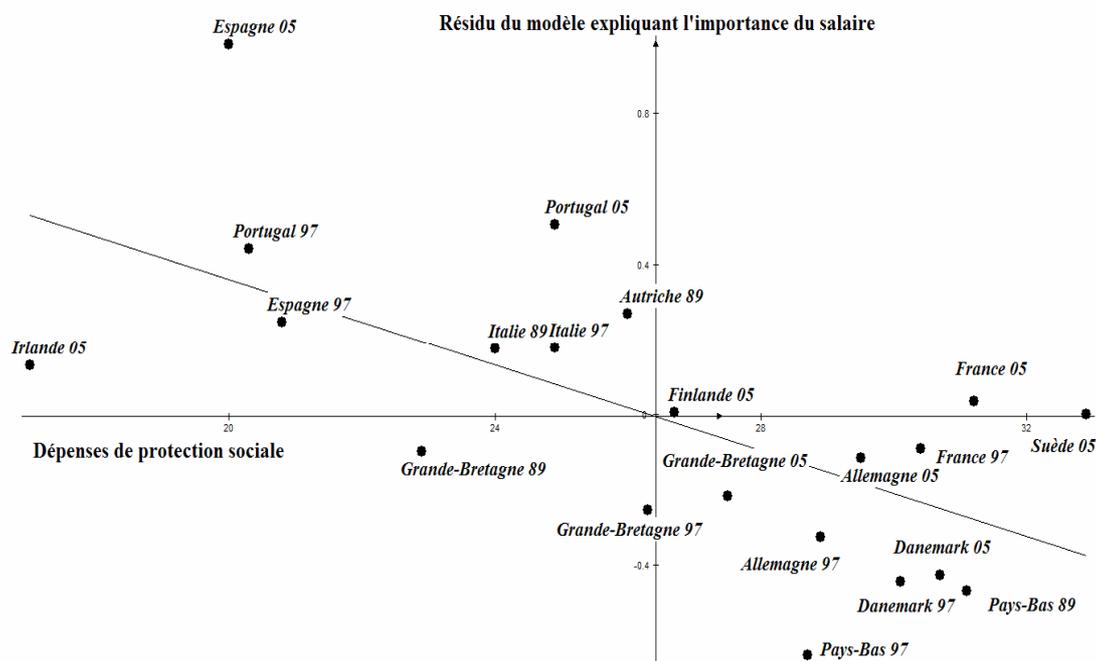
Source : ISSP 89, 97, 2005 et Eurostat pour le PIB

Graphique 6.26 – Allocations chômage et importance de la sécurité de l'emploi



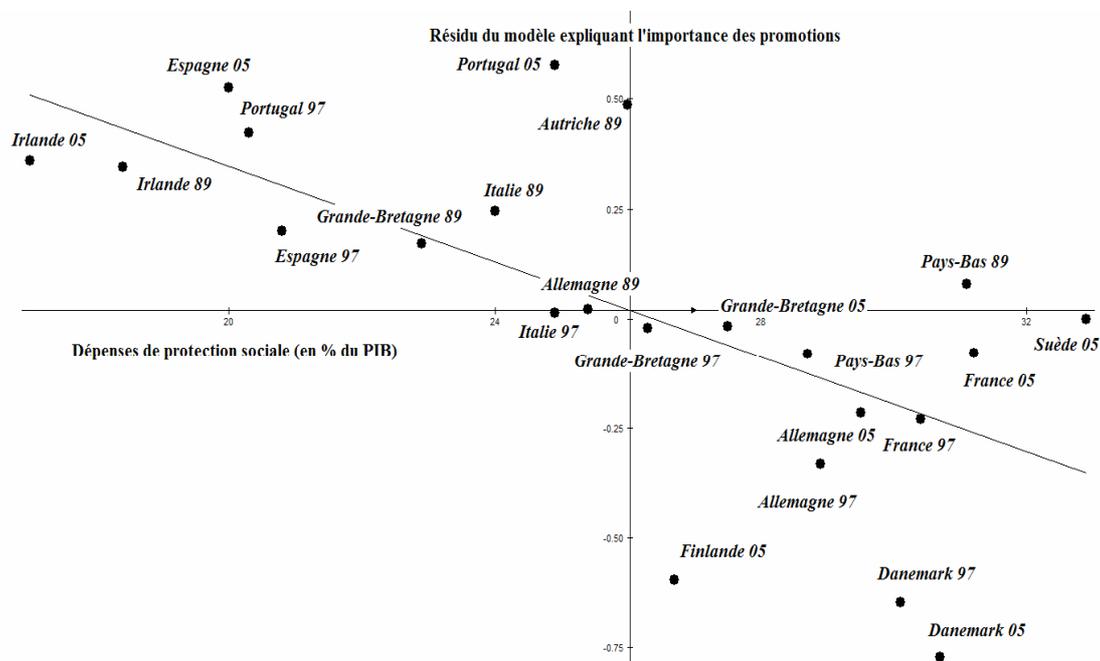
Source : ISSP 89, 97, 2005 et OCDE pour le taux de remplacement

Graphique 6.27 – Dépenses de protection sociale et importance du salaire



Source : ISSP 89, 97, 2005 et Eurostat pour les dépenses de protection sociale (en % du PIB)

Graphique 6.28 – Dépenses de protection sociale et importance des promotions

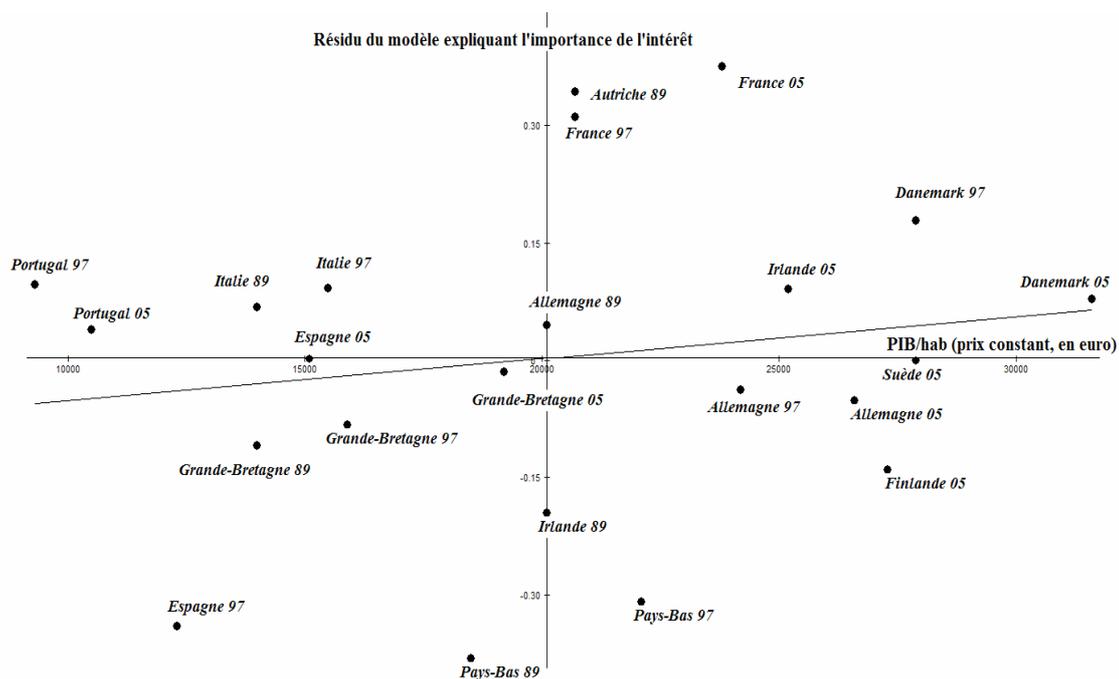


Source : ISSP 89, 97, 2005 et Eurostat pour les dépenses de protection sociale (en % du PIB)

La diversité des préférences en Europe est en partie le reflet de l'hétérogénéité des contextes économiques et institutionnels. Le relatif désintérêt des Danois pour le salaire, qui pouvait passer pour un trait culturel, pourrait en réalité s'expliquer par un niveau de richesse relativement élevé par rapport au reste de l'Europe, et une protection sociale généreuse. Par ailleurs, la moindre importance que les salariés danois attachent à la sécurité s'expliquerait en grande partie par une protection sociale généreuse.

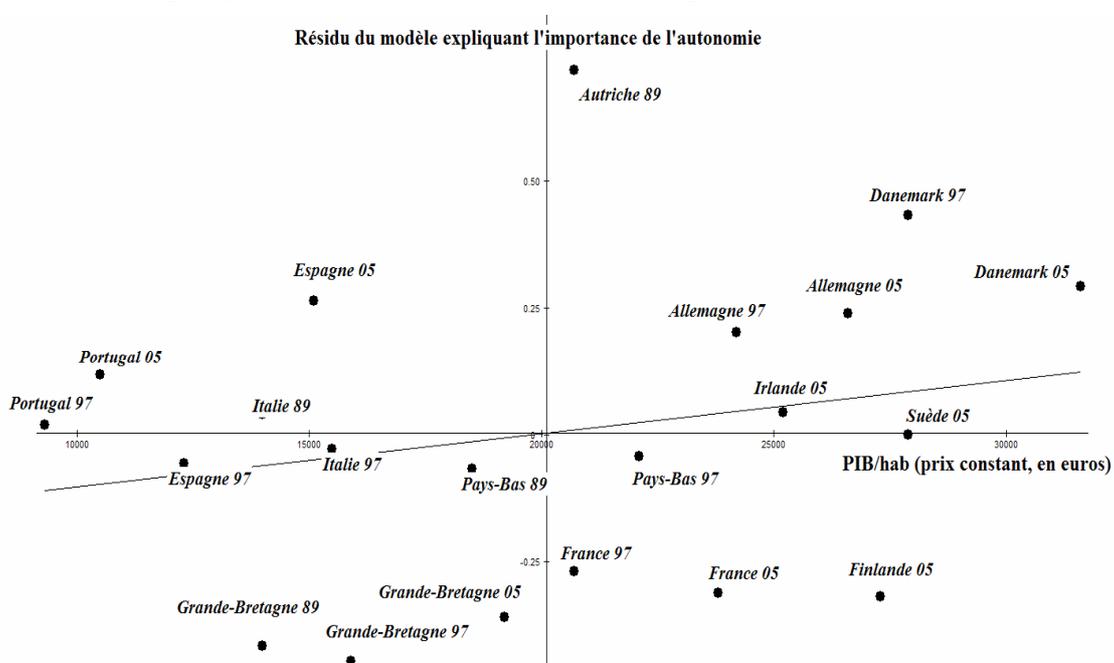
En revanche, l'importance des aspects intrinsèques est beaucoup moins corrélée au niveau de richesse nationale ou au niveau des dépenses de protection sociale (graphique 6.29 à 6.32). Cette conclusion permet d'éclairer les résultats décevants de la littérature qui se basait sur la théorie d'Inglehart. La littérature n'avait pas trouvé jusque là d'effet significatif de la richesse nationale sur les préférences à l'égard des aspects intrinsèques ou extrinsèques, mais elle se basait sur un indice composite opposant les aspects intrinsèques aux aspects extrinsèques (De Witte *et al.*, 2004). Comme nous l'avons vu, le niveau de richesse nationale n'a pas un effet aussi net sur l'importance des aspects intrinsèques. Son impact sur les préférences à l'égard des aspects extrinsèques (notamment l'importance du salaire était alors plus difficile à percevoir à travers un indice composite.

Graphique 6.29 – Richesse nationale et importance de l'intérêt intrinsèque du travail



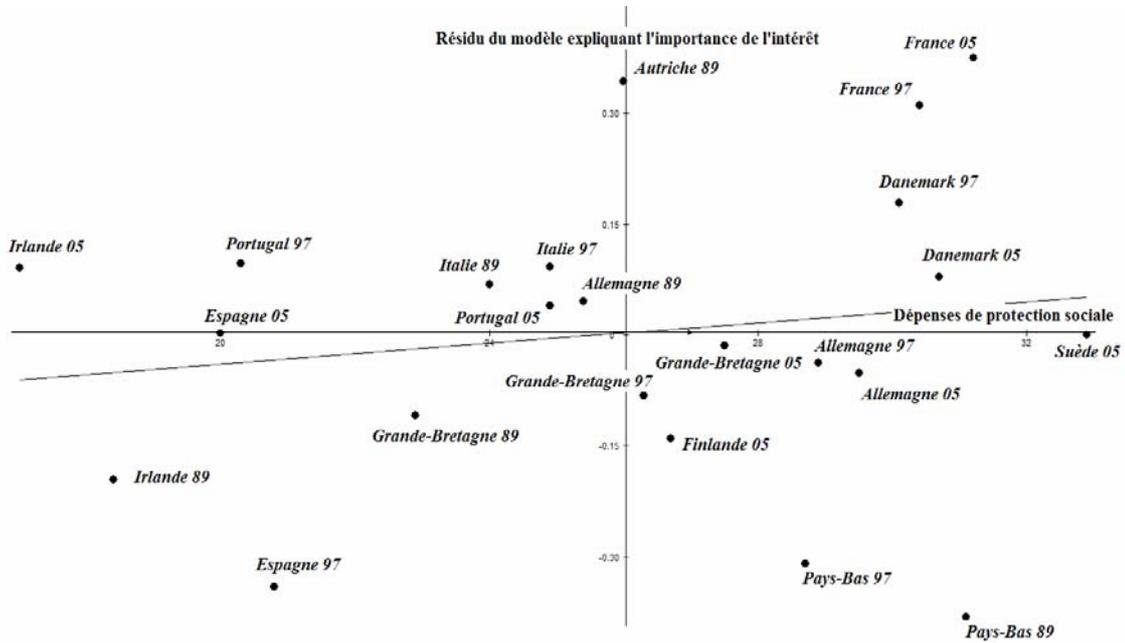
Source : ISSP 89, 97, 2005 et Eurostat pour le PIB

Graphique 6.30 – Richesse nationale et importance de l'autonomie



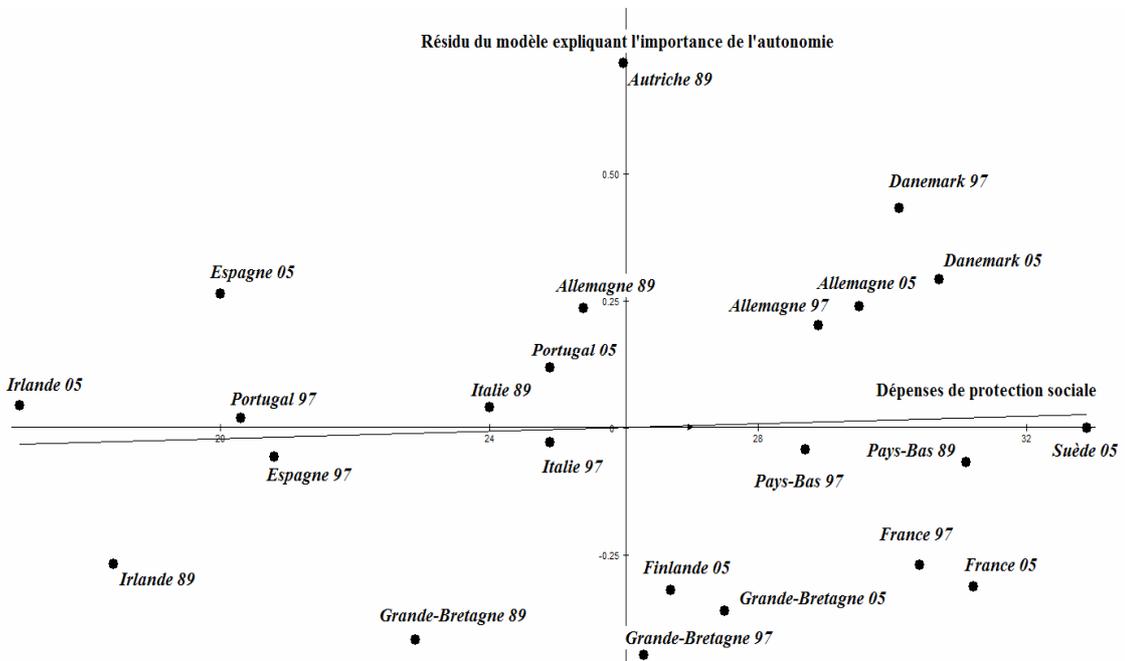
Source : ISSP 89, 97, 2005 et Eurostat pour le PIB

Graphique 6.31 – Dépenses de protection sociale et importance de l'intérêt intrinsèque de l'emploi



Source : ISSP 89, 97, 2005 et Eurostat pour les dépenses de protection sociale (en % du PIB)

Graphique 6.32 – Dépenses de protection sociale et importance de l'autonomie



Source : ISSP 89, 97, 2005 et Eurostat pour les dépenses de protection sociale (en % du PIB)

Pour expliquer l'hétérogénéité des préférences, notamment en ce qui concerne les aspects plus intrinsèques de l'emploi, des spécificités plus culturelles peuvent être envisagées. En premier lieu, des biais de langage ne sont pas à exclure. Les Néerlandais semblent avoir quelques réticences à reconnaître qu'un aspect est « très important », puisque les Pays-Bas sont affectés d'un coefficient négatif et significatif dans toutes nos analyses, à une exception près (cf. annexe 6.5). Les Portugais et les Espagnols sont en revanche plus enclins à admettre qu'une caractéristique est « très importante ». Les résultats de l'ESS pourraient confirmer ces biais : les Néerlandais déclarent rarement qu'une caractéristique est « très importante » dans le cadre de cette enquête, et les habitants de la péninsule ibérique choisissent beaucoup plus souvent cet item que la plupart des autres Européens. La Grande-Bretagne est souvent accompagnée d'un signe négatif, mais les Britanniques déclarent plus fréquemment que la sécurité de l'emploi et les possibilités de promotion sont « très importantes » en 1997, et cette différence est tout à fait significative. Pour la plupart des autres pays, les résultats sont plus complexes, et un biais systématique semble exclu : ils peuvent être affectés d'un signe négatif ou positif. Par conséquent, il faut reconnaître que les Français accordent une importance spécifique à l'intérêt du travail par exemple, une importance qui ne peut s'expliquer par les caractéristiques de la population en emploi, ni par les effets de contexte. La France est en effet très éloignée de la droite de régression essayant d'expliquer l'importance des aspects intrinsèques par le niveau de richesse (graphique 6.29). L'importance des aspects intrinsèques est à replacer dans un contexte plus général sur la place du travail. En particulier, les Français sont ceux qui accordent le plus d'importance au travail (graphique 6.1). Plus que d'autres, ils sacrifient une partie de leur vie privée pour le travail (graphique 6.13) ; ils ne peuvent oublier entièrement leurs problèmes professionnels en dehors du travail (graphique 6.14) et ils ont ainsi quelques difficultés à séparer la vie professionnelle et la vie familiale. Par ailleurs, travail et statut social y sont aussi davantage liés que dans d'autres pays (D'Iribarne, 1989). Le travail est plus fréquemment un investissement affectif en France, ce qu'ont également mis en évidence les enquêtes d'IPSOS et de la Sofres (Solom, 2006 ; TNS Sofres, 2007). Les Français sont ainsi 42% à penser qu'ils « s'accomplissent souvent dans le travail », pour une moyenne européenne de 30% (Solom, 2006). Ces résultats invitent à enrichir la grille d'interprétation du malaise des travailleurs français que propose Thomas Philippon (2007). Ce malaise provient sans aucun doute d'une dégradation des relations sociales, mais il résulte également d'une

frustration par rapport à des niveaux d'attentes très élevés. A l'inverse, les enquêtes de la Sofres laissent penser que les salariés anglais ont une vision « marchande », « utilitariste », voire « mercenaire » de leur travail - nous reprenons ici les mots avancés par le communiqué de presse de la TNS Sofres (2007). Nous disposons désormais d'un faisceau d'indices pour nuancer cette interprétation de la relation au travail des Anglais. Certes, le salaire arrive en tête des items cités par les Britanniques en 1999 d'après l'EVS, mais c'est aussi vrai de la France (cf. annexe 6.1). Les Britanniques répondent également un peu plus souvent que l'emploi est « juste un moyen de gagner sa vie » (graphique 6.16). Cependant d'après l'ESS et l'ISSP, ils déclarent rarement que le salaire est « très important », se rapprochant en cela des pays nordiques (annexe 6.2 et 6.3). Notre modèle témoigne de cette singularité : par rapport à la structure de leur population, la Grande-Bretagne se distingue par une moindre importance accordée au salaire (annexe 6.5). Le chapitre précédent avait déjà démontré que le salaire jouait moins sur la satisfaction des Britanniques, et que les salariés moins bien payés n'étaient pas plus malheureux (graphique 5.3). On ne peut comprendre ces résultats sans évoquer ici la place du travail : les Britanniques sont, avec les Danois, ceux qui accordent le moins de place au travail dans leur vie (graphique 6.1) et, avec les Français, ceux qui souhaiteraient que cette place diminue encore (graphique 6.5). En d'autres termes, on observe un détachement par rapport au monde du travail, qui ne peut s'interpréter comme une vision « marchande » ou « utilitariste », mais plutôt un rapport plus distancié, plus pragmatique et moins affectif au travail. L'enquête d'IPSOS vient appuyer cette idée : lorsqu'on demande aux Européens « qu'est ce qu'évoque le travail pour vous ? », les Anglais sont près de 40% à citer la « routine », alors que les Français préfèrent les notions d'accomplissement ou de fierté. (Solom, 2006). On retrouve ici l'idée qu'une analyse unidimensionnelle du rapport au travail, marquée par une opposition entre les aspects « intrinsèques » et « extrinsèques » n'épuise pas la réalité tant qu'elle néglige la place accordée au travail dans la vie. Les aspects dynamiques doivent également être pris en compte : plus que d'autres Européens, les Britanniques accordent de l'importance aux possibilités de promotion. C'est moins le salaire du moment qui importe que les perspectives d'évolution. En définitive, les spécificités nationales que nous avons mises en évidence peuvent s'interpréter comme des effets culturels, même si nous avons déjà tenu compte de la religion. Elles peuvent également provenir de spécificités institutionnelles qui évoluent peu au cours du temps, et que nous ne pouvons capter à travers les indicateurs que nous avons retenus pour le

contexte, les seuls qui étaient disponibles pour un grand nombre de pays et sur longue période. Il se peut par exemple que les politiques de promotion de la qualité de vie au travail développées dans les années 70 en Scandinavie aient renforcé l'intérêt que les travailleurs pouvaient ressentir pour leur travail (Gallie, 2007).

La modélisation que nous avons mise en œuvre cherchait à tester des hypothèses explicatives qui pouvaient émerger du simple constat de l'hétérogénéité européenne. Elle nous a permis de démêler les effets de composition, les effets propres au contexte économique et institutionnel, ainsi que les spécificités nationales qui demeurent. Elle démontre que la diversité des préférences en Europe provient en partie de différences structurelles (niveaux d'éducation, par exemple), de politiques économiques et sociales (croissance économique, protection sociale) et non seulement de culture propre à chaque pays. Elle conforte ainsi la thèse selon laquelle les préférences sont modelées par le contexte économique et institutionnel. Dans la lignée des intuitions d'Inglehart, nous avons pu démontrer que les préoccupations matérielles (ici le salaire) sont moins prégnantes dans les sociétés les plus riches. En revanche, les préoccupations post-matérielles pour reprendre ses termes (ici l'intérêt intrinsèque du travail) semblent tout aussi développées dans les sociétés moins riches, une fois tenu compte du niveau d'éducation, qui joue un rôle important. Au-delà du seul niveau économique, variable privilégiée par Ronald Inglehart, le contexte institutionnel constitue une deuxième dimension importante de l'analyse des valeurs et des préférences (Haller, 2002). Le système de protection sociale peut ainsi rassurer les travailleurs qui se préoccupent moins de la sécurité de l'emploi. Ces résultats restent bien sûr à confirmer dans la mesure où le nombre d'observations est encore relativement limité. Cette méthodologie permet toutefois de nuancer des interprétations trop culturalistes qui se contenteraient de remarquer des différences entre pays sans saisir l'importance des effets de composition et l'importance du contexte économique ou institutionnel. D'un point de vue méthodologique, nos résultats mettent en garde contre les stéréotypes culturels basés sur une seule dimension, pour envisager plutôt une configuration de valeurs. Enfin, ils invitent à renouveler les questions proposées dans les questionnaires internationaux, pour mieux cerner le rapport au travail avec des notions qui semblent plus discriminantes que le degré d'importance accordé à chaque facette. Nous pensons par exemple aux notions

d' « accomplissement » ou à l'inverse de « routine », qui sont peu présentes dans les enquêtes que nous avons pu mobiliser, à l'exception toutefois des enquêtes des instituts de sondage.

Conclusion

En élargissant la perspective adoptée dans le chapitre précédent et en confrontant les résultats de diverses enquêtes, ce chapitre témoigne de la diversité des attentes et des préférences en Europe, ainsi que de la complexité du rapport au travail. Dans un mouvement de réduction de la complexité, nous avons cherché à expliquer cette diversité. L'analyse menée ici met en lumière le rôle du contexte économique et institutionnel, dans la formation des préférences à l'égard du salaire, de la sécurité de l'emploi et des perspectives de promotion. Elle souligne également l'intérêt d'interpréter le degré d'importance de chaque facteur au regard de la place accordée au travail dans la vie et aux interactions de ce dernier avec d'autres sphères. Ce sont des configurations de valeurs qu'il faut en définitive interroger et expliquer.

La diversité, que nous avons pu mesurer et expliquer, ne doit pas masquer les tendances communes à l'ensemble de l'UE 15 : les aspects extrinsèques, comme la sécurité de l'emploi, restent un élément important de la qualité de l'emploi aux yeux des travailleurs. Ces derniers accordent également de l'importance à l'autonomie du travail et aux possibilités de conciliation. L'exploitation de nombreuses questions a permis de dépasser le clivage traditionnel entre les éléments intrinsèques et extrinsèques pour faire apparaître d'autres dimensions de la qualité de l'emploi.

Conclusion de la deuxième partie

L'enjeu de cette partie était tout d'abord descriptif. Il s'agissait de cerner les préférences des travailleurs et les déterminants de la satisfaction au travail en Europe, à travers une synthèse de la littérature et une exploitation originale de quatre enquêtes internationales (ECHP, ISSP, EVS, ESS). Les diverses méthodes de recherche peuvent parfois diverger : les augmentations de salaire semblent satisfaire tous les travailleurs d'après l'ECHP exploité dans le cinquième chapitre, mais ces derniers n'ont pas entièrement réalisé l'importance des promotions pour leur bien-être, si on en croit les résultats du sixième chapitre. Les deux méthodes de recherche convergent néanmoins sur certains points. Les résultats du sixième chapitre peuvent ainsi éclairer ceux du chapitre précédent. L'importance accordée à la sécurité de l'emploi renvoie à l'influence du type de contrat de travail : les travailleurs en CDD, dont la sécurité n'est pas assurée, sont effet plus malheureux. Le cinquième chapitre permet également de compléter le chapitre précédent, basé sur l'ECHP, qui n'abordait pas directement certaines facettes de l'emploi, notamment l'autonomie et les questions de conciliation : ces deux dimensions sont pourtant cruciales aux yeux des travailleurs. Le rapprochement de ces divers résultats dresse une carte des valeurs relativement cohérente. Le salaire est plus fréquemment considéré comme très important dans les pays méditerranéens, où son impact sur la satisfaction est plus élevé. Les rapprochements permettent ainsi d'obtenir des conclusions plus assurées. Plus généralement, on observe tout à la fois des éléments communs à l'ensemble de l'Europe et une certaine diversité des attentes et des préférences.

Face à cette hétérogénéité constatée, notre deuxième partie avait aussi une portée explicative. Le quatrième chapitre recensait les éléments d'explications proposés par la littérature et les méthodes utilisées pour tester ces hypothèses. Le cinquième chapitre tente d'expliquer l'hétérogénéité européenne à travers les concepts économiques classiques (segmentation, compensation), mais en mobilisant également les valeurs et en émettant l'hypothèse d'une hétérogénéité en la matière. Cette hypothèse est testée de manière plus précise dans le chapitre suivant, qui tente de démêler les effets de composition, les effets

de contexte économique et institutionnel et des effets spécifiques à chaque pays, qui peuvent renvoyer à des phénomènes plus culturels ou à des institutions que nous ne pouvons mesurer.

L'apport de cette partie est également méthodologique : il souligne l'intérêt d'interpréter les résultats de l'économie du bonheur avec la grille de lecture élaborée dans le cadre des réflexions sur la variété des capitalismes. Cette démarche, entamée par quelques uns (Hult et Svallfors, 2002 ; Gallie, 2007) et développée dans les cinquième et sixième chapitres s'avère féconde : les déterminants de la satisfaction au travail et les préférences à l'égard de l'emploi restent hétérogènes en Europe, mais des rapprochements sont perceptibles entre les groupes de pays habituellement distingués dans la littérature institutionnaliste et culturaliste. Cette littérature fournit un cadre théorique plus souple que celui proposé par Ronald Inglehart et habituellement retenu pour expliquer les préférences à l'égard de l'emploi dans une perspective comparative. La richesse d'un pays est toujours une variable déterminante, mais d'autres lignes de fracture apparaissent, en fonction des systèmes de protection sociale, entre autres. Certes la croissance économique d'un pays modifie les préférences à l'égard de l'emploi et les valeurs de manière plus générale, mais le contexte social, institutionnel et culturel entre également en jeu. Les réflexions sur les méthodes comparatives, les hypothèses culturalistes et la variété des capitalismes, que nous avons présentées dans le troisième chapitre, entrent ainsi en dialogue avec l'économie du bonheur pour confirmer des hypothèses. Le cinquième chapitre a également mis en évidence la singularité de certains pays, qui se détachent des regroupements habituels. Nous pensons en particulier à la France, dont les habitants semblent avoir un rapport très affectif au travail.

Nos résultats empiriques peuvent, en retour, nourrir une réflexion sur les indicateurs utilisés couramment dans les comparaisons internationales, en révélant la signification donnée à tel ou tel indicateur (CDD, hausse de salaire), en questionnant la possibilité d'indicateurs communs. C'est l'objet de la troisième partie. Les résultats de cette partie nous ont permis de mieux cerner ce que pouvait être un emploi de qualité pour les travailleurs européens. Il s'agit désormais, au-delà de la diversité des préférences, d'amender et de compléter les listes d'indicateurs de qualité de l'emploi que nous avons présentées dans le chapitre introductif, pour refléter davantage les priorités des travailleurs.

Partie III

Une approche comparative et dynamique de la qualité de l'emploi : les indicateurs mis à l'épreuve empirique

Chapitre VII : Des indicateurs communs pour mesurer l'hétérogénéité européenne

Chapitre VIII : L'évolution de la qualité de l'emploi en Europe

Introduction de la troisième partie

Le thème de la qualité de l'emploi fait l'objet d'un intérêt grandissant depuis la fin des années 90, tant dans le champ académique que dans les débats de politique économique, ce que nous avons mis en évidence dans le chapitre introductif. La première partie a exploré les fondements d'une analyse intégrée et comparative de la qualité de l'emploi, pour conclure que, ni le salaire, ni la satisfaction au travail ne pouvait constituer à eux seuls des indicateurs pertinents, et qu'une approche multidimensionnelle de la qualité de l'emploi était nécessaire. L'économie du travail peut en effet fournir une grille d'analyse pertinente, mais les travaux plus récents d'économie du bonheur peuvent également permettre de compléter et de nuancer les indicateurs proposés par une approche économique plus standard. C'est pour cette raison que la deuxième partie a tenté de faire le point sur la satisfaction au travail et les différences de valeurs à l'égard de l'emploi dans les pays européens. Les résultats empiriques apportent un éclairage sur ce que veulent les travailleurs européens et ce qui peut les rassembler, mais soulignent également l'hétérogénéité européenne. L'enjeu est désormais de dépasser cette hétérogénéité pour définir des indicateurs de qualité de l'emploi valables à l'échelle européenne. Il s'agit d'un travail de réduction d'une réalité complexe et hétérogène.

Cette troisième et dernière partie propose une grille d'analyse de la qualité de l'emploi *en soi*, et non plus seulement *pour soi*. Elle s'appuie pour cela sur les régularités et les tendances que nous avons pu observer dans la deuxième partie, ainsi que les apports de l'économie du travail qui permet de dépasser une vision immédiate et subjective de l'emploi et des bénéfices de ces derniers. Cette partie se veut tout à la fois un bilan et une application des réflexions précédentes. Au regard des résultats des deux premières parties, le chapitre VII propose d'amender et de compléter la liste des indicateurs de Laeken, tout en reconfigurant les dimensions. L'intérêt heuristique des indicateurs est testé à l'aide

d'une analyse empirique en coupe : les indicateurs communs devraient ainsi permettre de mesurer l'hétérogénéité européenne, de déterminer les relations entre différentes dimensions, mais également les institutions qui influencent la qualité de l'emploi. Le chapitre VIII propose une seconde application des indicateurs, non plus seulement dans une perspective comparative, mais également dynamique, pour mieux cerner l'évolution de la qualité de l'emploi et les déterminants de cette dernière.

Chapitre VII

Des indicateurs communs pour mesurer l'hétérogénéité européenne

INTRODUCTION

SECTION 1 – FONDEMENTS DES INDICATEURS DE QUALITE DE L'EMPLOI : LE DEFI D'UNE COMMUNE MESURE

1.1 – A quoi servent les indicateurs ?

1.2 – Les indicateurs de Laeken : un bon point de départ ?

1.3 – De nouveaux indicateurs autour de quatre dimensions

SECTION 2 – CARTOGRAPHIER LA QUALITE DE L'EMPLOI

2.1 – Hypothèses et méthodes

2.2 – Une carte de la qualité de l'emploi selon les indicateurs de Laeken

2.3 – Une analyse désagrégée en quatre dimensions

2.4 – Retour sur les approches de l'Union européenne et du BIT

CONCLUSION

Introduction

En s’appuyant sur les résultats des deux premières parties de la thèse, ce chapitre propose une grille de lecture de la qualité de l’emploi « en soi », à l’aide d’indicateurs communs à l’ensemble européen que nous étudions ici. Partant d’une réflexion sur l’intérêt et la nature des indicateurs, la première section aboutit à une première liste d’indicateurs, autour de quatre dimensions de la qualité de l’emploi. La deuxième section cherche à confirmer la pertinence de la grille retenue par une mise à l’épreuve empirique. Elle présente les hypothèses et la méthodologie qui nous permettront ensuite de mener nos analyses empiriques qui débouchent sur des typologies.

Section 1 – Fondements des indicateurs de qualité de l’emploi : le défi d’une commune mesure

Les indicateurs de qualité de l’emploi seront au cœur de notre réflexion et de ses applications empiriques. Il est utile de préciser le rôle que nous leur attribuons et nos critères pour les choisir, avant de présenter les indicateurs et les dimensions que nous retiendrons.

1.1 – A quoi servent les indicateurs ?

Les multiples rôles des indicateurs

Les indicateurs ont tout d’abord une visée scientifique. Dans une perspective descriptive, les indicateurs sont des instruments de mesure, au sens le plus noble du terme. Ils permettent de mesurer des phénomènes, d’éclairer et de décrire une réalité qui restait jusque là dans l’ombre. Dans une perspective plus théorique, les indicateurs permettent de traduire des concepts théoriques en observations. Ils jouent le rôle d’intermédiaires entre la réalité complexe et la théorie. Enfin, ils mettent à jour les relations causales entre deux phénomènes mesurés par deux indicateurs.

Au-delà de cet usage scientifique, l'indicateur peut également être chargé d'une valeur normative. Il joue alors le rôle d'un intermédiaire entre la réalité et une norme ou des valeurs. Au regard de cette norme, les indicateurs permettent d'évaluer l'état de la société. En retour, les indicateurs peuvent permettre de clarifier les objectifs de la politique économique, de comprendre ceux qui sont complémentaires et ceux qui risquent d'être contradictoires. Ils peuvent permettre de préciser les outils politiques chargés d'atteindre les objectifs, en permettant de mieux saisir les enjeux à long terme.

Quel rôle joue alors une analyse comparative basée sur des indicateurs de qualité de l'emploi ? Dans une perspective scientifique, l'analyse des indicateurs de qualité de l'emploi devrait permettre de mieux comprendre le lien entre les institutions, les politiques et les différentes dimensions de la qualité de l'emploi. La comparaison s'appuie alors sur l'hétérogénéité spatiale et temporelle pour tester des hypothèses, sans toutefois tomber dans les travers des approches « universalistes » que nous avons déjà évoquées. Pour cela, nous disposons d'un cadre théorique et des méthodologies exposés dans le troisième chapitre. Dans une perspective de politique économique, l'enjeu n'est pas nécessairement de « classer » les pays en fonction de leur performance mesurée à l'aune des indicateurs - ce que fait le *benchmarking* -, mais plutôt de mieux cerner les marges de manœuvre des politiques et les progrès qui peuvent être réalisés. Nous rejoignons en cela les préoccupations d'Eric Marlier, Anthony Atkinson, Bea Cantillon et Brian Nolan (2007) : les progrès dans d'autres pays peuvent constituer une boussole, mais copier de « bonnes pratiques » ne garantit pas des performances immédiates, tant ces dernières dépendent de complémentarités institutionnelles. La Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) et les Méthodes Ouvertes de Coordination (MOC) se justifient d'ailleurs par la nécessité de tenir compte de la diversité de l'Europe sociale et de l'emploi et le souhait de laisser davantage de liberté aux Etats membres dans ce domaine par rapport aux méthodes communautaires plus classiques. Les objectifs initiaux de la MOC nous semblent être dans la lignée des propositions d'Anthony Atkinson et ses collègues. Toutefois, il est vrai que les analyses entourant la MOC restent bien souvent « universalistes » ou « cross-section » pour reprendre le terme de Marc Maurice (1989) : elles prêtent attention à une seule dimension, à un seul indicateur.

Dans le cadre de la MOC, au-delà du travail d'analyse comparative, A. Atkinson et ses collègues évoquent trois autres usages des indicateurs, usages qui ne relèvent plus de la recherche scientifique (Atkinson *et al.*, 2007, p. 48-53). En effet, les PNAE pourraient

utiliser ces indicateurs pour essayer de déceler, dans leur évolution, un impact des politiques nationales, ce qui reste bien sûr difficile, dans le champ de l'inclusion sociale, mais également celui de la qualité de l'emploi : « *Among the reasons for limited use are that the social indicators are not sufficiently related to national policy measures, such as the national minimum income level, and the Laeken outcome indicators are subject to other influences, notably the economic cycle. We understand this concerns, but believe that they can be overcome by the greater use of background information and by a systemic analysis of the underlying determinants* » (p. 50). Les acteurs locaux et associatifs pourraient également s'emparer de ces indicateurs, pour faire émerger des thèmes dans le débat public ou pour coordonner leur action. La dernière application distinguée par A. Atkinson consiste à s'appuyer sur les indicateurs pour poser des objectifs chiffrés (*targets*), ce qui est particulièrement périlleux dans le champ de l'emploi et du social. Les indicateurs peuvent néanmoins être utiles au gouvernement ou à la société civile qui souhaite suivre les conséquences d'une politique ou porter l'attention sur tel ou tel problème, afin de formuler un objectif et de le suivre, à condition toutefois que l'indicateur respecte certains critères de qualité.

La qualité des indicateurs

Au regard des rôles assignés à ces indicateurs, quels sont les critères de qualité des indicateurs ? Qu'est-ce qu'un bon indicateur ? La Direction Générale (DG) Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne a adopté une liste de critères que nous reprenons ici à notre compte :

- « *leur pertinence politique ;*
- *l'existence de données statistiques fiables, de préférence de sources communautaires (Eurostat) ;*
- *la comparabilité entre les Etats membres ;*
- *l'existence de données récentes et mises à jour ;*
- *leur simplicité, tant pour la compréhension que pour l'interprétation »⁴⁹.*

Ces critères recourent en grande partie ceux qui ont été élaborés par Bernard Perret dans le cadre d'une réflexion sur les indicateurs sociaux (Perret, 2002)

⁴⁹ Voir le site de la Direction Général Emploi : http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/indic_fr.htm .

- *univocité* : il n'y a pas d'ambiguïté sur la nature du phénomène que décrit l'indicateur
- *représentativité* : l'indicateur peut résumer un ensemble de phénomène
- *clarté normative* : le sens de l'indicateur est clair pour les politiques publiques
- *fiabilité, régularité*
- *comparabilité dans le temps et (ou) dans l'espace*

Un système d'indicateurs devrait en outre respecter les critères suivants :

- *complétude* : les principales dimensions doivent être prises en compte
- *équilibre* entre les indicateurs et les dimensions
- *sélectivité et (ou) hiérarchie* : il faut opérer une sélection ou une hiérarchisation (p. 27).

C'est au regard de ces critères que nous sélectionnons les indicateurs et que nous dressons notre propre liste. L'enjeu est bien de construire un cadre cohérent pour faciliter la compréhension des phénomènes complexes qui sous-tendent la qualité de l'emploi. Dans la plupart des tentatives de mise en œuvre d'indicateurs sociaux, tous les indicateurs n'ont pas le même statut : la liste de Laeken distingue des indicateurs « clés » et des indicateurs de contexte. Cependant, depuis septembre 2006, la DG Emploi préfère considérer les « indicateurs de contrôle » et les « indicateurs d'analyse ». Les premiers doivent davantage refléter les progrès au regard des objectifs de politique économique, tandis que les seconds permettent de replacer les performances observées dans leur contexte et de mieux les comprendre. Ces deux types d'indicateurs nous semblent particulièrement utiles dans une perspective comparative qui cherche à replacer les phénomènes dans leur contexte. Il est également courant de distinguer les indicateurs de moyens et les indicateurs de résultats. Examiner les corrélations entre ces deux types d'indicateurs offre ainsi une première idée de l'impact des institutions. Ces différents types d'indicateurs sont tous nécessaires à notre analyse comme nous allons le montrer.

1.2 – Les indicateurs de Laeken : un bon point de départ ?

Comme nous l'avons vu en détail dans l'introduction et tout au long des chapitres, les dimensions et les indicateurs effectivement considérés pour analyser la qualité de l'emploi varient fortement d'une approche à l'autre. La définition retenue à Laeken se

conforme à l’idée selon laquelle la qualité de l’emploi a une nature multidimensionnelle, et identifie dix dimensions (cf. encadré 0.1 et annexe 0.1 du chapitre introductif). Cette définition reprend certaines ambiguïtés présentes dans l’ensemble des travaux existants sur la qualité de l’emploi. En particulier, elle juxtapose une approche par la qualité du travail et de son contenu (dimensions 1, 2 et 4, voire 5) et une approche plus globale ouvrant sur le fonctionnement du marché du travail dans son ensemble (dimensions 3, 5, 6, 7, 8, 9), voire des caractéristiques macroéconomiques (productivité, dimension 10). Toutefois, le nombre d’indicateurs retenus pour chaque dimension oriente davantage vers une approche centrée sur la qualité de l’emploi appréhendée au niveau du marché du travail. Par exemple, le taux d’emploi global ou le taux de chômage de longue durée figurent dans les indicateurs de contexte, alors qu’ils sont des indicateurs traditionnels des performances quantitatives du marché du travail. Par conséquent, il s’agit d’une acception particulièrement large de la notion de qualité de l’emploi.

Cependant, cette définition européenne de la qualité de l’emploi comporte des manques importants que nous pouvons désormais cerner. Comparativement à la littérature existante sur le sujet, elle ne traite que partiellement des salaires (seule une variable de mobilité salariale est incluse), alors même que ceux-ci constituent une variable clé de la qualité du travail au regard de l’analyse économique. De même les conditions de travail sont mal représentées dans les indicateurs de Laeken : seuls les accidents du travail sont introduits, et en ne considérant que leur taux de croissance, ce qui conduit à négliger les écarts importants existant entre les pays en termes de niveau de risque. De plus, des indicateurs importants pour analyser la pénibilité, l’exposition à des risques, l’intensité du travail ne sont pas mentionnés, alors même qu’il existe des enquêtes européennes permettant de les calculer (Enquêtes de la Fondation de Dublin). Enfin, le dialogue social n’est pas défini, faute d’accord entre les pays membres. Les indicateurs de Laeken sont le fruit d’un compromis politique et, à ce titre, ils ne reprennent pas l’ensemble des indicateurs pertinents pour analyser la qualité de l’emploi. Une autre difficulté concerne l’interprétation de certains indicateurs et de leur contribution à la qualité, par exemple dans le cas du taux de temps partiel et du taux de CDD (dimension flexibilité et sécurité) : on peut considérer qu’ils augmentent ou diminuent la qualité de l’emploi selon que l’on met l’accent sur la dimension flexibilité ou sur la sécurité. De même, une productivité élevée peut effectivement correspondre à des emplois de qualité, mais également à une intensification du travail et à une perte de bien-être pour les salariés.

Enfin, une originalité de l'approche européenne apparaît dans l'importance accordée à la dimension du « genre », c'est-à-dire à l'égalité entre les hommes et les femmes et aux conditions de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Les indicateurs consacrés à ces aspects sont nombreux et relativement variés comparativement à d'autres dimensions (des indices de « ségrégation » sectorielle et professionnelle ont été introduits, ainsi qu'une mesure de l'impact de la maternité sur l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes). Ceci correspond à une orientation plus générale des politiques européennes, que ce soit *via* le droit (non discrimination), ou *via* la promotion de l'égalité effective entre hommes et femmes sur le marché du travail (qui constitue un aspect important dans la SEE). De ce point de vue, l'approche européenne propose un élargissement de la notion de qualité de l'emploi par rapport à la plupart des travaux existants, à l'exception de quelques contributions qui font du genre une des clés de l'analyse de la qualité de l'emploi contemporaine (O'Reilly, 2005) ou qui considèrent l'équilibre entre travail et famille comme une dimension de la qualité de l'emploi (Walton, 1976).

Les différentes définitions proposées par le BIT⁵⁰ orientent également la réflexion sur le fonctionnement du marché du travail et la sécurité sociale, avec des indicateurs tels que le taux d'emploi, les différences de taux d'emploi entre hommes et femmes ou les dépenses de protection sociale. Ces définitions s'avèrent en outre moins adaptées au cas européen, puisqu'il est également question des droits fondamentaux qui sont largement respectés dans l'Union (interdiction du travail des enfants par exemple).

En définitive, si les indicateurs de Laeken possèdent une certaine légitimité, celle du politique, leur utilisation exclusive pose problème, tant ils sont silencieux sur certains aspects cruciaux, ou ambigus sur d'autres. Aussi proposons-nous de compléter et d'amender la liste des indicateurs de Laeken. Ainsi, nous introduisons, dans notre analyse empirique, l'ensemble des indicateurs européens lorsque ceux-ci sont disponibles. Ensuite, nous présentons les résultats de notre propre approche, avec des variables complémentaires, permettant d'approfondir certaines dimensions absentes ou mal représentées dans la Stratégie Européenne. Par souci de cohérence et de clarté, nous proposons un cadre d'analyse plus équilibré, autour d'un nombre réduit de dimensions.

⁵⁰ Voir le numéro spécial de la *Revue Internationale du Travail*, vol.142, n°2 et l'annexe 0.3

1.3 – De nouveaux indicateurs autour de quatre dimensions

Dans la première partie de cette thèse, nous avons démontré que ni le salaire ni la satisfaction au travail ne pouvait constituer des critères uniques de qualité de l'emploi, mais que l'économie du travail traditionnelle et l'économie du bonheur pouvaient conjointement fonder une grille d'évaluation de la qualité. Les réflexions de la première partie et les résultats de la deuxième partie nous serviront ainsi de boussole pour choisir les dimensions de la qualité et les indicateurs les plus pertinents. Ils nous conduisent à retenir et approfondir quatre dimensions de la qualité de l'emploi :

- la sécurité socio-économique
- l'éducation et la formation
- les conditions de travail au sens large
- l'égalité entre les hommes et les femmes et la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle

Ces quatre dimensions font partie des préoccupations des Européens, du moins de celles que peuvent mesurer les enquêtes internationales que nous avons exploitées dans la deuxième partie. Comme nous l'avons vu, le salaire et la sécurité de l'emploi constituent des aspects « extrinsèques » de l'emploi qui restent importants dans de nombreux pays. Nous avons choisi de regrouper ces éléments sous le terme de sécurité socio-économique, qui se trouve également dans les travaux du BIT (Anker, 2002), mais nous lui donnons un contenu plus restreint. Les conditions de travail au sens large, incluant la dimension sociale de l'emploi, constituent un facteur de satisfaction et de bien-être d'après les résultats de l'économie du bonheur. Les possibilités de conciliation arrivent également en tête des aspects les plus importants pour les travailleurs, lorsque cet aspect est envisagé dans le questionnaire. Enfin, la formation, variable privilégiée des organisations internationales peut contribuer à assurer un emploi de qualité et éviter les transitions vers des emplois de mauvaise qualité, d'après les résultats de l'économie du travail. Par conséquent, elle a toute sa place dans une analyse de la qualité de l'emploi *en soi*.

Ces quatre dimensions recouvrent en partie les cadres proposés par d'autres auteurs. L'analyse de Green (2006a) inclut les salaires, le risque, le niveau de sécurité de l'emploi (qui correspondent à notre première dimension), l'effort, l'intensité du travail, l'autonomie et le bien-être des travailleurs (notre troisième dimension) et la qualification

et les compétences (notre deuxième dimension). Le travail de Brown *et al* (2006) retient des dimensions proches de celles de Green : la satisfaction au travail, l’effort et le stress, les relations de travail au sein de l’entreprise (notre deuxième dimension) et enfin sécurité de l’emploi, salaires et inégalités salariales (notre première dimension). Le concept de sécurité socio-économique du BIT recoupe huit formes de sécurité, relatives au revenu, au marché du travail, à l’emploi (notre première dimension), mais également aux qualifications (notre deuxième dimension), à la représentation syndicale et à la santé (notre troisième dimension). La question de la conciliation est peu présente dans ces approches de la qualité de l’emploi, ainsi que dans les typologies du rapport au travail que nous avons recensées dans le deuxième chapitre (Kalleberg, 1977 ; Paugam, 2000 ; Warr, 2007). L’originalité de notre travail tient pour partie à l’inclusion des questions de conciliation (notre quatrième dimension), qui est peu présente dans les études académiques ou nationales sur la qualité de l’emploi et davantage dans les discours des instances internationales. Nous retrouvons d’ailleurs le cadre théorique de la Fondation européenne pour l’amélioration des conditions de vie et de travail, basée à Dublin⁵¹. Nos quatre composantes sont présentes dans les indicateurs de Laeken, mais ont des statuts très différents. S’il n’est pas apparu nécessaire d’introduire des variables supplémentaires pour l’analyse de l’égalité de genre, l’analyse se fonde essentiellement sur des indicateurs complémentaires pour la sécurité économique et les conditions de travail. Nous nous proposons maintenant de discuter, de manière plus approfondie, de chaque dimension et des indicateurs retenus.

La sécurité socio-économique

L’emploi est recherché en partie pour le salaire qu’il offre et, plus généralement, la sécurité socio-économique qu’il apporte est une dimension fondamentale de l’évaluation aux yeux des travailleurs, ce que révèlent parfaitement les travaux de l’économie du bonheur et les grandes enquêtes internationales. Cette sécurité peut d’ailleurs prendre plusieurs formes : la sécurité de l’emploi occupé, la sécurité du revenu, la sécurité de l’employabilité (Auer et Gazier, 2006). Les indicateurs devraient pouvoir rendre compte de l’ensemble de ces formes de sécurité. Le niveau de salaire médian nous semble ainsi un indicateur nécessaire de qualité de l’emploi. Ce niveau peut néanmoins masquer des

⁵¹ Voir l’annexe 0.2

inégalités et des situations précaires pour une frange des actifs. Les inégalités sont pourtant source d’insatisfaction dans l’UE 15, ce que démontrent les travaux de Claudia Senik (2005a). Pour notre part, nous avons souligné dans le cinquième chapitre que les travailleurs à bas salaires sont plus malheureux dans la plupart des pays européens. Par conséquent, un indicateur doit pouvoir refléter les possibilités d’échapper à la pauvreté, à l’incertitude et à l’exclusion sociale grâce à l’emploi. Le taux de travailleurs pauvres, indicateur qui n’a pas été adopté dans le cadre de la SEE, mais dans celui de la Méthode Ouverte de Coordination pour l’Inclusion Sociale, offre une première réponse à ces questions (Atkinson *et al.*, 2007).

Le temps partiel est souvent considéré par les chercheurs comme un facteur accroissant les risques de pauvreté et de maintien dans les segments les plus défavorables des marchés du travail, mais la perception qu’en ont les salariés reste ambiguë, ce dont témoignent les résultats comparatifs de l’économie du bonheur évoqués dans le chapitre IV, ainsi que nos propres résultats des chapitres V et VI. Par conséquent, nous avons décidé de ne pas retenir cet indicateur. Nous n’avons pas non plus retenu l’indicateur de taux d’emploi en équivalent temps plein qui est parfois proposé pour compléter les indicateurs de la SEE (Salais, 2004). En effet, il s’agit pour nous d’un indicateur de l’utilisation de la main d’œuvre disponible, et non d’un indicateur de la qualité de l’emploi, qui tient compte de la diversité des préférences et du souhait de concilier les différents rôles de l’individu au cours de son cycle de vie. La part de temps partiel involontaire dans l’emploi constitue en revanche un bon indicateur des barrières pour accéder à un emploi de bonne qualité. La part de CDD fait également partie des indicateurs retenus pour cette dimension. Certes, la part de CDD dépend en partie de la souplesse de la législation sur le travail à durée indéterminée et sur le travail à durée déterminée, mais il n’en reste pas moins vrai que le travail temporaire est associé à une insatisfaction, quelle que soit la législation en vigueur. En effet, les travailleurs temporaires sont beaucoup moins satisfaits de leur emploi dans la grande majorité des pays européens que nous étudions ici. Cet indicateur reste d’ailleurs largement commenté dans une perspective segmentariste. La littérature sur la segmentation (Petit, 2005) et sur la qualité de l’emploi (Tal, 2006) a également retenu des indicateurs de stabilité de l’emploi : l’ancienneté moyenne ou le taux de rotation, mais ces indicateurs ne reflètent pas la sécurité de l’emploi. Il peut y avoir une certaine sécurité sans stabilité, et *vice versa*. Par ailleurs, l’ancienneté dans l’emploi n’affecte pas de manière linéaire la satisfaction au

travail, ce que nous avons démontré dans le cinquième chapitre : les individus peuvent apprécier une forme de mobilité, à condition qu'elle soit choisie. C'est une des hypothèses de travail des marchés transitionnels (Gazier, 2003) qui se trouve en partie confirmée par nos données. De ce fait, nous avons décidé de ne pas retenir d'indicateurs de l'ancienneté dans l'emploi.

Les indicateurs de qualité de l'emploi retenus dans le cadre de la SEE sont surtout attachés à la dynamique de la trajectoire sur le marché du travail. Dans cette optique, il est important que les actifs ne restent pas durablement au chômage ou dans un emploi de mauvaise qualité ou, en d'autres termes, que le marché du travail ne soit pas trop segmenté. Le chômage de longue durée, la mobilité salariale, le taux de transition du non emploi vers l'emploi et le taux de transition d'un CDD vers un CDI sont des éléments à prendre en compte dans cette perspective dynamique sur la qualité de l'emploi. Ces indicateurs peuvent s'appuyer sur les réflexions sur les marchés transitionnels, qui cherchent à distinguer les « bonnes » et les « mauvaises transitions », mais également sur les résultats de l'économie du bonheur : comme nous l'avons dit, les augmentations de salaire constituent un facteur déterminant de la satisfaction au travail. Le taux de chômage de longue durée est également introduit dans l'analyse, comme un indicateur de « mauvaises transitions ». Il a en effet un impact délétère sur le bien-être, ce dont témoignent les études évoquées dans le deuxième chapitre. Cet indicateur pourrait certes être perçu comme un indicateur de la « quantité d'emploi disponible ». Cependant, le sentiment de sécurité des travailleurs est en réalité tout à fait corrélé au taux de chômage (Green, 2006a) et la situation économique influence le bien-être des travailleurs. Pour approfondir l'analyse de l'insécurité de l'emploi, il serait utile de disposer de données entièrement fiables sur la perte de salaire induite par le chômage (Green, 2006a; Nickell *et al.*, 2002). En l'absence de données comparatives sur ce sujet, nous retiendrons le seul taux de chômage de longue durée et les taux de transition.

Par ailleurs, nous avons introduit dans l'analyse deux variables institutionnelles qui peuvent influencer sur la sécurité socio-économique. Le salaire minimum peut-être un garant du niveau des salaires. Le taux de remplacement du revenu en cas de chômage, variable privilégiée dans les analyses de l'OCDE, peut également constituer un indicateur de qualité de l'emploi : les droits sociaux associés à l'emploi offre une certaine sécurité aux travailleurs. Ces derniers se sentent davantage en sécurité dans les pays où le taux de

remplacement est élevé (Postel-Vinay et Saint-Martin, 2005). Cet aspect constitue d’ailleurs une dimension importante de la qualité de l’emploi dans les débats qui ont eu lieu dans les années 90 aux Etats-Unis, où les droits sociaux sont très variables d’un emploi à l’autre (Bluestone et Harrison, 1988; Costrell, 1990).

Enfin, la formation continue peut également contribuer à renforcer l’employabilité et donc le sentiment de sécurité des actifs sur le marché du travail, mais nous préférons y consacrer une dimension à part entière.

La formation

L’éducation et la formation tout au long de la vie constituent une dimension de la liste des indicateurs de Laeken et plus généralement un objectif primordial de la Stratégie Européenne pour l’Emploi et de la Stratégie de Lisbonne. Ces stratégies s’appuient sur les nouvelles théories de la croissance qui font du capital humain un des moteurs de la croissance. Au niveau du marché du travail, les tests empiriques de la théorie du capital humain que nous avons évoqués dans le premier chapitre tendent à valider l’idée selon laquelle l’éducation initiale protège contre un emploi de mauvaise qualité. Toutefois, l’intérêt de la formation continue suscite aujourd’hui un débat, dont nous avons précisé les termes dans le premier chapitre également. Si les dispositifs de formation à destination des jeunes sont plus efficaces que les dispositifs à destination des adultes, la formation continue peut néanmoins constituer une protection contre les mauvaises transitions. Par ailleurs, les tests empiriques de la théorie du capital humain se limitent à une évaluation économique de la formation, en étudiant le salaire ou le statut sur le marché de l’emploi, et non une évaluation sur le bien-être, qui débouche sur des résultats plus optimistes : toutes choses égales par ailleurs, les salariés qui bénéficient d’une formation sont plus heureux d’après nos résultats sur l’ECHP, présentés dans le cinquième chapitre. Dans la perspective d’Amartya Sen, investir dans la formation permet de multiplier les opportunités, les « capacités ». Pour ces raisons, nous avons choisi de garder une dimension sur la formation.

Les indicateurs de Laeken attirent l’attention sur le taux de participation à des mesures de formation et d’éducation de la population en âge de travailler, ainsi que sur la proportion de la population ayant atteint au moins un niveau secondaire d’éducation. Ils peuvent éventuellement mesurer l’inégalité d’accès à la formation continue, puisque les

indicateurs de contexte déclinent l'indicateur clé, le taux de participation, pour différents groupes (d'âge, de niveau d'éducation notamment). Ces indicateurs restent néanmoins insuffisants : la qualité du système de formation dépend non seulement de la fréquence de la formation, mais aussi de son volume et de l'effort financier qui lui est consacré. Pour en tenir compte, nous avons introduit dans l'analyse le nombre moyen d'heures passées en formation ainsi que le coût de la formation continue par participant, disponibles grâce à un module du Labour Force Survey (LFS), le CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*). De plus, l'investissement dans l'éducation peut se réaliser par des canaux complémentaires : il dépend également de l'effort consacré à la formation initiale et de la formation des chômeurs. C'est pourquoi nous avons également inclus dans nos analyses les dépenses d'éducation et les celles consacrées aux mesures de formation dans le cadre de la politique active de l'emploi. Nous pourrions ainsi tester l'idée d'un cumul des efforts, ou au contraire d'une complémentarité entre l'investissement dans l'éducation initiale et dans la formation continue. Pour l'instant, cette question reste largement ouverte. Plus généralement, la qualité d'un système ne peut se mesurer à l'aune d'un seul indicateur, qui resterait alors ambiguë. Que pourrait signifier une scolarisation plus importante sans hausse des moyens pour accueillir les élèves (Buechtemann et Verdier, 1998) ? Que vaut une hausse des dépenses pour l'éducation si le système n'est pas plus performant pour autant ?

Enfin, si les indicateurs de Laeken mesurent de manière relativement précise l'offre de travail qualifié, ils évoquent peu la demande de qualifications de l'économie. La proportion de personnes utilisant des ordinateurs, indicateur qui fait partie de la liste de Laeken, constitue une première approximation de la qualification des postes. Il semble en effet que l'utilisation croissante d'ordinateurs dans l'économie soit associée à une élévation du niveau de compétences demandées, du moins au Royaume-Uni dans les années 90 (Green, Felstead et Gallie, 2003). Cet indicateur, qui provient d'un Eurobaromètre, n'est toutefois pas disponible régulièrement sur longue période. Mesurer la croissance de l'emploi dans les professions les plus qualifiées, celles qui se trouvent en haut de la classification internationale des professions (*International Standard Classification of Occupations*)⁵² par exemple, pourrait également fournir des renseignements sur la demande de travail qualifié dans l'économie, à condition toutefois

⁵² Voir l'encadré 8.3 dans le chapitre suivant.

que le contenu de chaque profession n’évolue pas, ce qui est une hypothèse assez restrictive (Green, 2006a).

L’augmentation de l’offre de travail qualifié, sans augmentation comparable de la demande associée, conduirait à des phénomènes de déclassement et de surqualification, qui sont néfastes pour le bien-être. C’est du moins ce que montrent les résultats de l’économie du bonheur présentés dans le deuxième chapitre. A l’inverse, l’augmentation de la qualification du poste, sans formation préalable des salariés, peut aussi induire du stress et la peur de se trouver incompetent. La mesure même du phénomène de surqualification ou de sous-qualification requiert bien souvent l’utilisation d’enquêtes d’opinion : une question de l’Enquête européenne sur les conditions de travail interroge directement les travailleurs sur l’adéquation entre leurs compétences et le poste occupé. Nous introduirons les réponses à cette question dans notre analyse.

Les conditions de travail

L’organisation du travail et les conditions de travail constituent une dimension essentielle de la qualité de l’emploi. Pour analyser les conditions de travail, nous avons complété l’indicateur de taux d’accidents du travail, qui est le seul indicateur de Laeken évoquant cette dimension, par des données provenant de l’Enquête Européenne sur les Conditions de Travail, qui fournit des informations sur les pénibilités, les risques physiques, mais également le dialogue social, l’intensité du travail, l’autonomie et les horaires.

Les pénibilités, les horaires atypiques et les risques physiques correspondent en grande partie aux conditions de travail les plus « objectivables », à celles qui ont plus de chances d’être compensées par une prime si on suit le raisonnement de Christian Baudelot et Michel Gollac (1993). Si les tests de la théorie des différences compensatrices ont pu mettre en évidence l’existence de certaines primes, rien n’indique que ces primes soient suffisantes pour compenser la désutilité des pénibilités et des risques associés. Les recherches de Marc Gurgand et Olivier Godechot (2000), que nous avons évoquées dans le premier chapitre, soulignent au contraire que les travailleurs devant faire face à des conditions de travail pénibles sont généralement moins satisfaits de leur rémunération. Par conséquent, il nous semble important d’introduire ces éléments dans notre analyse.

Certes les horaires de travail sont rarement cités parmi les facettes les plus importantes de l’emploi, d’après les résultats du *European Values Survey* (EVS) présentés dans le sixième chapitre. Les horaires atypiques ont toutefois des effets néfastes sur le bien-être si on suit les résultats de psychologie et de médecine du travail cités dans le deuxième chapitre. L’analyse empirique contiendra ainsi un indicateur sur ce sujet. La durée du temps de travail est une variable plus ambiguë, dans la mesure où son effet sur la satisfaction n’est pas linéaire dans tous les pays. En revanche, au regard des objectifs d’égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et dans la répartition des tâches domestiques, il est important que la durée du travail permette aux pères et aux mères de concilier la vie professionnelle et la vie familiale. Par conséquent, nous avons introduit le risque de longues heures de travail parmi les indicateurs, en suivant les indications du Bureau International du Travail (BIT), qui en fait un indicateur de qualité de l’emploi et place le seuil à 48 heures hebdomadaires.

L’intensité du travail est un concept plus difficile à « objectiver », qui renvoie non pas à l’efficacité du travail, mais plutôt à l’effort fourni, à la cadence qu’il faut maintenir pour satisfaire les exigences. A des niveaux élevés, l’intensité du travail entraîne stress et insatisfaction. La déclaration des individus est la seule mesure disponible à l’heure actuelle sur ce sujet, comme sur beaucoup d’autres liés aux conditions de travail, mais elle s’avère relativement robuste (Green, 2006a). Elle peut constituer un indicateur de notre analyse.

L’économie du bonheur démontre l’importance de l’utilité « procédurale », celle qui découle d’une participation aux décisions. Les salariés expriment une volonté de coopération, de participation, qui peut prendre les formes les plus diverses (Freeman et Rogers, 2006) et la qualité du dialogue social expliquerait en partie la satisfaction dans un pays (Philippon, 2007). Les syndicats peuvent certes exprimer un certain mécontentement, mais ce dernier s’explique en partie par les conditions de travail et des biais de sélection, d’après les études citées dans le deuxième chapitre. Par conséquent, nous avons cherché à introduire dans l’analyse la qualité des relations sociales, à travers des indicateurs objectifs de l’OCDE, ainsi que des indicateurs déclaratifs de l’enquête européenne sur les conditions de travail. Une mesure de l’autonomie est également introduite dans l’analyse, et nous suivons en cela les analyses de Francis Green (2006a), qui démontre qu’une moindre autonomie peut expliquer une dégradation du bien-être, du moins au Royaume-

Uni dans les années 90 (Green et Tsitsianis, 2005). Ce résultat est confirmé par une recherche à l’échelle européenne (Bauer, 2004). A l’échelle mondiale, la culture peut modérer l’effet de l’autonomie sur la satisfaction (Huang et Vliert, 2003), mais ce dernier reste positif. Certes, une trop grande autonomie peut, en théorie, être source de stress et de mal être au travail, ce que souligne le modèle des vitamines DE de Warr (2007). Toutefois, ce dernier n’a pu être testé pour l’instant. En définitive, si les effets de l’autonomie sont ambigus à des niveaux très élevés, elle tend à améliorer le bien-être au travail à l’heure actuelle. Une grande majorité d’Européens considère d’ailleurs que la possibilité de travailler de manière indépendante est une facette importante de l’emploi, d’après nos résultats du sixième chapitre.

La dimension intrinsèque du travail, son intérêt, reste plus difficile à évaluer à l’aide d’indicateurs objectifs. Les indicateurs plus déclaratifs, que l’on trouve dans les vagues de l’*International Social Survey Programme* (ISSP), ne sont pas disponibles pour les années 2000 et 2001 que nous avons retenues pour l’analyse. Nous ne retenons pas cet aspect de l’analyse.

Le genre et les possibilités de conciliation

Les indicateurs de Laeken couvrent largement la question de l’emploi des femmes, à travers des « indicateurs de résultat », qui portent sur la situation des femmes (taux d’emploi, ségrégation, impact de la maternité, par exemple), ainsi que des « indicateurs de moyen », qui reflètent les politiques publiques et institutions susceptibles d’influencer cette situation (notamment l’offre de services à la petite enfance). Cette dimension constitue un des aspects les plus détaillés dans les indicateurs de Laeken, si l’on tient compte des indicateurs de contexte autant que des indicateurs clés, et nous avons simplement ajouté une variable complémentaire, qui résulte d’une question sur les horaires de travail et qui est issue du *European Social Survey*. Cette question permet de savoir si ces horaires sont compatibles avec la vie familiale, ce qui n’apparaît pas directement dans les indicateurs de Laeken. L’objectif n’est pas ici d’introduire de nombreuses variables complémentaires, mais de préciser la contribution de cette dimension à l’analyse comparative de la qualité de l’emploi.

L’intérêt de développer de nouveaux indicateurs dans ce champ correspond bien à un élargissement de la notion d’inégalité, élargissement qui est prôné dans les études sur le

genre en sciences sociales. Une vision restrictive des discriminations à l'encontre des femmes s'en tient souvent à mesurer l'écart de salaire corrigé des différences de niveaux d'éducation et des différences de secteur ou de catégories socioprofessionnelles. Cette mesure ne tient toutefois pas compte des phénomènes de discrimination à l'embauche, des phénomènes d'auto-sélection, ou bien encore des contraintes familiales qui poussent les femmes à se retirer du marché du travail ou à accepter des temps partiels. L'approche de la SEE, qui consiste à proposer toute une série d'indicateurs sur ce sujet est en phase avec les développements des sciences sociales. Prendre en compte les possibilités de conciliation s'inscrit également dans le cadre théorique des marchés transitionnels, ce dernier invitant à saisir la qualité de l'emploi dans un système ouvert et encadré, qui tient compte des multiples rôles de chaque individu. D'un point de vue plus politique, atteindre l'objectif d'augmentation des taux d'emploi féminin nécessite des politiques favorisant la conciliation entre vie familiale et professionnelle et proposant des emplois de qualité aux femmes.

Les résultats de l'économie du bonheur et nos propres résultats empiriques pourraient conduire à nuancer l'interprétation de ces indicateurs. Les inégalités de genre ne se traduisent pas systématiquement par une insatisfaction. Plus précisément, de nombreuses femmes à temps partiel semblent apprécier leur situation, dans certains pays du moins, d'après nos résultats empiriques présentés dans le cinquième chapitre. Elles semblent aussi relativement heureuses dans les professions ou secteurs à majorité féminine, secteurs qui sont caractérisés par des possibilités de conciliation plus étendues. C'est du moins ce que tentent de démontrer les études récentes sur la ségrégation sectorielle et professionnelle que nous avons évoquées dans le deuxième chapitre (Bender *et al.*, 2005 ; Sloane *et al.*, 2005). Notons toutefois que les femmes sont, en moyenne, moins satisfaites que les hommes dans une majorité des douze pays présents dans notre échantillon (cf. graphique 5.2). Elles se révèlent plus satisfaites lorsqu'on tient compte des caractéristiques de l'emploi et de la profession. On en conclut souvent que leurs attentes seraient moindres que celles de leurs collègues masculins qui se trouvent dans la même situation. Les femmes européennes, à l'exception peut-être des femmes nordiques, auraient en partie intégré les inégalités de genre sur le marché du travail. C'est précisément dans ce cas de figure que le critère de satisfaction au travail pose problème, comme le soulignent les travaux d'Amartya Sen ou de Martha Nussbaum que nous avons évoqués dans le deuxième chapitre. Les préférences sont « adaptatives » et « situées »

dans un contexte qui borne l’horizon envisageable : faute de pouvoir transformer la réalité, on peut s’y résigner. Les résultats de l’économie du bonheur ne doivent pas minorer l’importance des politiques pour l’égalité des genres sur le marché du travail, pour permettre à celles qui le souhaitent de mener leur carrière, et pour aider les deux parents à concilier la vie familiale et professionnelle.

Pour certaines dimensions retenues ici, des améliorations sont bénéfiques aux travailleurs, aux employeurs et à l’ensemble de la société. C’est le cas de la formation ou des conditions de travail : une amélioration des conditions de travail est sans aucun doute bénéfique au salarié, mais aussi à la société et, peut-être dans une moindre mesure, à l’employeur, pour qui de mauvaises conditions de travail peuvent être coûteuses à terme (*turnover*, absentéisme, coûts d’assurance maladie, par exemple). D’autres dimensions reflètent des thèmes plus controversés. La première dimension peut ainsi paraître conflictuelle, du moins dans une modélisation classique de l’offre de travail : les employeurs ont tout intérêt à ce que la main d’œuvre soit bon marché et flexible. Les développements théoriques et empiriques autour de la notion de salaire d’efficience remettent toutefois en cause cette conception de la demande de travail. Dans une perspective néo-classique renouvelée, des salaires décents et une certaine stabilité peuvent être tout à fait bénéfiques à l’employeur.

La deuxième section cherche à mettre à l’épreuve cette grille de lecture de la qualité de l’emploi par une analyse empirique, pour savoir si les dimensions et indicateurs retenus s’avèrent intéressants dans une perspective comparative.

Section 2 – Cartographier la qualité de l’emploi

2.1 – Hypothèses et méthodes

Les travaux comparatifs et institutionnalistes conduisent tout d’abord à souligner l’hétérogénéité des caractéristiques institutionnelles et du fonctionnement des marchés du travail européens, ainsi que des proximités au sein de groupes de pays relativement

homogènes. Si les comparaisons européennes en matière de performances quantitatives du marché du travail sont nombreuses (Cadiou *et al.*; 2000 ; L’Horty et Rugani, 2000 ; Morin, 2002 ; OCDE, 2006), elles n’intègrent pas (ou de manière partielle) une réflexion sur la qualité de l’emploi. L’originalité de notre travail repose sur un déplacement des problématiques par rapport à ces articles. Cette littérature suggère deux questions principales pour les comparaisons en matière de qualité de l’emploi : la prise en compte des indicateurs de Laeken ou plus largement d’indicateurs de qualité de l’emploi conduit-elle à modifier les regroupements de pays ? Diverses configurations institutionnelles peuvent-elles aboutir à des performances similaires en termes de qualité de l’emploi ?

Notre base de données permet une analyse comparative en 2000-2001, années où certaines enquêtes ponctuelles permettent d’obtenir les indicateurs de Laeken (notamment le panel communautaire des ménages ou ECHP) et nos indicateurs complémentaires (Enquête Européenne sur les conditions de travail) sont disponibles (voir annexe 7.1). Il est alors possible d’avoir une analyse globale de la qualité de l’emploi telle qu’elle apparaît au travers des indicateurs de Laeken, mais également d’approfondir les dimensions fondamentales de la qualité que nous avons retenues.

Nous avons choisi d’exploiter ces bases en utilisant une Analyse en Composantes Principales (ACP) dont nous détaillons les principes dans l’encadré 6.1. Cette méthodologie permet d’analyser les corrélations entre les différents indicateurs d’une part et d’identifier des proximités entre les pays européens d’autre part. Ces méthodologies sont particulièrement adaptées pour la comparaison, et nous permettent de proposer des cartes de la qualité de l’emploi en Europe, en fonction des proximités. Elles répondent ainsi, de manière visuelle, aux questions inspirées de la littérature institutionnaliste présentée dans notre troisième chapitre.

Conformément à notre analyse théorique, les indicateurs de Laeken constituent le point de départ de notre analyse empirique, qui s’attache ensuite à tester l’intérêt de la grille que nous proposons autour de quatre dimensions (voir encadré 7.1 pour des précisions sur la présentation de nos résultats).

Encadré 7.1 – Guide de lecture des graphiques

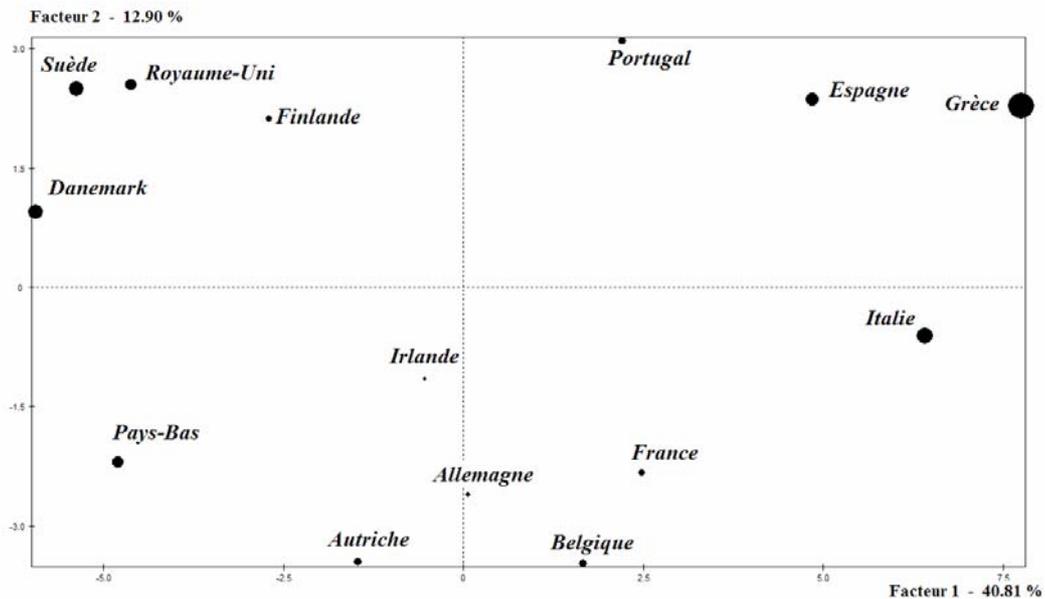
Les graphiques 7.1 et 7.2 sont obtenus sur la base de l'ensemble des indicateurs de Laeken. Pour cette ACP, les variables sont trop nombreuses pour être présentées distinctement sur un cercle des corrélations. Pour illustrer notre propos, qui s'appuie sur la description des axes factoriels, nous présentons les valeurs de quelques variables par groupe de pays (graphique 7.3 et 7.4). Les graphiques 7.5 à 7.12 correspondent à une approche désagrégée de la qualité de l'emploi, retenant les dimensions suivantes : sécurité économique, éducation et formation, conditions de travail, genre et conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Pour chacune des dimensions, nous présentons le cercle des corrélations avec les variables et la position des pays sur le plan factoriel. Les graphiques 7.5, 7.7, 7.9 et 7.11 représentent les variables sur le plan constitué par les deux premiers axes factoriels. Les graphiques 7.6, 7.8, 7.10 et 7.12 représentent les pays dans ce plan.

Nous avons complété les ACP par des classifications. Le résultat de la première classification, sur l'ensemble des indicateurs de Laeken, est présenté dans le graphique 7.2. Les autres résultats apparaissent dans le tableau récapitulatif 7.1.

2.2 – Une carte de la qualité de l'emploi selon les indicateurs de Laeken

Les résultats de l'analyse en composantes principales (cf. encadré n°7.1) menée sur l'ensemble des indicateurs de Laeken (cf. annexe 0.1) en 2000-2001 pour 14 pays sont représentés sur le graphique 7.1. En complément, nous avons effectué une classification hiérarchique, présentée dans le graphique 7.2. On notera que les résultats obtenus sont satisfaisants, puisque le premier axe explique 40,8 % de la variance, et le second 12,9%.

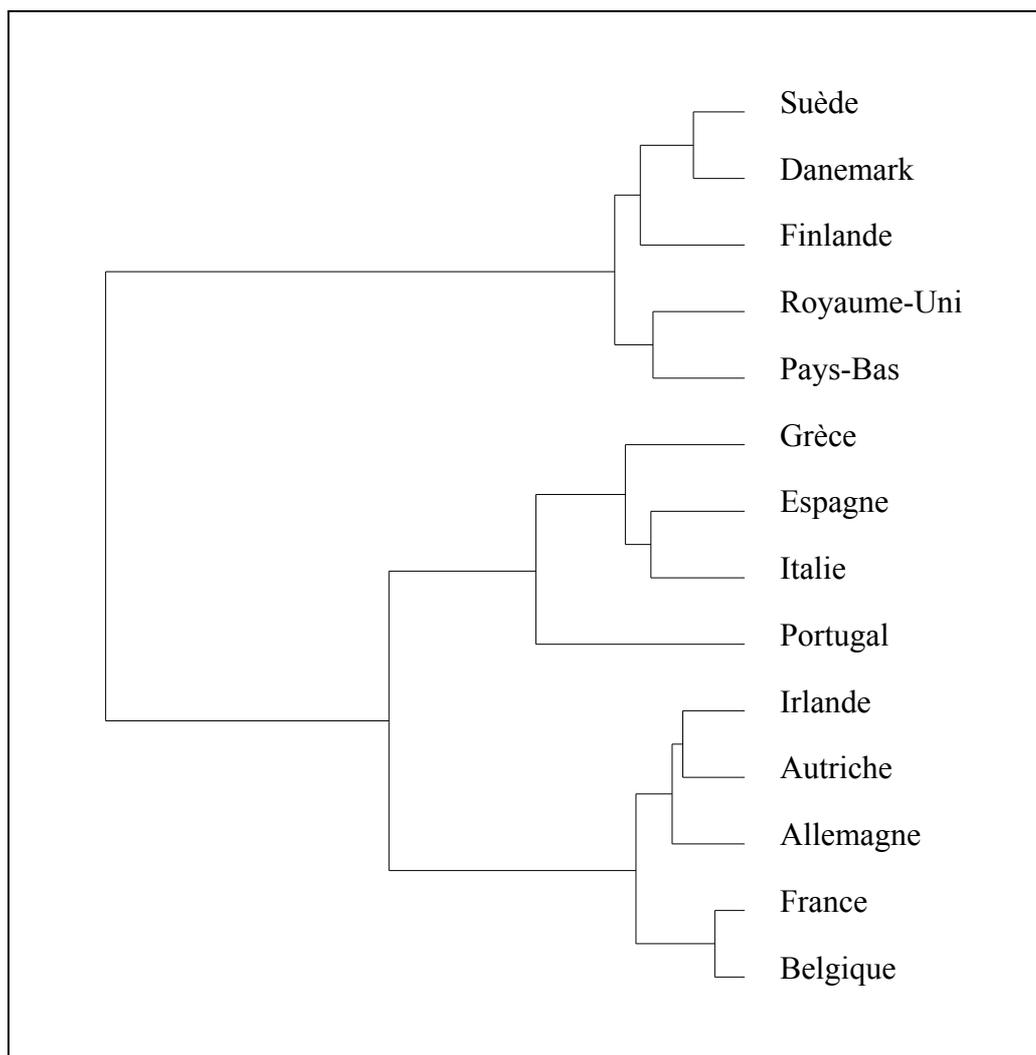
Graphique 7.1 – Une carte de la qualité de l'emploi selon les indicateurs de Laeken



Sources : ECHP, LFS, ESAW, Eurobaromètre, Eurostat, Commission européennes (2006) et nos calculs.

Le graphique 7.1 fait apparaître une différenciation entre des groupes de pays. Les pays du Nord (Suède, Finlande, Danemark) et le Royaume-Uni s'opposent aux pays du Sud (Portugal, Espagne, Grèce et Italie) sur l'axe horizontal, tandis que les pays « continentaux » (France, Allemagne, Autriche, Belgique) et l'Irlande se situent dans une position intermédiaire. Le premier axe oppose les pays en termes de taux d'emploi, de participation à la formation, de transition du non emploi vers l'emploi, autant de variables élevées à gauche du graphique et faibles à droite, et en termes de chômage de longue durée et d'écart entre les hommes et les femmes, variables plus élevées à droite qu'à gauche du graphique. Les facteurs contribuant principalement au deuxième axe sont la productivité du travail et la participation des seniors au marché du travail. Ils conduisent à différencier les pays continentaux des autres.

Graphique 7.2 – Une classification des pays en fonction des indicateurs de Laeken

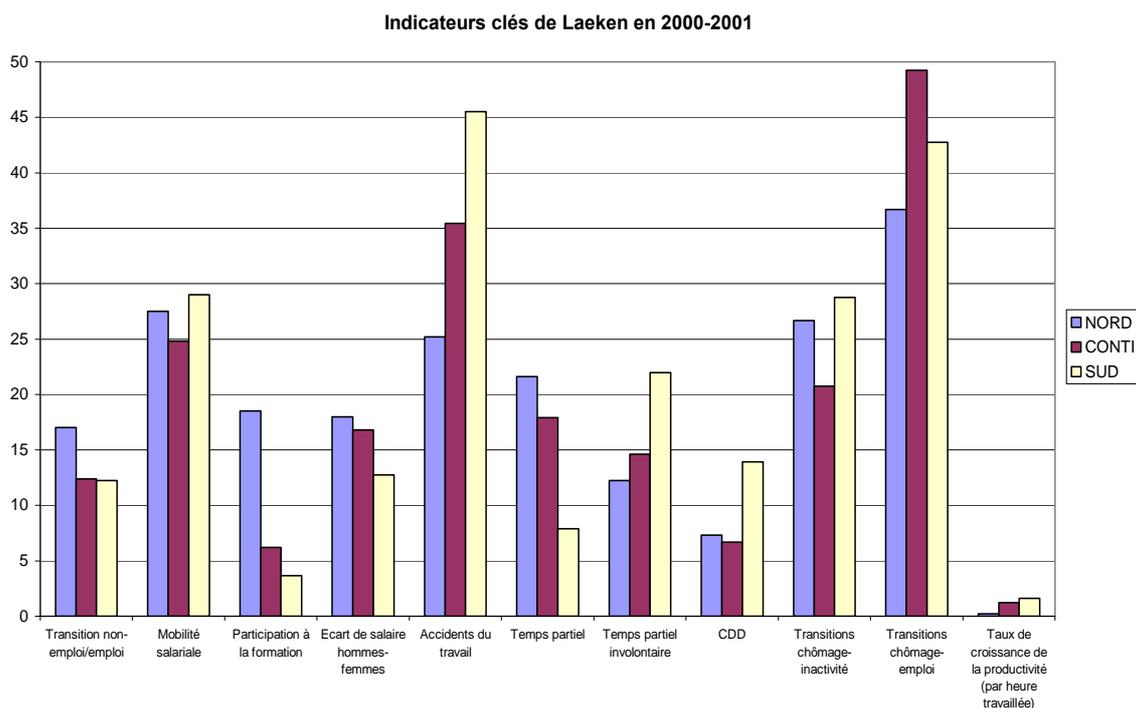


Sources : ECHP, LFS, ESAW, Eurobaromètre, Eurostat, Commission européenne (2006) et nos calculs.

La classification hiérarchique confirme ces proximités et fait apparaître trois classes (graphique 7.2). Ces classes sont relativement proches des typologies classiques, mais elles ne les recoupent que partiellement. En particulier, le groupe des pays du Nord inclut également les Pays-Bas et le Royaume-Uni, tandis que celui des pays continentaux comprend non seulement l'Allemagne, la Belgique, l'Autriche et la France, mais également l'Irlande. Par conséquent, les pays dits « libéraux » (Royaume-Uni, Irlande) n'apparaissent pas ici comme une classe spécifique.

Afin de préciser les caractéristiques des classes obtenues, les graphiques 7.3 et 7.4 rappellent des différences importantes au regard des indicateurs clés de Laeken et de quelques indicateurs de contexte, sur la base des moyennes des trois classes obtenues précédemment.

Graphique 7.3 – Indicateurs clés de Laeken en 2000-2001



Sources : ECHP, LFS, ESAW, Eurostat, Commission européenne (2006)

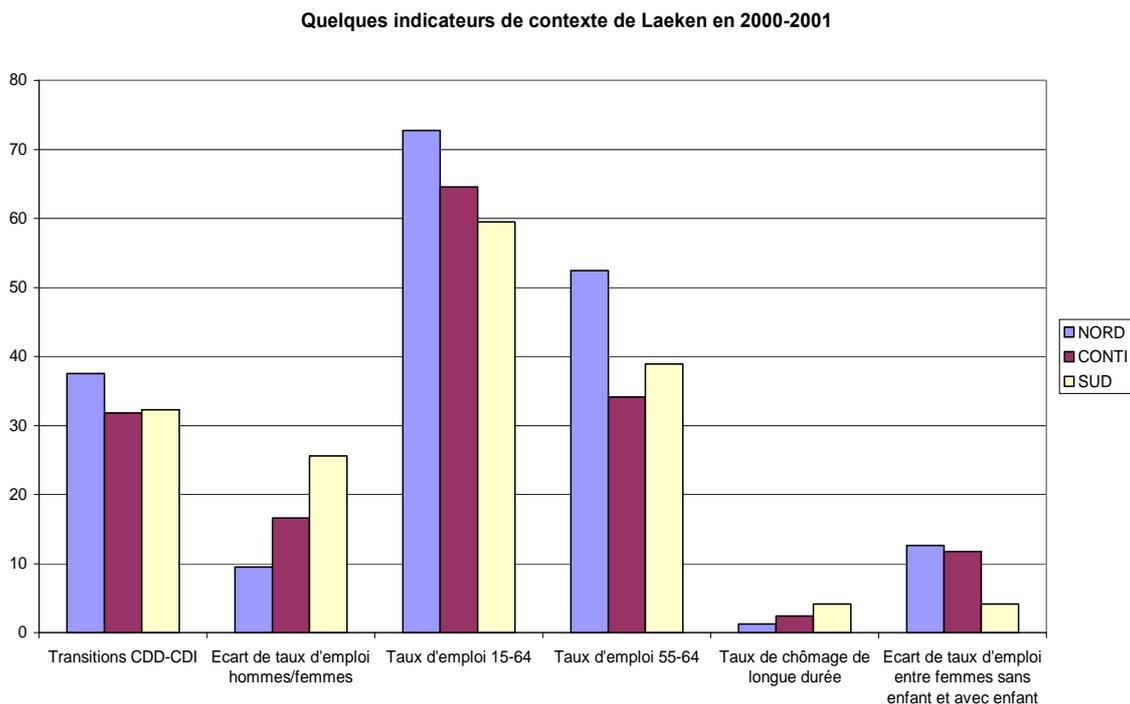
Note de lecture : l'axe des ordonnées correspond le plus souvent à un pourcentage :

- de personnes en non emploi ayant obtenu un emploi l'année suivante
- des travailleurs dans les trois premiers déciles se retrouvant dans un décile supérieur l'année suivante
- de travailleurs participant à des mesures de formation ou d'éducation
- de personnes à temps partiel (ou en CDD) parmi la population en emploi
- de personnes à temps partiel involontaire parmi les personnes en emploi
- de personnes au chômage se retrouvant inactif l'année suivante (ou en emploi)

Pour deux indicateurs, la signification de l'échelle est différente :

- l'écart de salaire entre hommes et femmes est exprimé en point de pourcentage
- le taux d'accidents correspond au nombre d'accidents pour 1000 travailleurs
- le taux de croissance de la productivité (par heure travaillée)

Graphique 7.4 – Quelques indicateurs de contexte de Laeken en 2000-2001



Sources : ECHP, LFS, Commission européenne (2006)

Note de lecture : l'axe des ordonnées correspond à un pourcentage dans trois cas :

- pourcentage de CDD se retrouvant en CDI l'année suivante
- taux d'emploi des 15-64 ans ou des 55-64
- taux de chômage de longue durée

L'axe des ordonnées correspond à une différence de points de pourcentage dans deux cas :

- écart de taux d'emploi des hommes et des femmes
- écart de taux d'emploi entre femmes sans enfant et avec enfant

En ce qui concerne les emplois atypiques, le temps partiel touche près de 22% des travailleurs dans les pays du Nord, qui incluent le Royaume-Uni et les Pays-Bas, conformément aux résultats de notre classification, contre 8% dans les pays du Sud, les pays continentaux se trouvant dans une situation intermédiaire. Le travail temporaire touche en revanche 14% des travailleurs dans les pays du Sud, contre près de 7% dans les autres classes. Au Nord, les chances d'accéder à un emploi stable sont un peu plus élevées. Les pays du Nord se caractérisent par des niveaux de formation plus importants : 18% de la population active a participé à des mesures de formation dans les quatre semaines qui précèdent l'enquête (contre 5% ou moins dans les deux autres classes). Dans ces pays, la participation des femmes au marché du travail est plus forte : l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes ne dépasse pas 10 points alors qu'il atteint 25

points dans les pays du Sud. La contrepartie de cette participation élevée est un taux de ségrégation (sectorielle ou professionnelle) et un écart de salaire plus important. Pour tous ces indicateurs de formation et d'égalité entre hommes et femmes, les pays continentaux se trouvent en position intermédiaire. Il en va de même pour le taux d'accidents du travail (mesuré sur le graphique par le nombre d'accidents sérieux pour 1000 travailleurs), plus élevé dans le Sud et moins élevé dans le Nord. Les pays continentaux ont de moins bonnes performances en ce qui concerne le taux d'emploi des seniors et la mobilité salariale (mesurée ici par le pourcentage de personnes dans les trois premiers déciles en 2000 qui se retrouvent dans les déciles supérieurs en 2001).

En définitive, ces analyses présentent une Europe contrastée en matière de qualité de l'emploi, avec de bonnes performances au Nord (y compris le Royaume-Uni) et une situation médiocre au Sud. Les indicateurs de Laeken offrent une vision des marchés du travail en Europe qui coïncide largement avec d'autres travaux, que nous avons évoqués dans le troisième chapitre, notamment ceux de Bruno Amable (2005) ou de Peter Hall et David Soskice (2001). Contrairement à la littérature existante, ils ne permettent pas de différencier un régime libéral des autres. Toutefois, le rapprochement entre les pays scandinaves et le Royaume-Uni ne remet pas fondamentalement en cause les hypothèses institutionnalistes : dans l'approche *Varieties of Capitalism* (Hall et Soskice, 2001), les économies de marché coordonnées et les économies de marché libérales peuvent tout à fait réussir sur le plan de la croissance ; les économies intermédiaires seraient en revanche moins performantes. De même, deux configurations institutionnelles différentes peuvent tout à fait avoir les mêmes performances et il n'y a pas de « *one best way* » si on suit les travaux de la théorie de la régulation (Boyer, 2004 ; Amable, 2005). Selon cette même théorie, des institutions inefficaces peuvent également perdurer. En déplaçant le débat vers la qualité de l'emploi, et non plus les performances quantitatives, nous retrouvons finalement ces idées : avec des institutions différentes, le Royaume-Uni et les pays scandinaves ont des résultats similaires. Cependant, on peut se demander si cette coïncidence ne provient pas du fait que les indicateurs de Laeken ne mesurent que partiellement la qualité de l'emploi et en excluent des variables importantes telles que le salaire, du fait notamment de l'opposition du Royaume-Uni et d'une partie des pays nordiques. C'est pourquoi nous proposons de compléter cette analyse globale par une

analyse désagrégée de la qualité de l’emploi, qui s’appuie sur la grille d’analyse que nous avons retenue.

2.3 – Une analyse désagrégée en quatre dimensions

De la même manière que ci-dessus, nous avons eu recours à des ACP pour situer les pays les uns par rapport aux autres en tenant compte des complémentarités et des corrélations entre les variables. Les analyses sont également présentées pour 2000-2001, du fait de la disponibilité des bases de données et afin de fournir un éclairage directement complémentaire à ce qui précède.

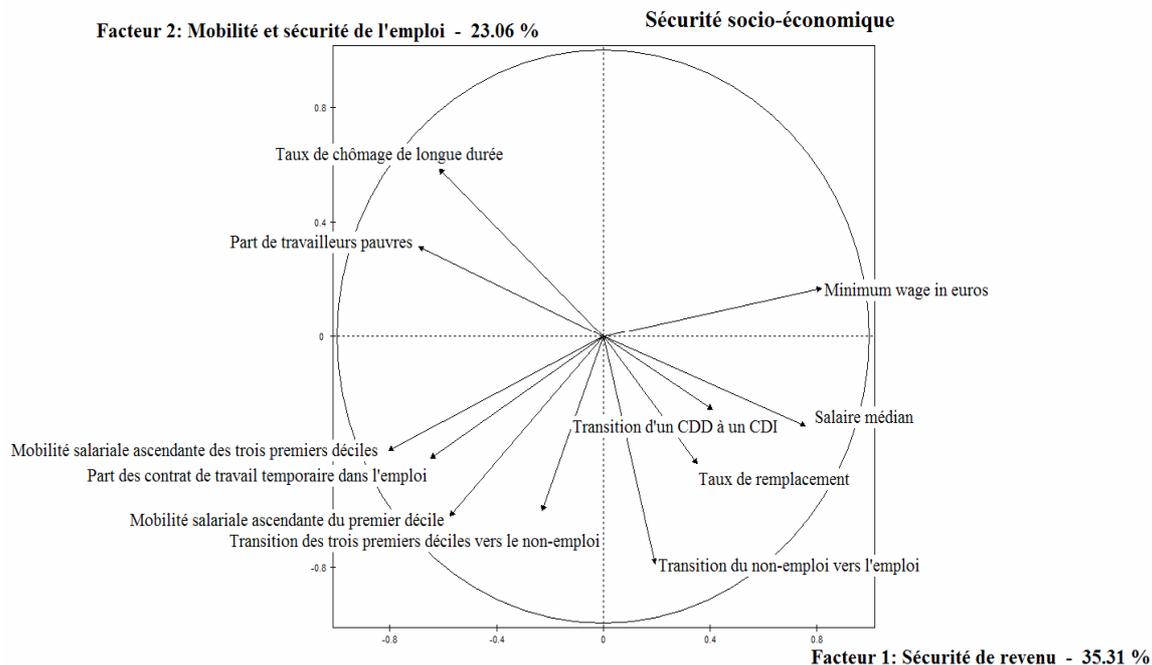
La sécurité socio-économique

On peut supposer que la sécurité qu’apporte le marché du travail dépend des compromis sociaux trouvés dans différentes sphères : législation de l’emploi, fixation du salaire, protection sociale et politiques de l’emploi. Sur cet ensemble de variables, on observe un clivage entre les économies de marché libérales et les économies de marché coordonnées, d’après les travaux sur la Variété du Capitalisme (Hall et Soskice, 2001 ; Hall et Gingerich, 2004). A l’intérieur même de ce groupe, des différences apparaissent : les pays méditerranéens ont une forte protection de l’emploi par exemple, et les pays nordiques investissent davantage dans la protection sociale et les politiques de l’emploi (Amable, 2005). Quelles sont les performances de ces diverses configurations ? Par ailleurs, nous avons vu que la sécurité offerte par le marché du travail pouvait prendre diverses formes. Sont-elles substituables ou se cumulent-elles pour un même ensemble de pays ?

De fait, la sécurité de revenu et la sécurité de l’employabilité sont en partie disjointes, puisqu’elles ne se retrouvent pas sur un seul axe. Elles constituent au contraire les deux premiers axes, qui sont orthogonaux. Le premier axe, qui explique 35% de la variance, oppose des pays en fonction de la sécurité de revenu que peut apporter l’emploi : il est principalement défini par le taux de travailleurs pauvres et le salaire médian (graphique 7.5). Les pays continentaux et les pays du Nord ont les niveaux de salaire

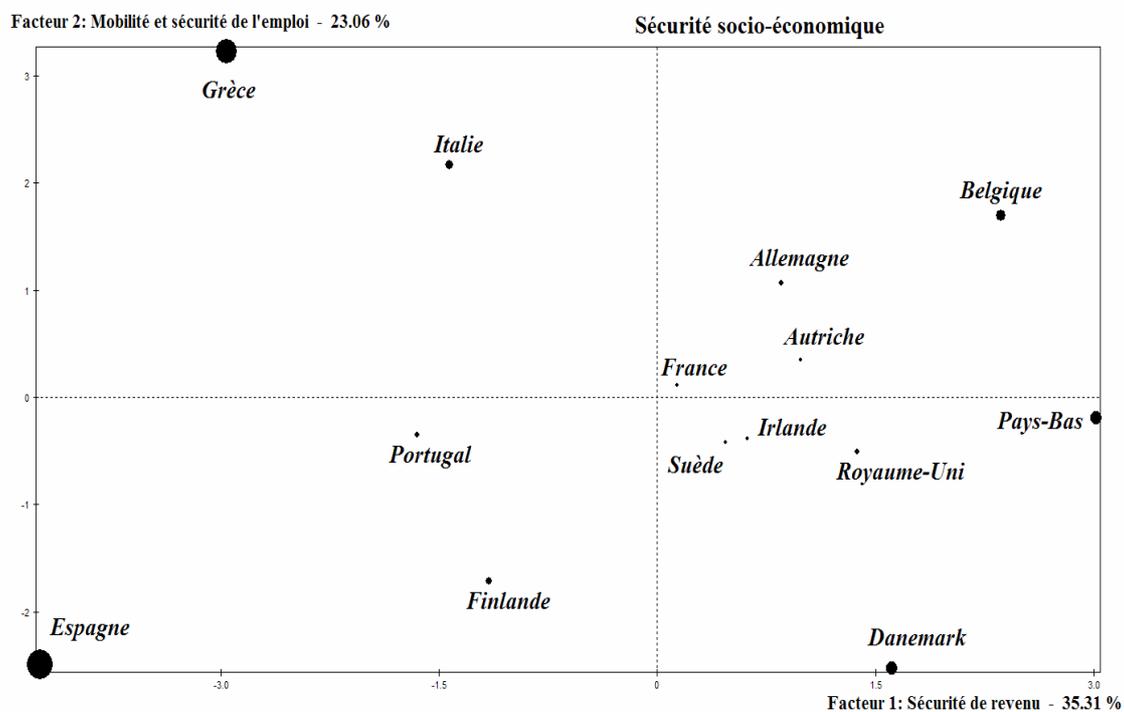
médian, exprimé en parité de pouvoir d’achat, les plus élevés, tandis que la Grèce, l’Espagne et le Portugal se caractérisent par les niveaux les plus faibles. De plus, les pays du Sud ont également la proportion la plus élevée de travailleurs pauvres (cf. graphique 7.6). Cet indicateur mesure la pauvreté relative, et peut en partie refléter une dispersion plus élevée des salaires. Cette dispersion peut s’expliquer par une faible densité syndicale d’après l’OCDE (2004). Le taux de travailleurs pauvres est en effet plus élevé dans les pays avec un faible degré de représentation syndicale, comme l’Italie, le Portugal et l’Espagne, mais aussi la France, le Royaume-Uni et la Belgique. Cependant, le faible niveau du salaire minimum et la faible intervention de l’Etat providence en faveur des bas salaires expliquent également la proportion plus élevée de travailleurs pauvres dans les pays du Sud. Le niveau du salaire minimum est fortement corrélé à cet axe. Le deuxième facteur représente la sécurité de l’emploi et la fluidité du marché du travail. Sur ce deuxième axe (23% de la variance), les pays du Nord et les pays continentaux se distinguent davantage et le groupe des pays du Sud éclate. En Grèce et en Italie, le taux de chômage de longue durée est plus élevé. En Espagne, la part de travail temporaire est importante, alors même que les transitions d’un emploi temporaire à un emploi permanent sont plus rares. Ce deuxième axe est également défini par les transitions. On notera que la mobilité salariale ascendante (du premier décile ou des trois premiers déciles) est plus importante dans les pays du Sud, mais les salariés dans les déciles inférieurs ont également plus de risque de se retrouver sans emploi. Les pays continentaux (Allemagne, Belgique, Pays-Bas) se distinguent par une mobilité salariale relativement moins importante. Par ailleurs, les transitions entre non emploi et emploi semblent beaucoup mieux assurées en Suède, au Royaume-Uni et au Danemark que dans les pays continentaux. A ce stade, on ne trouve aucune corrélation entre le taux de chômage de longue durée et le niveau du salaire minimum. Enfin, le taux de remplacement contribue davantage au troisième axe : il oppose des pays continentaux, le Danemark et les Pays-Bas à des pays où le taux de remplacement est plus faible (Grèce, Royaume-Uni, mais aussi la Suède d’après les données de l’OCDE).

Graphique 7.5 – La sécurité socio-économique : le cercle des corrélations



Sources : ECHP, Eurostat, OCDE et nos propres calculs.

Graphique 7.6 – La sécurité socio-économique : la position des pays



Sources : ECHP, Eurostat, OCDE et nos propres calculs

Education et formation

Comme nous l’avons vu dans le troisième chapitre, les typologies sur les systèmes d’éducation et de formation portent davantage sur les formes de gouvernance du système et les types de compétences mobilisées (générales ou professionnalisantes, par exemple). Les conclusions de ces typologies en termes d’efforts de formation sont en revanche incertaines, et les interdépendances entre le système d’éducation initiale et le système de formation continue ne sont pas déterminées théoriquement.

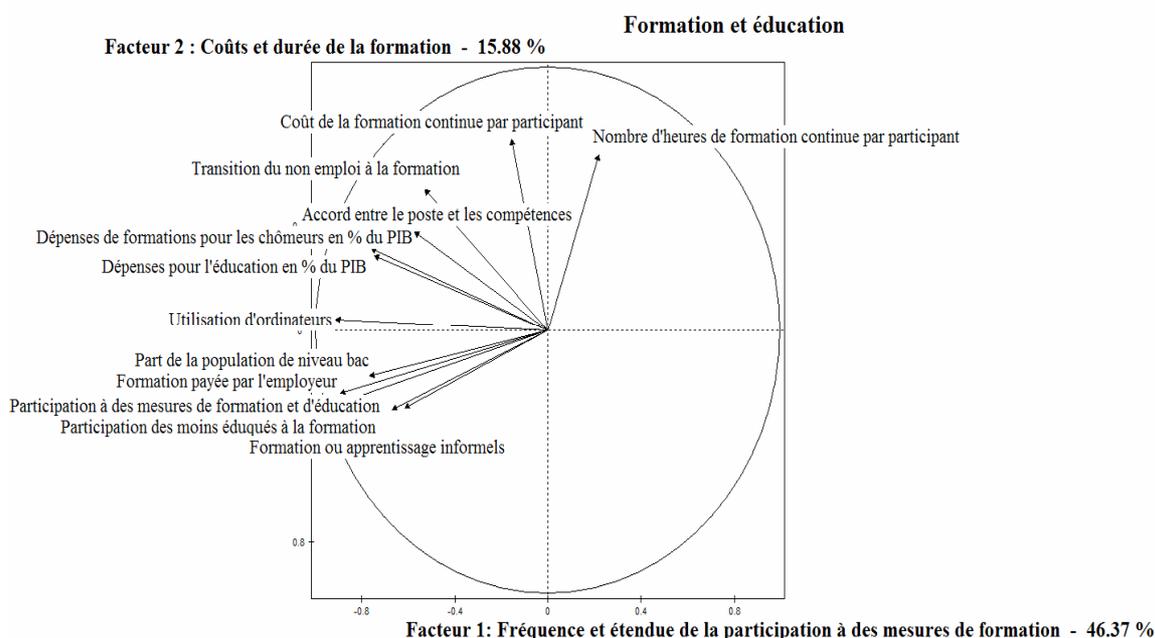
Le premier axe de l’ACP (cf. graphique 7.7) résume la fréquence de l’éducation et de la formation, avec des variables actives telles que la participation à la formation continue, à des formations « informelles », ou bien avec des indicateurs reflétant le niveau d’éducation atteint par la population (niveau d’éducation secondaire). Il représente une grande partie de l’inertie (48%). La corrélation entre ces variables souligne que le système de formation continue ne compense pas des niveaux d’éducation faible ; il peut au contraire accentuer les différences de niveaux entre pays. On notera aussi que les pays qui investissent davantage dans l’éducation et la formation sont aussi ceux où les habitants déclarent que leur travail correspond à leur compétence : ces pays échappent au risque de sous-qualification ou de surqualification. Les pays du Nord ont les meilleures performances selon cet axe (cf. graphique 7.8), suivis par le Royaume-Uni. Cette position du Royaume-Uni est surprenante au regard des nombreuses critiques adressées aux performances du système de formation de ce pays par l’administration elle-même (Secretary of State for Education and Skills, 2003) ou par les chercheurs (Finegold et Soskice, 1988), mais également des conclusions de l’analyse économique : dans un marché du travail libéral, les employeurs ont peu d’intérêt à financer la formation continue, dans la mesure où ils risquent de ne pas en bénéficier. Par ailleurs, les efforts de formation continue sont plus importants dans les pays où l’échelle des salaires est resserrée (Acemoglu et Pischke, 1999), ce qui n’est pas le cas des régimes libéraux. Ce résultat montre que des modes de gouvernance différents des systèmes de formation peuvent aboutir à des résultats similaires.

Toutefois, le deuxième axe permet de nuancer cette situation. En effet, cet axe résume le niveau d’investissement dans la formation, mesuré par le coût des formations continues par participant et la durée moyenne de celles-ci. Il isole le Danemark, où l’effort

de formation est particulièrement intense, par rapport aux autres pays, nordiques et continentaux. Le Royaume-Uni se situe en mauvaise position sur cet axe, ce qui conduit à nuancer sa performance au regard des seuls indicateurs de Laeken. Le troisième axe oppose les pays continentaux avec les pays libéraux (Irlande, Royaume-Uni) où la formation informelle est plus fréquente.

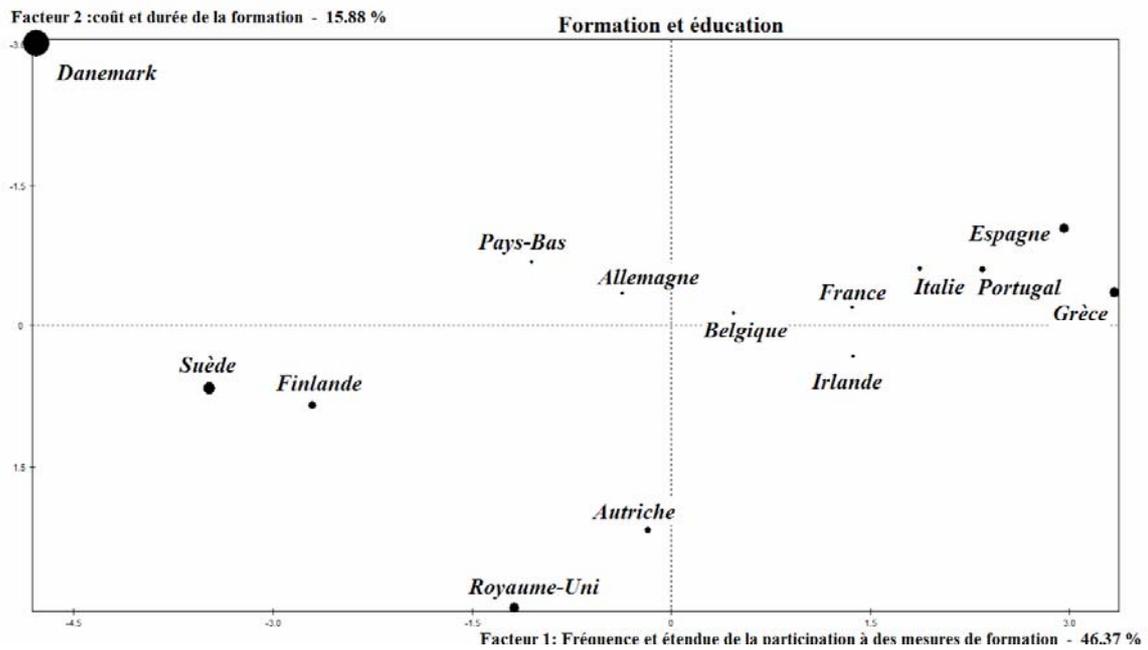
Cette analyse de la formation montre que l'introduction de variables complémentaires permet d'affiner l'analyse. Elle met en avant des différenciations plus précises en matière de qualité de l'emploi, isolant le Danemark comme un pays où la participation et les moyens consacrés à la formation sont plus importants que dans tous les autres pays européens. Elle montre également les ambiguïtés du cas anglais où la formation est fréquente mais de courte durée et avec des moyens limités. Elle souligne enfin que l'investissement dans la formation initiale et les efforts dans la formation continue sont corrélés à un niveau macroéconomique : les pays où la population a un niveau d'éducation initiale élevé investissent davantage dans la formation continue.

Graphique 7.7 - La formation et l'éducation : le cercle des corrélations



Sources : LFS, CVTS, Eurostat et nos propres calculs.

Graphique 7.8 – La formation et l'éducation : la position des pays



Sources : LFS, CVTS, Eurostat et nos propres calculs.

Conditions de travail

Les conditions de travail peuvent dépendre des spécialisations sectorielles, mais également des choix de mode d'organisation du travail. Or les typologies d'organisation du travail isolent relativement clairement les pays nordiques (Lorenz et Valeyre, 2005 ; Gallie, 2003), où existe une longue tradition de réflexion pour améliorer les conditions de travail. Les indicateurs retenus débouchent-ils sur une typologie similaire ?

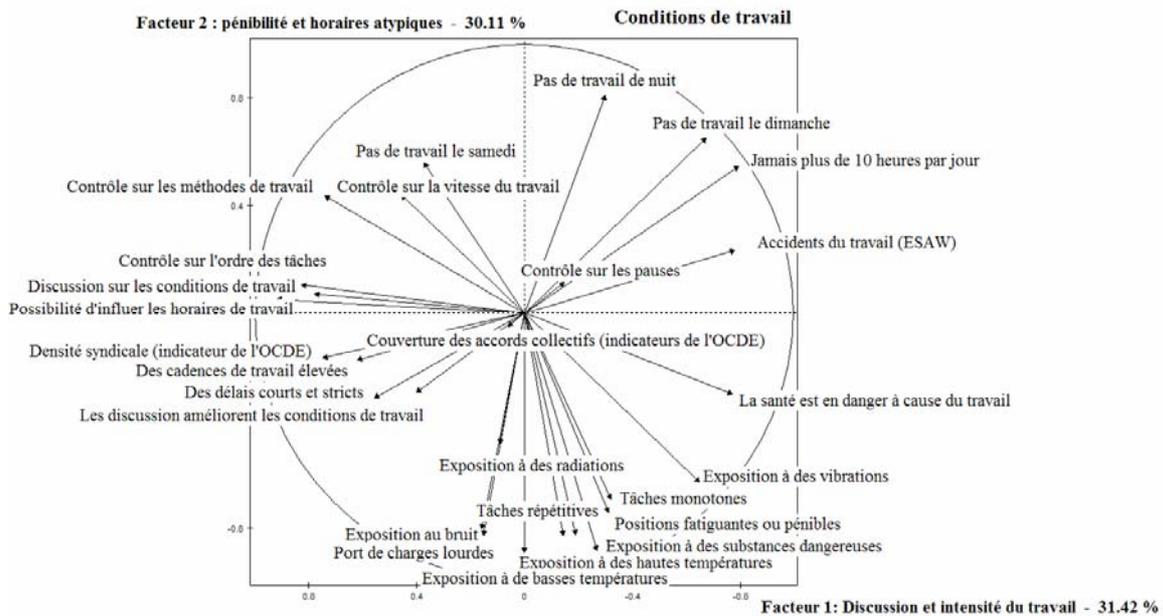
Le premier axe rend compte de la situation au regard de l'autonomie (contrôle sur les tâches, sur les méthodes), du dialogue social (discussion sur les conditions de travail, présence syndicales), mais également de l'intensité du travail (cadence élevée notamment), ainsi que le taux d'accident du travail. Il oppose principalement les pays nordiques au pays du Sud, où il y a moins de discussions, plus d'accidents du travail, moins d'autonomie, mais également un travail moins intense (cf. graphiques 7.9 et 7.10). La France se situe selon cet axe dans une position plutôt défavorable. Sur ce premier axe, on retrouve l'homogénéité des pays nordiques en matière de conditions et d'organisation du travail. Notons que la spécificité des pays nordiques n'est pas altérée par la prise en

compte des effets de composition, liés à la spécialisation sectorielle et professionnelle de ces pays, ce que démontrent deux études (Lorenz et Valeyre, 2005 ; Gallie, 2003). Le taux d’accident proposé par Eurostat est également « standardisé » pour tenir compte de la spécialisation sectorielle des pays et ne pas pénaliser les pays où les secteurs à risques constituent une part plus importante de l’emploi.

Quand on prend en compte les pénibilités physiques, qui contribuent essentiellement au deuxième axe, la position des pays est différente : ces pénibilités seraient particulièrement importantes en Grèce. L’ACP met en évidence une contradiction entre les données administratives sur les accidents du travail, et les données déclaratives issues de l’Enquête Européenne sur les Conditions de Travail, pour tous les pays situés dans les cadrans Sud-Ouest et Nord-Est du graphique. Cette contradiction peut s’expliquer partiellement par un biais dans les données sur les accidents du travail, qui proviennent d’information administrative et qu’Eurostat récole pour constituer une base appelé ESAW pour *European Statistics on Accidents at Work*. En effet, malgré l’harmonisation réalisée par Eurostat, ces données ne sont pas entièrement comparables entre les pays, du fait des différences de législation (Commission européenne, 2001c). Dans les pays où les accidents du travail sont pris en charge dans un cadre assurantiel (France, Allemagne par exemple), il existe une incitation à les déclarer, ce qui n’est pas le cas dans les pays où la couverture est universelle et où la déclaration est volontaire. De plus, au-delà de ces problèmes de comparabilité, l’étude des conditions de travail ne peut se résumer au seul risque d’accident : des pénibilités de toutes sortes peuvent dégrader le bien-être sans toutefois déboucher sur un accident du travail. Pour cette dimension de la qualité de l’emploi, l’unique indicateur retenu à Laeken semble insuffisant pour apprécier la situation des pays européens. Le deuxième axe rend également compte des horaires atypiques qui sont plus fréquents dans les pays du Sud. Enfin, les variables concernant la discussion sur les conditions de travail contribuent au troisième axe et dans une moindre mesure au premier. Le dialogue social au sein des entreprises semble répandu dans les pays nordiques, mais également au Royaume-Uni. Les variables indiquant des discussions fréquentes sur les conditions de travail sont corrélées avec les variables sur l’autonomie des salariés, avec le stress et les cadences élevées, mais ne sont pas corrélées avec les pénibilités physiques ou les horaires atypiques. Il peut s’expliquer par l’existence de deux mécanismes conjoints quant au lien entre le dialogue social et les conditions de travail. D’un côté la discussion peut mener à des améliorations. De l’autre, elle facilite la prise de

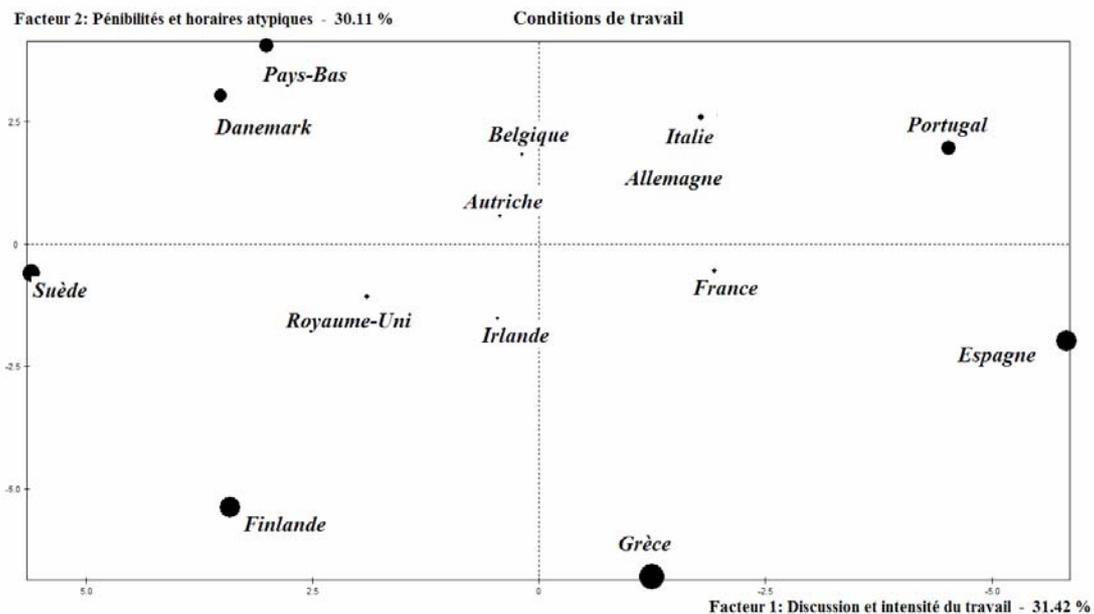
conscience des problèmes par les travailleurs, ce dont témoignent également les résultats de l'économie du bonheur, à une autre échelle : les travailleurs syndiqués sont moins satisfaits.

Graphique 7.9 – Les conditions de travail : le cercle des corrélations



Sources : Troisième enquête européenne sur les conditions de travail, ESAW et nos calculs.

Graphique 7.10 – Les conditions de travail : la position des pays



Sources : Troisième enquête européenne sur les conditions de travail, ESAW et nos propres calculs.

Genre et conciliation entre vie familiale et vie professionnelle

Les politiques en faveur de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle sont hétérogènes en Europe, ce que nous avons rappelé dans le troisième chapitre : les typologies sur les institutions (Gornick et Meyers, 2006 ; De Henau *et al.*, 2006) distinguent les pays nordiques où le service à la petite enfance est développé et les congés de maternité plus long. Quel est leur impact sur la qualité des emplois occupés par les femmes ? Observe-t-on les mêmes clivages géographiques ?

Le premier axe de l'ACP fait ressortir la situation de l'Italie, de la Grèce et de l'Espagne, où l'écart de taux d'emploi et de taux de chômage entre les hommes et les femmes est élevé, et l'indicateur de ségrégation sectorielle faible (cf. graphiques 7.11 et 7.12). Dans les autres pays, les femmes participent davantage au marché du travail, mais la ségrégation est élevée. Ceci suggère un arbitrage, au niveau macroéconomique, entre la participation des femmes au marché du travail et la ségrégation dans l'emploi. Lorsque les femmes sont actives, des tâches telles que la garde des enfants ou le soin aux personnes âgées sont « externalisées » et effectuées dans le cadre d'emplois occupés majoritairement par des femmes. En d'autres termes, lorsque les femmes sont bien intégrées sur le marché du travail, elles sont également surreprésentées dans certains types de métiers et de secteurs⁵³ : il s'agit notamment de l'éducation et de l'action sociale et sanitaire. Notons toutefois que ces secteurs, qui relèvent de l'Etat et des collectivités locales dans les pays scandinaves, offrent des carrières certes protégées, mais de relativement bonne qualité dans ces pays (Gadrey, 2005).

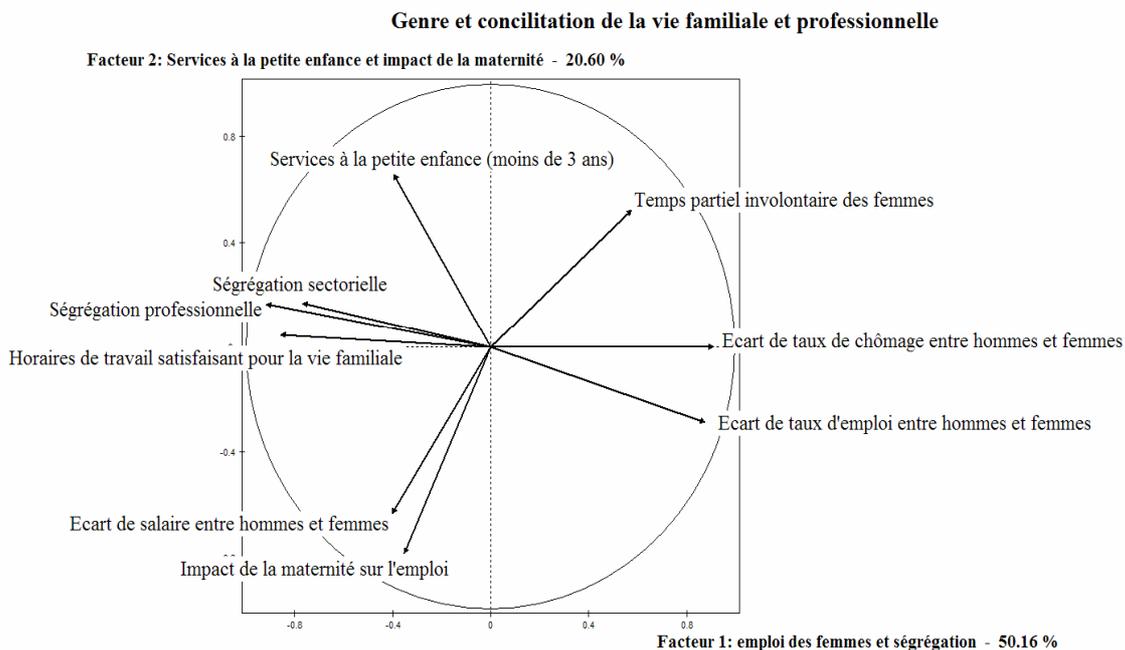
Les variables contribuant le plus au second axe sont l'impact de la maternité sur l'emploi, l'accès à des modes de garde et, dans une moindre mesure, le temps partiel involontaire des femmes. Cet axe résume l'opposition entre les pays du Nord et le Portugal d'une part et le Royaume-Uni, l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Irlande, l'Autriche et l'Espagne d'autre part. Dans les premiers, les conséquences de la maternité sur l'emploi des femmes restent limitées. Dans les seconds, les modes de garde sont peu développés, ce qui se traduit par d'importants retraits du marché du travail à la naissance d'un enfant. Le temps partiel involontaire des femmes est corrélé à la participation au marché du travail et

⁵³ D'autres indices de ségrégation qui tiennent compte des effets structurels comme celui résultant du taux d'emploi des femmes aboutissent à un classement des pays similaires (Emerek *et al.*, 2003).

à l'importance des modes de garde : on peut penser que dans les pays où les services à la petite enfance sont peu développés, les femmes considèrent davantage le temps partiel comme une opportunité de conciliation que comme une contrainte. Leurs préférences restent « bornées » par le contexte institutionnel dans lequel elles se sont formées.

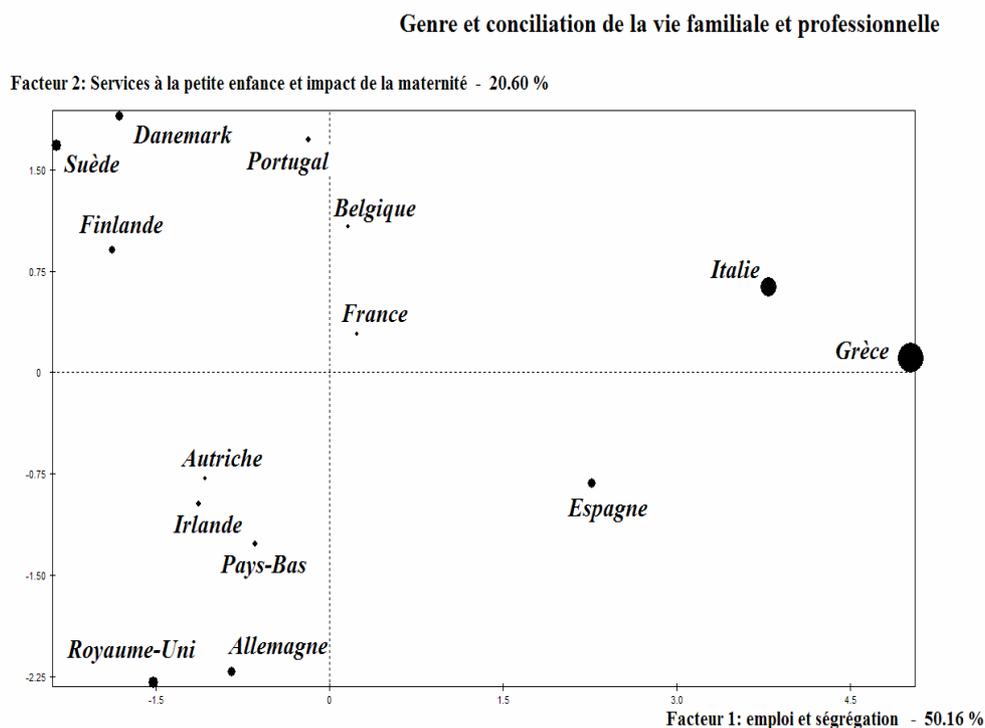
La variable expliquant principalement le troisième axe de l'ACP est l'écart de salaire entre les hommes et les femmes, écart qui apparaît relativement indépendant des autres dimensions figurant sur les deux premiers axes. On peut noter, par exemple, que les performances relatives de la Suède et de la Finlande ne sont pas très bonnes selon cet indicateur, contrairement à ce qui ressort des commentaires précédents. En France au contraire, les différences de salaires sont plus faibles que dans beaucoup d'autres pays. L'explication peut provenir de la durée du congé de maternité ou des politiques de temps de travail. Le congé de maternité est en effet plus court en France que dans la plupart des pays nordiques (Commission européenne, 2006). Une littérature récente a souligné le double effet du congé de maternité sur l'emploi des femmes, en théorie du moins (Waldfoegel, 1998) : il peut leur permettre de rester sur le marché du travail, mais il peut également ralentir leur carrière. Dans une perspective égalitaire (Crompton, 1999; Gornick et Meyers, 2003, 2006), il serait alors souhaitable de développer les congés de paternité, pour que les deux membres du couple puissent partager la garde des enfants et mener une carrière. Les écarts de salaire dans certains pays (Royaume-Uni, par exemple) peuvent également s'expliquer par la législation sur le temps de travail, plutôt libérale, qui peut favoriser une répartition très inégalitaire des rôles entre les femmes et les hommes, ces derniers étant incités à travailler davantage.

Graphique 7.11 – Genre et conciliation : le cercle des corrélations



Sources : LFS, ECHP, Commission européenne (2006), ESS et nos propres calculs.

Graphique 7.12 – Genre et conciliation : la position des pays



Sources : LFS, ECHP, Commission européenne (2006), ESS et nos propres calculs.

Ces analyses désagrégées des dimensions fondamentales de la qualité de l'emploi confirment l'intérêt d'une analyse plus détaillée, faisant apparaître des corrélations entre les variables plus directement interprétables que dans une analyse trop globale. Du point de vue de la situation des pays européens au regard de la qualité de l'emploi, ces analyses complémentaires ne remettent pas en cause la vision d'ensemble obtenue au graphique 1, basé sur les seuls indicateurs de l'Union européenne, mais contribuent à la nuancer et à la préciser (cf. tableau 7.1).

Tableau 7.1 – Tableau synoptique des résultats de l'analyse désagrégée

Dimensions de la qualité de l'emploi	Les axes factoriels : une aide pour repérer les sous-dimensions	Les classifications pour chaque dimension
Sécurité socio-économique	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité du revenu • Mobilité de l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - Allemagne, Belgique, Pays-Bas - Danemark, Autriche, Royaume-Uni, Irlande, Suède - Italie, Grèce, France - Portugal - Espagne
Formation	<ul style="list-style-type: none"> • Fréquence de la participation à la formation • Coût et durée de la formation 	<ul style="list-style-type: none"> - France, Irlande, Autriche, Belgique, Italie, Allemagne - Espagne, Portugal, Grèce - Danemark - Suède, Finlande, Royaume-Uni, Pays-Bas
Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Pénibilité et horaires atypiques • Discussions et intensité du travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Autriche, Irlande, UK, Belgique, Allemagne, - Danemark, Pays-Bas - France, Portugal, Italie Espagne - Finlande, Suède - Grèce
Genre et conciliation	<ul style="list-style-type: none"> • Emploi des femmes et ségrégation • Services à la petite enfance et impact de la maternité sur l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - Belgique, France, Portugal - Suède, Finlande, Danemark - Royaume-Uni, Allemagne, Pays-Bas, Autriche, Irlande - Espagne, Italie, Grèce

L'opposition entre les pays nordiques qui obtiennent de bons résultats pour l'ensemble des indicateurs et les pays du Sud qui sont en position plus défavorable est confirmée. En revanche, la position du Royaume-Uni apparaît globalement moins favorable dès lors que l'on intègre l'effort consacré à la formation, ou que l'on procède à

une étude plus détaillée des inégalités de genre. De plus certaines spécificités nationales apparaissent plus clairement, telles que la singularité du Portugal parmi les pays du Sud à l'égard des questions de participation des femmes au marché du travail, ou l'importance de l'effort de formation au Danemark. Les classifications obtenues pour chaque domaine se recoupent néanmoins partiellement, ce qui laisse penser qu'il existe des synergies entre les quatre dimensions que nous avons identifiées. Le recours à la formation continue peut en effet dépendre de l'organisation du travail retenue dans l'entreprise : si elle privilégie la polyvalence et l'autonomie, la formation continue peut s'avérer davantage nécessaire. De même, le retrait des femmes du marché du travail et la pauvreté laborieuse sont corrélés : il se peut que l'emploi des femmes protège les familles (notamment les familles monoparentales) de la pauvreté (Cazenave, 2006).

2.4 – Retour sur les approches de l'Union européenne et du BIT

Dans quelle mesure nos analyses recourent-elles les études de la Commission européenne ou du Bureau International du Travail, études que nous avons évoquées dans le chapitre introductif ? La Commission n'hésite pas à distribuer les bons et les mauvais points et évoque « *de grandes différences entre Etats membres. Quoique quelques uns d'entre eux s'en tirent assez bien pour la plupart des indicateurs de qualité (Danemark, Pays-Bas, Suède, Autriche) d'autres Etats membres affichent toujours des performances beaucoup moins brillantes (Italie, Grèce, Espagne, Portugal). Le bilan des Etats membres qui n'appartiennent à aucun de ces deux groupes est plus mitigé* » (Commission européenne, 2003a, p. 4). Notre approche statistique, basée également sur les indicateurs de Laeken, confirme l'homogénéité des pays du Sud de l'Europe et les bonnes performances des pays nordiques, mais elle ne recoupe pas entièrement les distinctions faites par la Commission entre les différents pays. Ces différences soulignent l'intérêt des méthodes d'analyse en composantes principales et de classification. Ces méthodes permettent en effet de repérer des corrélations et des similitudes qui n'apparaissent pas à la simple lecture des tableaux de données. Ces tableaux sont en effet très volumineux : 57 lignes et 15 colonnes pour celui qui sert de base à l'étude de la Commission. Les ACP permettent de synthétiser de nombreuses informations de manière visuelle. Elle respecte

en outre le caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi. Là où l'analyse de la Commission ne repère qu'un seul axe (entre « bonnes » et « mauvaises » performances), l'ACP fait apparaître deux axes : sur le premier, les Pays-Bas et l'Autriche ne sont pas éloignées des pays nordiques, mais ils se rapprochent des pays continentaux sur le deuxième axe. Leur position sur les deux axes confirme leur caractère hybride.

Le numéro spécial de la *Revue internationale du Travail*, qui n'engage pas l'OIT, aboutit à un classement des pays plus explicite encore que dans les travaux de la Commission européenne⁵⁴. L'indice de déficit du travail décent (Bescond *et al.*, 2003) place la Suède et le Danemark en tête, les pays du Sud ayant de moins bonnes performances. La France et le Royaume-Uni se trouvent dans une position intermédiaire. D'après l'indicateur général de travail décent (Ghai, 2003), la France est en beaucoup plus mauvaise position, en particulier à cause de l'état du dialogue social. L'indicateur du travail décent basé sur une analyse de la législation, des accords et de leur mise en œuvre (Bonnet *et al.*, 2003) place en revanche la France en bonne position, et le Royaume-Uni est rétrogradé. Ces divers classements tendent à conforter nos propres résultats basés sur des indicateurs différents : ils soulignent les bonnes performances des pays nordiques et les résultats décevants des pays du Sud, ainsi que la situation plus ambiguë des autres pays. Un bilan global les placerait dans une position intermédiaire, mais leurs performances restent sensibles aux indicateurs retenus : c'est ce que nous avons démontré dans le cas du Royaume-Uni.

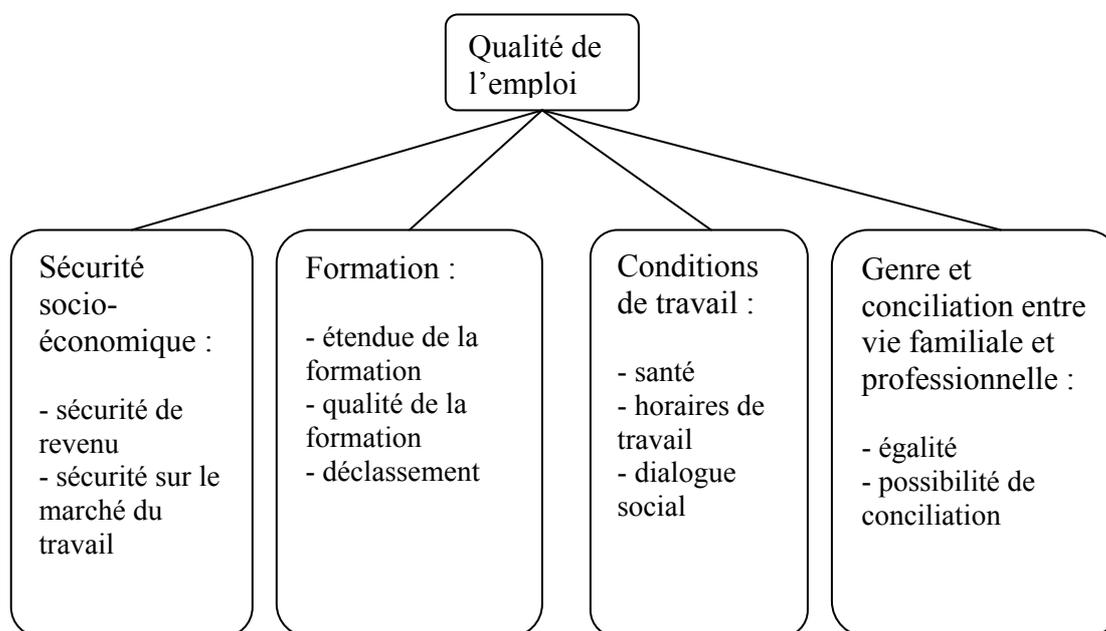
Conclusion

En s'appuyant sur l'économie du travail, sur les résultats de l'économie du bonheur, ainsi que sur nos propres résultats empiriques sur la satisfaction au travail et les valeurs à l'égard de l'emploi, ce chapitre a proposé d'amender et de compléter la liste des indicateurs de Laeken, en reconfigurant les dimensions. Notre grille de lecture nous semble davantage répondre aux critères de qualité des systèmes d'indicateurs : elle respecte l'équilibre entre les différentes dimensions et correspond à un souci de simplicité.

⁵⁴ Voir l'annexe 0.3 pour une présentation des indicateurs de chaque approche.

Nous nous sommes interrogés sur la pertinence et la fiabilité des indicateurs, ainsi que sur la question de la comparabilité. Pour certains indicateurs, il est vrai qu'ils peuvent refléter plusieurs phénomènes à la fois et ainsi compliquer l'interprétation. Par ailleurs, des indicateurs traditionnels, et largement repris à l'heure actuelle, sont en réalité discutables. Nous pensons notamment au taux d'accidents du travail, qui peut certes refléter une dégradation des conditions de travail, mais qui reste sujet à caution tant la question de la sous-déclaration des accidents n'est pas entièrement réglée. D'autres indicateurs de Laeken offrent une vision tronquée de la réalité, et méritent d'être complétés. C'est le cas notamment du taux de participation à la formation continue, qui ne tient pas compte de la qualité des formations. Pour cette raison, nous y avons adjoint d'autres indicateurs. Nous pouvons ainsi proposer une grille d'analyse dont la validité et le pouvoir discriminant ont été testés empiriquement.

Schéma 7.1 – Notre grille d'analyse de la qualité de l'emploi



Ce chapitre était également l'occasion de tester les hypothèses de la littérature comparative et institutionnaliste. Nous avons pu donner des exemples où les performances peuvent s'expliquer par une certaine configuration d'institutions qui, de fait, modèlent la qualité des emplois différemment dans chaque pays. Nous avons pu observer une certaine

homogénéité entre les « modèles » que l'on retrouve dans la littérature institutionnaliste. Toutefois, des modèles différents peuvent aboutir à des performances similaires pour certains indicateurs. Nous pensons ici au Royaume-Uni ou au Portugal, qui se distinguent ponctuellement par de bonnes performances et rejoignent ainsi les pays nordiques, sans toutefois disposer des mêmes institutions. Une description plus fine des emplois fait également apparaître une certaine hétérogénéité à l'intérieur des « modèles » en fonction de certaines dimensions, ce qui confirme l'intérêt d'une analyse désagrégée. L'enjeu est désormais de savoir si ces regroupements de pays sont stables ou si, au contraire, on peut observer des rapprochements inattendus ou des phénomènes de convergence. Le chapitre suivant adoptera ainsi une perspective dynamique pour tester ces hypothèses. Cette perspective longitudinale sera également l'occasion d'éprouver de nouveau l'intérêt des indicateurs que nous avons retenus pour une analyse en coupe.

Chapitre VIII

L'évolution de la qualité de l'emploi en Europe

INTRODUCTION

SECTION 1 – HYPOTHESES ET METHODES POUR UNE ANALYSE DYNAMIQUE

1.1 – Les thèses en présence : optimistes, pessimistes et institutionnalistes

1.2 – Les tests et les méthodes

SECTION 2 – AMELIORATION, DETERIORATION OU INERTIE ?

2.1 – Une vue globale : la continuité prime-t-elle ?

2.2 – Une analyse désagrégée : convergences partielles et trajectoires singulières

CONCLUSION

Introduction

Au-delà de la question des positions relatives des pays, le débat sur la qualité de l'emploi comporte également une dimension dynamique. Il s'agit d'analyser l'évolution de la qualité de l'emploi dans les pays européens, afin de savoir d'une part si elle a connu une amélioration ou une dégradation, d'autre part si l'intégration européenne a conduit à une convergence entre les pays et à un rattrapage des pays les moins bien placés. Dans son acceptation la plus ambitieuse, la Stratégie de Lisbonne devait conduire à un « stress de convergence » dans le champ de l'emploi notamment, de la même manière que les critères de Maastricht ont pu permettre une convergence dans d'autres champs. Elle devait également s'appuyer sur les synergies entre quantité et qualité de l'emploi. Pour cet ensemble de questions, peut-on néanmoins espérer obtenir une réponse univoque? Dans un premier temps, ce chapitre tente de relever ce défi et d'adopter une démarche de synthèse, pour avoir une vision globale de l'évolution de la qualité de l'emploi et des positions respectives des pays. Il propose ensuite une analyse désagrégée pour nuancer le propos et pour essayer de mieux cerner les domaines où des processus de convergence sont à l'œuvre et les domaines où des spécificités nationales demeurent.

La première section rappelle les thèses en présence sur ce sujet et les méthodes dont nous disposons pour essayer d'y répondre. La deuxième section est une application de ces méthodes : elle propose de retracer la dynamique de la qualité de l'emploi de manière globale sur les deux dernières décennies, avant d'explorer les évolutions perceptibles dans chaque domaine.

Section 1 – Hypothèses et méthodes pour une analyse dynamique

Dans cette section, nous évoquons tout d'abord les scénarios qui ont structuré le débat sur l'évolution de la qualité de l'emploi. Pour les plus optimistes, la qualité de l'emploi devrait s'améliorer dans tous les pays. Pour les plus pessimistes au contraire, elle devrait se dégrader. Enfin, une perspective institutionnaliste reconnaît la possibilité de trajectoires singulières et récuse l'idée d'une convergence globale. Nous présentons ensuite les méthodes et les tests qui permettent de tester ces diverses hypothèses.

1.1 – Les thèses en présence : optimistes, pessimistes et institutionnalistes

L'évolution de l'environnement technologique et économique mondial peut avoir une incidence sur la qualité des emplois créés dans les pays européens (Green, 2006a). Le débat, que nous évoquons ici rapidement, se polarise trop souvent entre un scénario pessimiste et un scénario optimiste (Rubery et Grimshaw, 2001). Pour les plus pessimistes, la globalisation et la concurrence accrue de nouveaux pays ont pu contraindre les salariés à accepter de plus faibles salaires, un travail plus intense, ou une dégradation des conditions de travail, pour préserver leur emploi. A l'inverse, pour les plus optimistes, la concurrence internationale pourrait inciter les entreprises à se spécialiser dans les produits à haute valeur ajoutée qui font appel à des emplois de bonne qualité, nécessitant d'investir dans la formation des salariés. Par ailleurs, on peut imaginer que le progrès technologique limite le nombre de tâches répétitives ou pénibles, et rend le lieu de travail plus accueillant. Il peut au contraire constituer une source de stress face à la nouveauté et la complexité des tâches requises. Il peut s'accompagner d'une perte d'autonomie (Rubery et Grimshaw, 2001). Il limite la demande de travail peu qualifié (Gautié et L'Horty, 2005). Les travailleurs peu qualifiés trouvent alors plus difficilement du travail et doivent accepter des emplois de plus mauvaise qualité (Atkinson, 2007). C'est la thèse de la polarisation du marché du travail, que nous avons déjà évoquée dans le premier chapitre (Goos et Manning, 2007).

Toujours dans une perspective « optimiste », celle de la Stratégie de Lisbonne, quantité et qualité de l'emploi sont corrélés à un niveau macroéconomique et plusieurs mécanismes peuvent expliquer cette corrélation. Améliorer la qualité de l'emploi incite les personnes inactives - notamment les femmes et les seniors - à entrer ou rester sur le marché du travail (Commission européenne, 2001b, 2002). La stratégie de Lisbonne s'appuie également sur les nouvelles théories de la croissance que nous avons rapidement évoquées dans le premier chapitre. A plus long terme, la qualité de l'emploi peut-être un facteur de compétitivité : un niveau de formation plus élevé permet aux entreprises d'innover (Blundell *et al.*, 1999). En misant sur des emplois de qualité, bien qualifiés, les Etats-membres se protègent de la concurrence de pays où les emplois sont de mauvaise qualité. Par ailleurs, ils évitent les coûts sociaux liés aux accidents du travail (Askenazy, 2004). Toutefois, on peut imaginer une relation causale inversée : dans les pays où le taux

d'emploi est élevé et le taux de chômage faible, les travailleurs disposent d'un pouvoir de négociation et les employeurs doivent offrir des emplois de qualité pour espérer attirer et conserver la main d'œuvre adéquate. Plus généralement, les développements théoriques que nous avons présentés dans le premier chapitre conduisent à dépasser l'arbitrage classique entre quantité et qualité, en imaginant notamment des relations d'emploi plus complexes (Altman, 2000 ; Boyer, 2006).

Les tenants d'une approche « universaliste », pour reprendre les termes du troisième chapitre, estiment que les pays devraient réagir de la même manière à ces contraintes économiques et technologiques et converger vers une « bonne pratique » : on assisterait à un rattrapage des pays les moins performants. Dans l'ensemble que nous étudions ici, les régulations européennes pourraient précipiter ce phénomène de convergence, ou tout du moins l'encadrer. A l'encontre de ces thèses et dans une perspective plus institutionnaliste, on peut penser qu'il n'y a pas une seule réponse aux défis contemporains. Face aux mêmes contraintes, des choix organisationnels et institutionnels peuvent aboutir à une qualité de l'emploi tout à fait différente (Rubery et Grimshaw, 2001). Il est vrai que des phénomènes de « dépendance au sentier » peuvent limiter les possibilités de choix, mais les travaux institutionnalistes les plus récents, que nous avons évoqués dans le troisième chapitre, insistent davantage sur le changement institutionnel, qui peut venir d'innovations radicales ou incrémentales (Boyer, 2004 ; Thelen, 2003 ; Erhel et Palier, 2005). Les modèles institutionnels peuvent dévier de leur trajectoire par recombinaison, hybridation ou reconversion d'institutions. La théorie des « clubs de convergence » mérite également d'être évoquée dans notre perspective : elle s'est développée à partir de la fin des années 90, en économie du développement, pour expliquer l'absence de convergence globale, alors que les premiers modèles prédisaient un rattrapage des pays les moins développés. Selon cette théorie, les pays similaires convergeraient et les « clusters » seraient de plus en plus homogènes, mais des écarts persisteraient entre les pays qui n'appartiennent pas au même « club » (Bensidoun et Boone, 1998). Des pays peuvent toutefois changer de « clubs » grâce à l'évolution de fondamentaux économiques que la littérature empirique cherche à identifier (capital humain, inégalités, politiques publiques). Dans cette perspective, des améliorations sont possibles, mais elles n'ont pas le caractère certain des modèles universalistes. Nous nous proposons de tester ces hypothèses qui s'appliquent tout à fait à la problématique de l'évolution de la qualité de l'emploi en Europe.

1.2 – Les tests et les méthodes pour saisir la dynamique de la qualité de l'emploi

Indices synthétiques et cartes de Kohonen : deux méthodes complémentaires pour une vue globale

Notre analyse sur longue période mobilise tout d'abord les méthodes fondées sur l'algorithme de Kohonen⁵⁵, qui permettent de prendre en compte la dimension temporelle conjointement avec la dimension comparative (cf. l'encadré n°8.1). Les « cartes contraintes » sont un moyen de visualiser et d'analyser la position respective des pays au cours du temps. Dans ce cas, chaque année est représentée par une ficelle (de 6 cases), où les pays figurant dans la même case sont les plus proches au regard des indicateurs de qualité de l'emploi. La proximité entre les cases s'interprète également comme une proximité entre les pays de ces cases, pour une même ficelle, mais également pour des ficelles voisines (grâce à « la contrainte » ajoutée à l'algorithme). Comme précédemment, nous avons procédé à une classification afin d'obtenir des « super classes », représentées par des couleurs différentes. Dans ce cadre, on s'est interrogé sur la stabilité des regroupements entre pays. Enfin, de manière à compléter l'analyse dynamique, nous avons également construit un indicateur synthétique de qualité de l'emploi.

Encadré 8.1 – les cartes de Kohonen

Le principe

La méthode d'analyse de données utilisée repose sur l'algorithme de Kohonen (Kohonen, 1995). Comme les ACP, cette méthode a pour objectif de regrouper les observations proches, mais sur la base d'un algorithme stochastique. Le principe est le suivant. On fixe une structure de représentation, le plus souvent une grille (un système bidimensionnel) ou une ficelle (système unidimensionnel). A partir d'une distribution initiale aléatoire des observations, l'algorithme regroupe les observations les plus proches dans une même case, ou dans des cases voisines, après un certain nombre d'itérations permettant d'obtenir une convergence. Chaque case constitue ainsi une classe, à laquelle est associé un vecteur code

⁵⁵ L'algorithme de Kohonen permet également de réaliser des analyses en coupe. Il aboutit à des classifications comparables à celles que nous avons obtenues dans le chapitre précédent. Nous avons choisi de présenter plutôt les ACP pour les analyses en 2000-2001, les représentations obtenues étant d'une lecture plus aisée.

qui la caractérise. Au sein de la grille ou de la ficelle, le voisinage a un sens, les individus semblables étant situés dans la même case ou dans des cases voisines, tandis que ceux qui sont très différents sont éloignés. Cette technique permet ainsi de visualiser des données multi-dimensionnelles dans un espace de dimensions plus réduites. Par rapport aux méthodes traditionnelles d'analyse de données, l'avantage est que toute l'information disponible est résumée sur un seul plan (il n'est pas nécessaire, comme pour une ACP, de prendre en compte le troisième axe et les suivants), et que la grille autorise une lecture non linéaire (par exemple des voisinages en diagonale).

Les super classes

En pratiquant une classification ascendante hiérarchique sur les vecteurs codes représentant chaque classe, on peut regrouper les classes existantes dans des « super classes » (qui sont représentées par des couleurs sur les cartes).

L'analyse de données spatio-temporelles

Les données spatio-temporelles peuvent être analysées de deux manières, en utilisant une grille ou une « carte contrainte ». Dans la grille, on peut positionner plusieurs observations pour un même pays et observer les différences entre les années. Dans le cas de la carte contrainte développée par des chercheurs du laboratoire SAMOS (Aaron, Perraudin et Rynkiewicz, 2003), on représente chaque année par une ficelle, et on juxtapose les ficelles dans l'ordre chronologique. Il est alors nécessaire d'imposer une contrainte temporelle sur le classement pour éviter une instabilité des pays dans la ficelle d'une année à l'autre et rendre le graphique plus lisible. Les cases voisines représentent alors des observations proches, pour chaque année, mais également entre les années, permettant ainsi d'observer l'évolution des positions relatives des pays au cours du temps. De plus, la construction de super classes à partir de l'ensemble des observations (pour toutes les années et toutes les cases) permet de visualiser les proximités entre pays au-delà d'une année fixée.

La méthode des cartes de Kohonen contraintes ne permet pas d'ajouter des variables dont les valeurs seraient manquantes pour certaines années. Elle permet en revanche d'introduire des observations - en l'occurrence des pays - au cours du temps.

L'indice synthétique permet de saisir la dynamique de manière simple (cf. encadré n°8.2) et de savoir si la qualité de l'emploi s'est globalement détériorée ou s'est améliorée dans chaque pays européen. Les deux méthodes nous semblent en réalité complémentaires. Les cartes de Kohonen ne nécessitent pas d'hypothèse sur le sens (positif ou négatif) de la contribution des variables à la qualité de l'emploi. Elles respectent davantage le caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi, mais

permettent plus difficilement de répondre à une de nos interrogations initiales, celle de l'amélioration (ou de la détérioration) de la qualité de l'emploi dans sa globalité. Précisons d'emblée que notre indicateur ne mesure pas la qualité des emplois nouvellement créés, mais bien la dynamique de l'ensemble des emplois existant à un moment.

Encadré 8.2 – L'indice synthétique

L'indice synthétique est construit à partir d'un échantillon restreint de variables (cf. l'annexe 8.1 pour une présentation) représentant l'ensemble des dimensions de la qualité de l'emploi. Chaque variable est centrée et réduite sur l'ensemble des pays et des années (en d'autres termes, sur des données « poolées »). Nous avons en outre attribué un signe négatif aux variables dont on peut considérer qu'elles contribuent négativement à la qualité de l'emploi (le taux d'accidents du travail, par exemple). Les signes de chaque variable sont précisés en annexe. Nous avons retiré les variables dont le signe est incertain : le temps partiel et la différence de taux d'emploi entre les seniors et le reste de la population active.

L'indice synthétique correspond à la moyenne arithmétique des variables centrées réduites pour chaque pays et année. Cette méthode correspond à celle que proposent Florent Fremigacci et Yannick L'Horty (2006). Nous avons fait attention à ce que chaque dimension soit représentée par un nombre similaire d'indicateurs, pour qu'une dimension n'ait pas plus de poids qu'une autre.

La notion de convergence et sa mesure

La notion de convergence, en apparence simple, peut en réalité comprendre différents phénomènes. La mesure même est complexe. La σ -convergence correspond à une diminution de la dispersion dans le temps. Pour la tester, il suffit de calculer l'écart-type ou le coefficient de variation, en coupe, pour chaque année, et de comparer ensuite les résultats d'une année sur l'autre⁵⁶ (Fuss, 1999; Perugini et Signorelli, 2004). On parle de β -convergence lorsque les pays les moins performants rattrapent les pays les plus performants au regard de la variable à tester, que nous nommons ici Y. En d'autres termes, la croissance de Y est plus importante quand le niveau initial de Y est faible. De manière formalisée :

⁵⁶ Il existe des méthodes plus sophistiquées pour tester la σ -convergence. Comme nous privilégions l'hypothèse des clubs de convergence, basée sur la notion de rattrapage, nous n'avons pas mis en œuvre ces techniques plus complexes.

$$y_{i,t}-y_{i,0}=\alpha-\beta y_{i,0}+\varepsilon_i \text{ où } i \text{ correspond au pays } i. \text{ (équation 1)}$$

Avec des données de panel, le test prend cette forme :

$$y_{i,t}-y_{i,t-1}=\alpha-\beta y_{i,t-1}+\varepsilon_{it}. \text{ (équation 2)}$$

Il est également possible d'introduire des états stationnaires différents (c_i):

$$y_{i,t}-y_{i,t-1}=c_i-\beta y_{i,t-1}+\varepsilon_{it} \text{ (équation 3).}$$

Pour notre propos, Y correspond au niveau de l'indice de qualité de l'emploi.

L'absence de convergence des revenus par tête dans le monde a conduit les théoriciens de la croissance à enrichir et complexifier la notion de convergence. Le modèle de Solow suppose ainsi qu'un pays converge vers son sentier d'équilibre, qui dépend de facteurs structurels (taux d'investissement, taux de croissance de la population, niveau de technologie, niveau d'éducation). Les économies de plusieurs pays convergeront si et seulement si elles se trouvent sur le même sentier d'équilibre : on parle de « convergence conditionnelle » (Bensidoun et Boone, 1998).

Les travaux sur les « clubs de convergence » partent d'une hypothèse différente. Ce ne sont pas les caractéristiques « de long terme » qui influencent l'évolution des économies, mais les conditions initiales, qui déterminent l'appartenance à un « club », à un groupe de pays (Bensidoun et Boone, 1998). On peut observer une convergence à l'intérieur d'un même groupe, mais les écarts persistent entre les groupes. Si le test de convergence est validé à l'intérieur d'un groupe de pays qui possèdent les mêmes caractéristiques initiales, et non sur un plus grand échantillon de pays plus hétérogène, on peut avancer l'hypothèse de « clubs de convergence » (Bensidoun et Boone, 1998; Perugini et Signorelli, 2004). Les groupes de pays peuvent être constitué de manière *ad hoc*, par la connaissance des institutions et des situations initiales, ou par des techniques plus sophistiquées qui permettent de détecter les points de rupture, les seuils de convergence (Jean-Pierre, 1997 ; Azizi, 2007).

La disponibilité des données sur longue période

Du point de vue des indicateurs retenus pour l'analyse, ce travail s'appuie sur les dimensions et variables définies à Laeken, dont la plupart sont disponibles dans les

enquêtes sur les forces de travail (*Labour Force Survey*, LFS par la suite)⁵⁷. Pour certains indicateurs, nous avons dû mobiliser des sources complémentaires. De plus, en conformité avec nos analyses précédentes, nous avons cherché à compléter les indicateurs de Laeken sur certains points fondamentaux, tels que les salaires, l'intensité de la formation, ou encore les conditions de travail. Malheureusement, cette extension s'est avérée relativement limitée du fait de problèmes de disponibilité des données sur longue période. En exploitant pleinement le LFS, nous avons cherché à calculer le maximum d'indicateurs de Laeken, ainsi que des indicateurs complémentaires. Nous obtenons ainsi une base de données reflétant la plupart des dimensions (cf. liste en annexe 8.1) : transition d'un statut d'emploi à un autre, emplois atypiques, participation à des mesures de formation et d'éducation, niveau d'éducation de la population, indices de ségrégation, différentiel de taux d'emploi entre les hommes et les femmes, horaires atypiques, temps partiel involontaire. Pour améliorer la mise en évidence du caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi, nous avons complété cette base issue de l'exploitation du LFS par d'autres données, quand ces dernières étaient disponibles sur une longue période (différence de salaire entre hommes et femmes, obtenue auprès d'Eurostat, taux d'accident du travail, obtenu auprès d'Eurostat et auprès des organismes nationaux). Certaines dimensions et indicateurs restent absents, faute de disponibilité sur longue période : niveau de salaire, inégalité salariale, mobilité salariale, taux de transition d'un CDD à un CDI, impact de la présence de jeunes enfants sur le taux d'emploi des pères et des mères, durée de la formation (disponible en 2004 seulement dans le LFS). Le niveau de salaire n'est pas disponible dans la base du LFS. Eurostat fournit des données sur ce sujet, mais celles-ci restent lacunaires pour certains pays, notamment le Portugal et la Suède⁵⁸ et elles ne sont pas disponibles pour l'Irlande, l'Italie et l'Autriche (cf. graphique 8.7).

Par ailleurs, compte tenu de problèmes de disponibilité ou de fiabilité sur longue période, nous avons limité nos analyses à un échantillon restreint de variables. Ceci facilite également l'interprétation des résultats. La liste des indicateurs figurant dans cet échantillon restreint est présentée en annexe 8.1.

De plus, les données ne sont pas disponibles pour tous les pays depuis 1983. La base actuelle du LFS ne fournit aucune information sur l'Allemagne et le Royaume-Uni

⁵⁷ Nous avons pu exploiter le LFS grâce au soutien du Centre d'études de l'emploi.

⁵⁸ Une autre solution aurait consisté à compléter les données suédoises et portugaises par une extrapolation.

sur longue période⁵⁹. Pour d'autres pays, les données sont disponibles à partir de leur adhésion à l'Union européenne (1986 pour l'Espagne, 1995 pour l'Autriche, la Suède et la Finlande). De nombreux problèmes (rupture de série, données manquantes) nous ont en outre amenés à retirer l'Irlande de notre échantillon pour la plupart des analyses. Par ailleurs, certaines variables sont disponibles uniquement à partir du début des années 90 : horaires atypiques ou classification professionnelle permettant de construire les indicateurs de ségrégation par exemple. Toutes ces contraintes nous ont conduites à mener des analyses sur plusieurs périodes, pour tirer profit de la disponibilité des données depuis 1983, mais aussi de la variété des données sur une plus courte période.

Section 2 – Amélioration, détérioration ou inertie ?

Cette section analyse de manière empirique l'évolution de la qualité de l'emploi, en adoptant tout d'abord une perspective globale. Le débat comporte, nous l'avons dit, plusieurs questions : observe-t-on un mouvement de convergence ou de rattrapage d'une part ? La qualité de l'emploi s'est-elle améliorée ou détériorée d'autre part ? Enfin, peut-on déceler, sur longue période, des synergies entre quantité et qualité de l'emploi ? Dans un deuxième temps, nous proposons une analyse désagrégée de la qualité de l'emploi pour appréhender des phénomènes de convergence, d'amélioration ou de détérioration partielle, qui portent sur une seule dimension.

2.1 – Une vue globale : la continuité prime-t-elle ?

Le graphique 8.1 représente l'évolution des positions relatives des pays depuis 1983 sur une « carte contrainte » (cf. encadré 8.1) réalisée à partir d'un échantillon restreint de variables (cf. annexe 8.1).

⁵⁹ Il est bien sûr possible d'utiliser les sources nationales, mais leur comparabilité avec l'Enquête Européenne n'est pas assurée.

Graphique 8.1 – La qualité de l'emploi depuis 1983 à travers une carte de Kohonen

ficelle	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
1 1 1	Danemark	Danemark	Danemark	Danemark	Danemark	Danemark	Danemark	Danemark	Danemark	Danemark	Danemark
2 2					France	France	France	France		France	France
3 3	France	France	France	France	Belgique	Belgique	Belgique	Belgique	Belgique	Belgique	Belgique
4 4 4			Belgique	Belgique	Italie	Italie	Italie	Italie	France	Italie	Italie
5	Italie	Italie							Italie	Grèce	Grèce
6 6 6	Grèce	Grèce	Grèce Italie	Grèce Italie	Espagne Grèce	Espagne Grèce	Espagne Grèce	Espagne Grèce	Espagne Grèce	Espagne	Espagne

ficelle	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
1 1 1	Danemark	Suède	Suède	Danemark Suède	Danemark Suède	Danemark Suède	Danemark Suède	Danemark Suède	Danemark Finlande Suède	Danemark Finlande Suède	Danemark Finlande Suède
2 2	France	Danemark	Danemark Finlande	Finlande			Finlande	Finlande			
3 3	Belgique	Finlande	Autriche France	Autriche France	Espagne Finlande	Autriche Finlande	Autriche	Autriche	Autriche Italie	Allemagne Belgique	Autriche France
4 4 4	Italie	Autriche Belgique France	Belgique	Belgique	Autriche	Italie	Grèce Italie	Belgique Italie	Allemagne Belgique	Autriche France	Allemagne Belgique
5	Grèce	Italie	Italie	Italie	Italie	Grèce		France	France	Italie	Italie
6 6 6	Espagne	Espagne Grèce	Espagne Grèce	Espagne Grèce	Belgique France Grèce	Belgique Espagne France	Belgique Espagne France	Espagne Grèce	Espagne Grèce	Espagne Grèce	Espagne Grèce

Sources : LFS, données nationales sur les accidents du travail et nos propres calculs

On notera que tous les pays ne sont pas présents dès 1983, du fait de problèmes de disponibilité des données. Cette représentation confirme la stabilité d'un « modèle nordique », représenté au départ par le Danemark seul, rejoint ensuite par la Suède et la Finlande, qui se trouvent dans les mêmes cases ou dans des cases voisines. Ce groupe de pays est caractérisé par de bonnes performances d'ensemble. A l'opposé, les pays du Sud sont également regroupés dans une même case ou des cases voisines. La position intermédiaire des pays continentaux est également confirmée. L'Autriche est souvent proche des pays nordiques, la France également, mais cette dernière se rapproche des pays du Sud entre 1998 et 2002). L'analyse en super classes confirme partiellement ces regroupements. Les pays du Nord sont regroupés dans une super-classe bleue, les pays continentaux dans une super classe violette et les pays du Sud dans une super classe jaune. Toutefois, on peut remarquer que la position de certains pays est instable : le Danemark se trouve dans le groupe des pays continentaux de 1987 à 1990, et de 1993 à 1994. De plus, l'Italie se retrouve régulièrement parmi les pays continentaux. Par ailleurs, l'analyse montre la disparition de la classe jaune, caractérisée par les moins bonnes performances, à partir de 1998. Ceci suggère une convergence en fin de période et un rattrapage des pays du Sud par rapport au reste de l'Union Européenne.

La carte de Kohonen débutant en 1995 et exploitant davantage de variables que la carte débutant en 1983 confirme l'existence et la stabilité des regroupements (graphique 8.2 et annexe 8.2, où les vecteurs sont représentés par des histogrammes).

Graphique 8.2 – La qualité de l'emploi depuis 1995 à travers une carte de Kohonen

ficelle	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
1 1 1 1	Suède	Finlande Suède	Finlande Suède	Finlande Suède	Danemark Finlande Suède	Danemark Finlande Suède	Suède	Danemark Finlande Irlande Suède	Suède	Autriche Finlande Suède
2 2 2 2	Finlande	Autriche Danemark	Danemark		Autriche	Autriche	Autriche Danemark Finlande	Allemagne Autriche	Danemark Finlande Irlande	Allemagne Danemark France Irlande
3 3 3 3	Autriche Danemark France		Autriche	Autriche Danemark	Belgique France	Belgique France Portugal	Belgique France	Belgique France	Allemagne Autriche Espagne France	Belgique
4 4 4	Belgique	Belgique France	Belgique France	France	Espagne Portugal	Espagne	Espagne Portugal		Belgique	
5 5	Italie	Grèce Italie		Belgique				Espagne Portugal	Portugal	Espagne Portugal
6 6 6 6	Espagne Grèce Portugal	Espagne Portugal	Espagne Grèce Italie Portugal	Espagne Grèce Italie Portugal	Grèce Italie	Grèce Italie	Grèce Italie	Grèce Italie	Grèce Italie	Grèce Italie

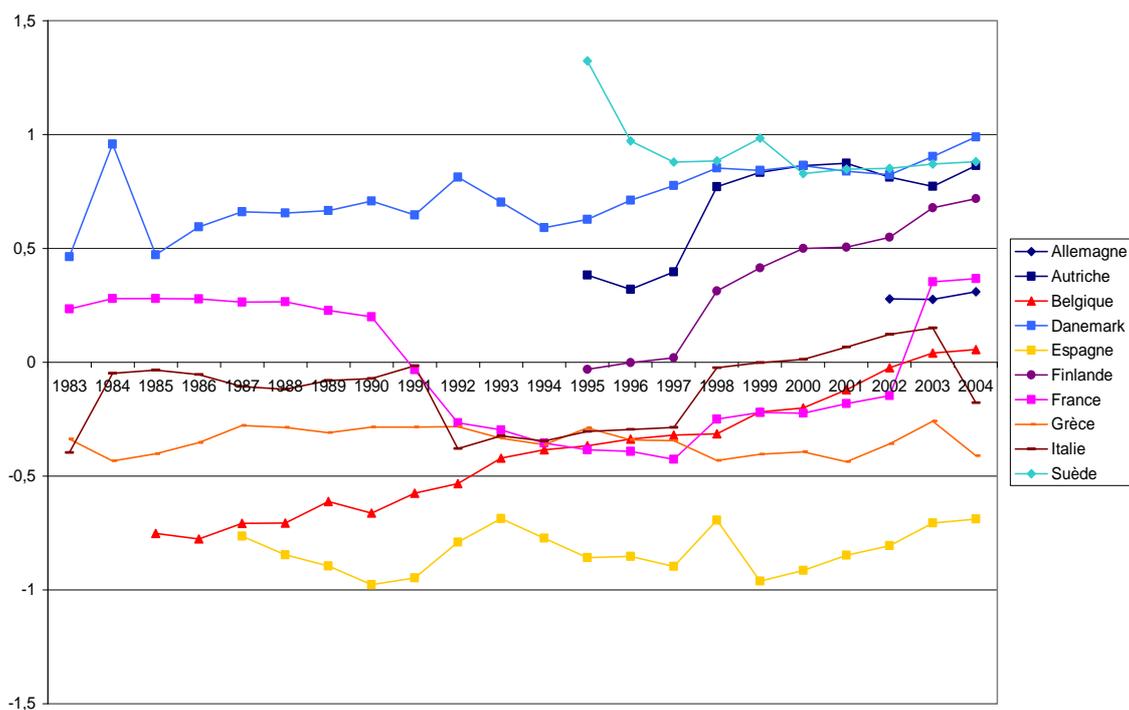
Sources : LFS, données nationales sur les accidents du travail et nos propres calculs

Sur toute la période, les pays du Sud forment un groupe homogène. Les pays nordiques sont également proches. Toutefois, là encore, les regroupements en super classes font apparaître des évolutions pour certains pays : l'Autriche est tantôt classée avec les pays du Nord, tantôt avec les pays intermédiaires. La position de la France, classée dans le groupe intermédiaire (sauf en 2000), varie mais tend à s'améliorer en fin de période. Cette carte, représentant une période plus courte, ne permet pas de mettre en évidence le phénomène de rattrapage par les pays du Sud : ceux-ci demeurent en effet une classe homogène et identifiable en fin de période. Ce résultat peut s'expliquer par l'ajout de variables supplémentaires par rapport à la première carte (ségrégation, horaires de travail, par exemple), permettant d'avoir une appréhension plus fine des différences.

La représentation de l'indice synthétique confirme la persistance d'écart entre les performances des différents groupes (graphiques 8.3 et 8.4). Les pays nordiques ont les meilleures performances, font preuve d'une certaine constance, avec une légère progression en fin de période. Globalement, les pays du Sud enregistrent les plus mauvaises performances. La qualité de l'emploi progresse en Belgique et en France à

partir de 1998 pour se retrouver au dessus de la moyenne en fin de période. Enfin, la qualité de l'emploi s'améliore sensiblement en Autriche⁶⁰ et en Finlande, deux pays dont les performances se sont rapprochées de celles de la Suède et du Danemark.

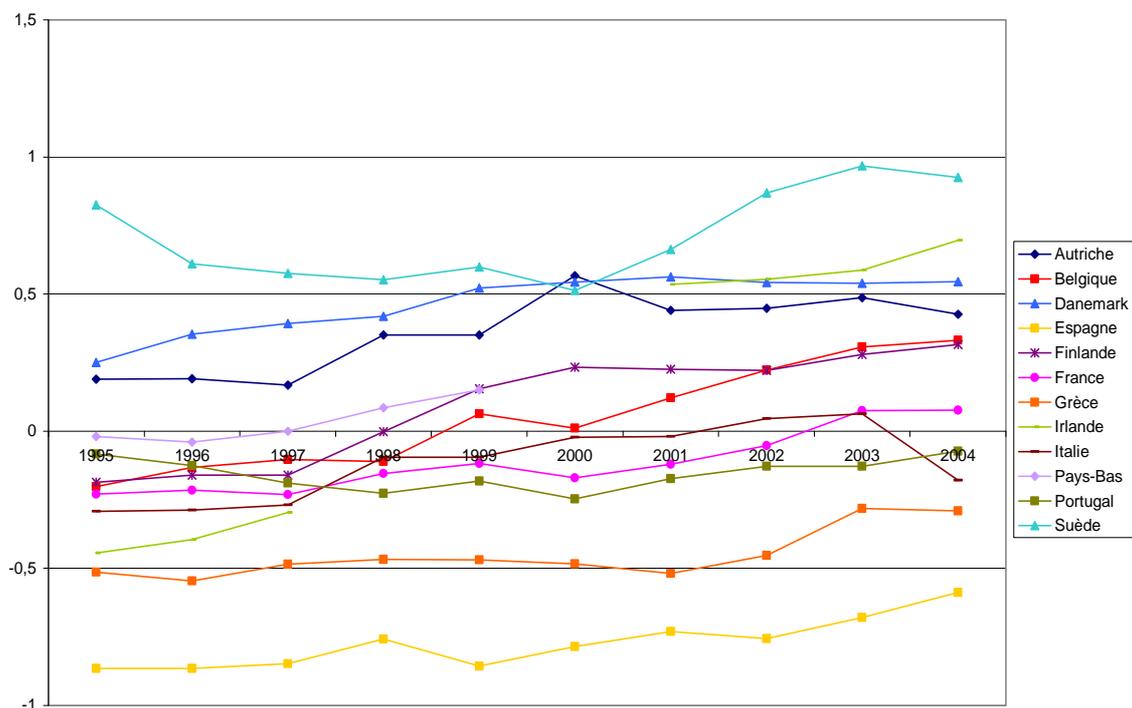
Graphique 8.3 – L'indice de qualité de l'emploi depuis 1983



Sources : LFS, données nationales sur les accidents du travail et nos propres calculs

⁶⁰ Voir Auer et Gazier (2006) pour des pistes d'explication sur la trajectoire favorable de l'Autriche.

Graphique 8.4 – L'indice de qualité de l'emploi depuis 1995

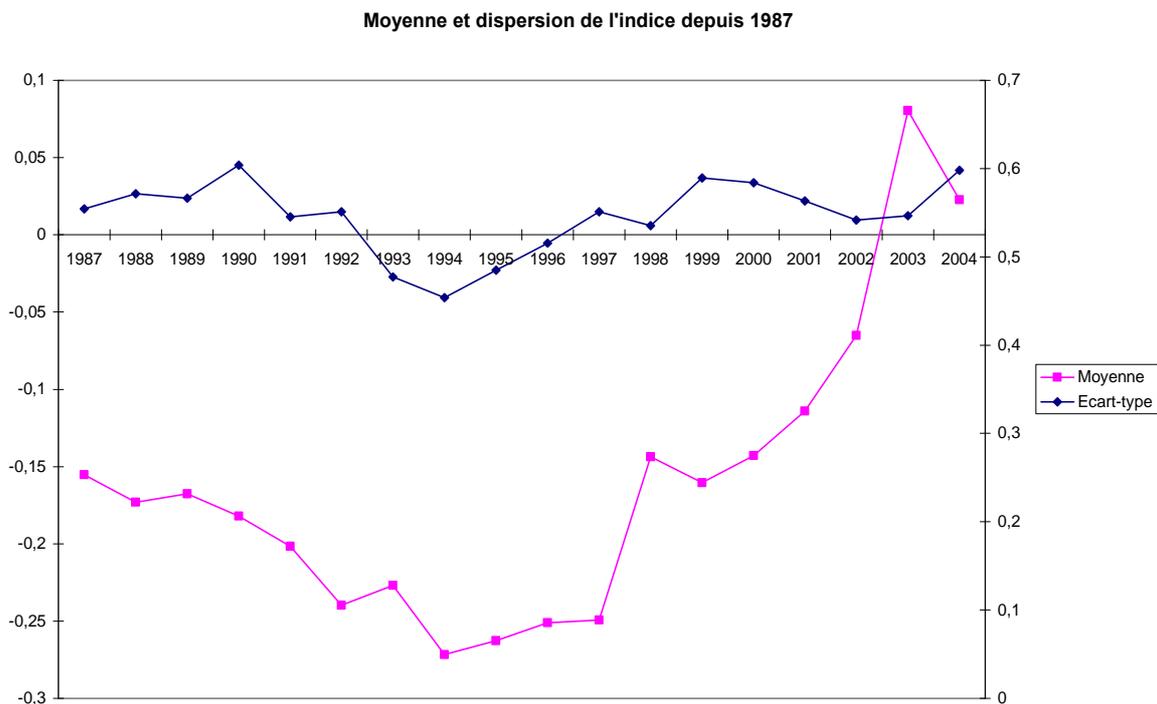


Sources : LFS, ESAW et nos propres calculs

Les tests de convergence

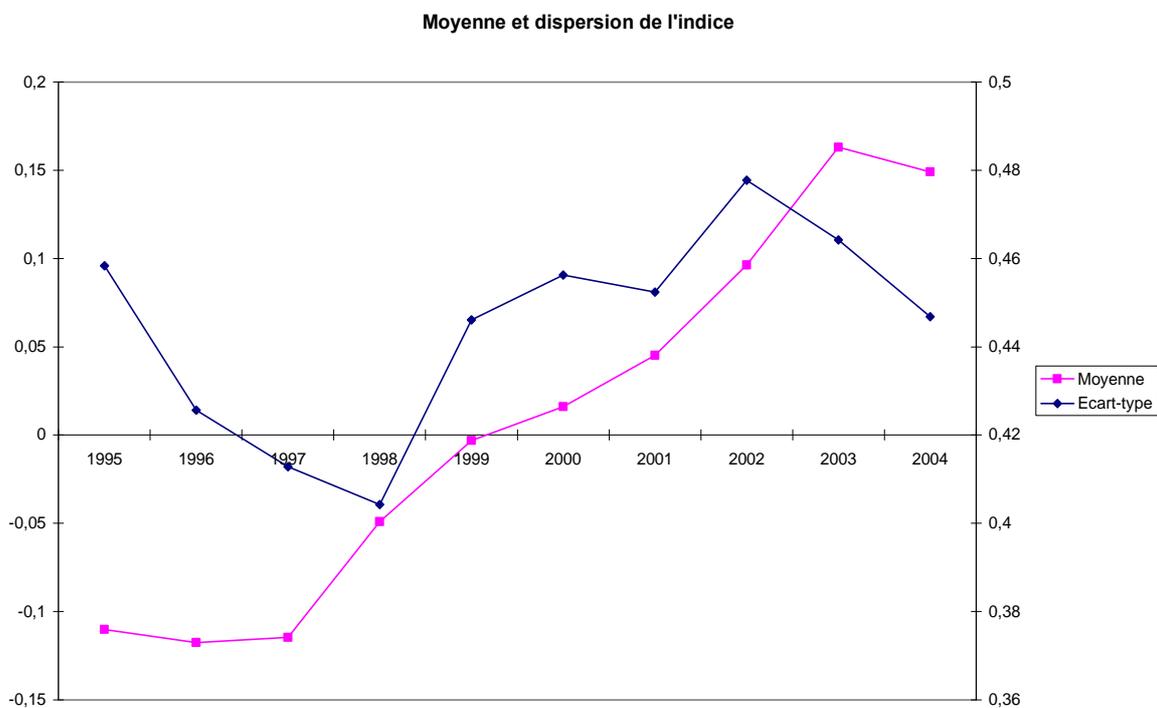
Pour tester la σ -convergence, nous avons calculé l'écart-type de la série des indices pour chaque année. Le test nécessite un panel cylindré : nous disposons d'un panel de 6 pays depuis 1987, et de 10 pays depuis 1995. La dispersion de la série est un peu plus élevée en fin de période qu'en début de période (cf. graphique 8.5). Par conséquent, il n'y a pas de σ -convergence sur cette période. En revanche, la qualité de l'emploi s'est améliorée pour l'ensemble des pays, puisque la moyenne de l'indice augmente. Sur une période plus courte, où davantage de variables sont disponibles, les conclusions sont similaires : l'écart-type diminue sensiblement entre 95 et 98, mais augmente ensuite, alors que la moyenne est en augmentation à partir de 1997 (graphique 8.6).

Graphique 8.5 - Le test de σ -convergence depuis 1987



Sources : LFS, données nationales sur les accidents du travail et nos propres calculs

Graphique 8.6 - Le test de σ -convergence depuis 1995



Sources : LFS, ESAW et nos propres calculs

Le test de β -convergence nécessite d'estimer une équation avec le niveau de qualité de l'emploi en $t-1$ pour variable explicative, et l'écart entre le niveau de qualité de l'emploi en t et en $t-1$ pour variable expliquée. A l'échelle européenne, la question des clubs de convergence est souvent appréhendée avec des données régionales (Corrado, Martin et Weeks, 2005) et plus rarement des données nationales (voir néanmoins Perugini et Signorelli, 2004). Comme nous disposons de données de panel, notre estimation se base toutefois sur un nombre d'observations proches de celui qu'on trouve dans la littérature sur la croissance des pays en voies de développement (Jean-Pierre, 1997 ; Azizi, 2007). Les résultats sont présentés dans le tableau 8.1 (depuis 1987) et le tableau 8.2 (depuis 1994, mais avec davantage de variables prises en compte dans le calcul de l'indice).

Pour tous les pays confondus et sur longue période, le coefficient β est bien du signe attendu, mais n'est pas significatif (tableau 8.1). On observe en revanche une convergence à l'intérieur de trois groupes : les pays du Sud, les pays nordiques et les pays nordiques et continentaux regroupés. Ce résultat confirme l'hypothèse de « clubs de convergence » (pays nordiques, pays du Sud). Il souligne également que certains pays continentaux tendent à rejoindre le « club » des pays nordiques. Ce test donne une vision partiellement différente de la carte de Kohonen, où on observait une convergence entre pays continentaux et pays du Sud (graphique 8.1). Il faut dire que la carte de Kohonen conserve le caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi. Les résultats ne sont pas directement comparables : l'indice synthétique, comme son nom l'indique, réduit le nombre de dimension et il autorise une compensation entre deux dimensions par exemple. Par ailleurs, davantage de variables étaient introduites dans l'analyse basée sur l'algorithme de Kohonen.

Tableau 8.1– Test de β -convergence depuis 1987 et clubs de convergence

Estimation de β (cf. équation 3 ci-dessus, où Y correspond à l'indice de qualité de l'emploi)						
	Tous les pays	Pays du Sud	Pays nordiques	Pays continentaux	Pays continentaux et nordiques	Pays continentaux et du Sud
Coefficient estimé	-0.029	-0.460***	-0.297***	-0.019	-0.076**	-0.016
Ecart-type	(0.020)	(0.106)	(0.076)	(0.037)	(0.035)	(0.025)
Observations	149	59	39	49	88	108
Note : le groupe des pays du Sud comprend l'Italie, le Portugal, la Grèce et l'Espagne. Le groupe des pays continentaux comprend l'Autriche, la Belgique et la France. Le groupe des pays nordiques comprend le Danemark, la Finlande et la Suède. L'ensemble des pays comprend également l'Irlande. ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%. Source : LFS et données nationales sur les accidents du travail.						

Avec un nombre de variables plus élevé dans l'indice, le phénomène de « clubs de convergence » disparaît : si le signe du coefficient β est négatif, il n'est pas significatif. Ces tests de convergence sont cohérents avec les cartes de Kohonen (graphique 8.2) qui soulignaient une permanence des écarts.

Tableau 8.2 – Test de β -convergence depuis 1995 et clubs de convergence

Estimation de β (cf. équation 3 ci-dessus, où Y correspond à l'indice de qualité de l'emploi)						
	Tous les pays	Pays du Sud	Pays nordiques	Pays continentaux	Pays continentaux et nordiques	Pays continentaux et du Sud
Coefficient estimé	-0.011	-0.040	-0.095*	-0.040	-0.053	-0.003
Ecart-type	(0.018)	(0.042)	(0.053)	(0.057)	(0.032)	(0.026)
Observations	109	40	28	34	62	74
Note : le groupe des pays du Sud comprend l'Italie, le Portugal, la Grèce et l'Espagne. Le groupe des pays continentaux comprend l'Autriche, la Belgique, les Pays-Bas et la France. Le groupe des pays nordiques comprend le Danemark, la Finlande et la Suède. L'ensemble des pays comprend également l'Irlande. Source : LFS et ESAW						

Emploi et qualité de l'emploi

La possibilité de synergies entre l'emploi et la qualité de l'emploi est au cœur de la Stratégie de Lisbonne, du moins dans sa première version. Les développements contemporains de l'économie du travail, que nous avons évoqués dans le chapitre I, peuvent étayer cette idée. Nous pouvons désormais tester l'idée d'une corrélation entre le taux d'emploi et la qualité de l'emploi, mesurée par l'indice synthétique. On observe une corrélation positive entre la qualité et la quantité des emplois (tableau 8.3). Une stratégie de qualité de l'emploi élevée ne met pas en danger le premier pilier de la Stratégie de Lisbonne (les taux d'emploi élevés) et réciproquement. On peut voir dans ces résultats une confirmation des « synergies » que la Commission européenne envisageait. Dans cette perspective, la qualité de l'emploi peut inciter certaines personnes à revenir sur le marché du travail, et elle constitue un facteur de croissance à long terme. Dans une perspective plus conjoncturelle, la corrélation serait toujours positive, mais le sens de la causalité s'inverse : les entreprises ont tout intérêt à offrir des emplois de qualité pour maintenir des travailleurs qui peuvent trouver un emploi ailleurs, tant la conjoncture est bonne.

Tableau 8.3 – Indice de qualité de l'emploi, taux d'emploi et structure économique

Impact sur l'indice de qualité de l'emploi estimé par régression sur données de panel				
	Coefficient		Ecart-type	Probabilité
Taux d'emploi	2,507	***	(0,652)	0,000
Part de l'emploi dans les services	-0,006		(0,025)	0,807
Part de l'emploi dans l'industrie	-0,117	***	(0,040)	0,005
PIB/habitant	0,906	*	(0,005)	0,061
Note : l'échantillon de pays comprend l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, le Portugal et la Suède. Nous avons introduit des effets fixes par pays. La structure sectorielle était divisée en trois : part dans les services, dans l'industrie, dans l'agriculture. Nombre d'observations : 108 sur la période 1995-2004 ***=significatif à 1%; * =significatif à 10%				

Ces résultats révèlent également que la qualité de l'emploi est liée au niveau de développement économique (mesuré par le PIB par habitant) et une certaine spécialisation sectorielle : les pays qui ont davantage d'emplois dans le secteur industriel offrent

généralement des emplois de plus mauvaise qualité. Cet indice synthétique reflète non seulement le résultat de politiques publiques et de choix institutionnels, mais également le développement économique, qui dépend pour partie des choix institutionnels.

Ces résultats, qui offrent une vue globale, peuvent masquer des phénomènes de convergence partielle, pour certaines dimensions uniquement, ou bien encore la singularité des évolutions pour quelques dimensions. Par conséquent, nous avons mené une analyse désagrégée, comme dans le chapitre précédent. Cette analyse permet en outre d'interpréter les évolutions globales, de mieux comprendre la spécificité de chaque regroupement et de le nuancer le cas échéant.

2.2 – Une analyse désagrégée : convergence partielle et trajectoires singulières

Nous reprenons ici les quatre dimensions développées dans le chapitre précédent et, dans la mesure du possible, l'ensemble des indicateurs qui permettent de les illustrer.

La sécurité socio-économique : une déstabilisation généralisée ?

Les vingt dernières années se caractériseraient par un report des risques, en partie assurés par l'employeur pendant la période des Trente Glorieuses et supportés maintenant par les salariés (Gazier, 2003). On a parlé de « déstabilisation des stables » (Castel, 1995). Cette thèse s'est également développée dans le milieu anglo-saxon, où le terme même d'« insécurité de l'emploi » est largement relayé par la presse (Green, 2006a). L'ancienneté de l'emploi est pourtant resté stable pendant les dernières décennies (Auer et Gazier, 2006; Petit, 2005). On assisterait davantage à un renouvellement de la segmentation, plutôt qu'un risque accrue pour l'ensemble du salariat. Que nous disent les indicateurs de qualité de l'emploi ?

Les salaires ont globalement progressé dans toute l'Europe des 15. Les écarts entre les pays les plus riches et les plus pauvres persistent (graphique 8.7). Les évolutions sont en effet parallèles, à l'exception peut-être du Royaume-Uni : on observe en effet une augmentation des salaires à la fin des années 90, qui place désormais ce pays sur la

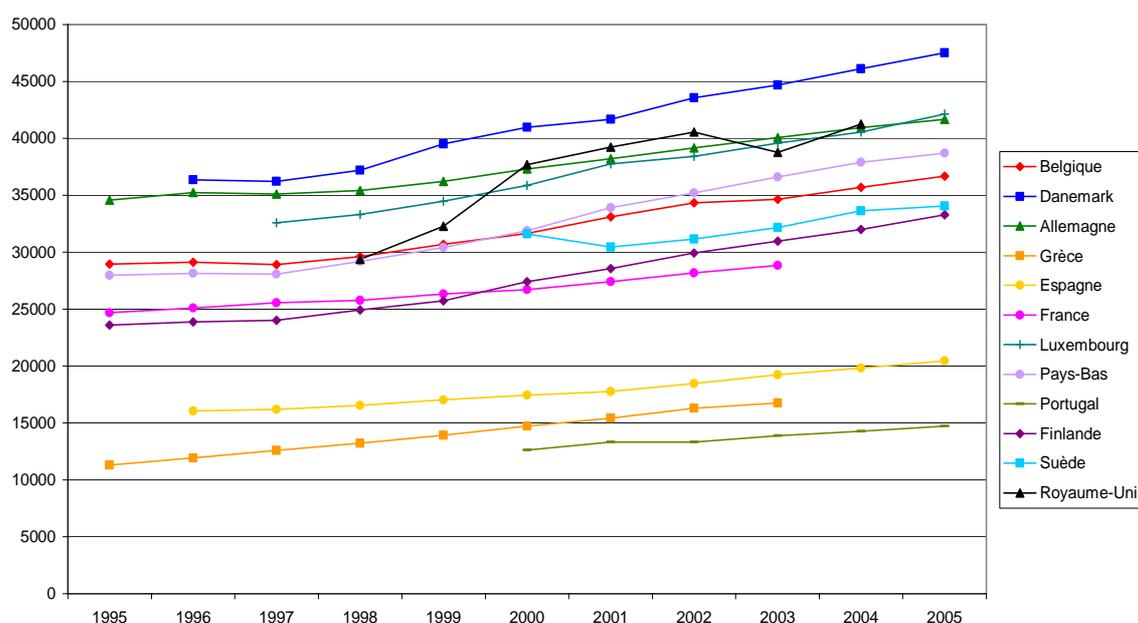
trajectoire de l'Allemagne et du Luxembourg (plutôt que de la Belgique et des Pays-Bas). Ce changement pourrait provenir des réformes entamées par le *New Labour* et notamment du salaire minimum (Erhel et Zajdela, 2004). A l'intérieur d'un même pays les inégalités de salaires horaires ont globalement augmenté sur les deux dernières décennies, du début des années 80 au début des années 2000 (Green, 2000a, OCDE, 2007, Atkinson, 2007). Le creusement des écarts pourrait confirmer la thèse d'une polarisation de la qualité des emplois au sein de nombreux pays. Le Royaume-Uni et les Etats-Unis ont effectivement connu une chute du décile inférieur au cours des années 80 et une forte hausse du décile supérieur pendant les deux dernières décennies (Atkinson, 2007). Dans d'autres pays (Allemagne, France, Italie, Portugal et Finlande), on observe surtout une hausse importante du décile supérieur, par rapport à la médiane et par rapport au dernier quartile. Dans ces pays, l'accroissement des inégalités salariales provient essentiellement d'un éclatement du dernier quartile, et non à une polarisation entre les emplois peu qualifiés et qualifiés. Pour expliquer cette évolution, Anthony Atkinson évoque le développement de nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines, ainsi que l'adoption de nouvelles normes qui favorisent la dispersion. Dans les pays nordiques (Finlande et Suède), la hausse du dernier décile est moins prononcée, mais on observe néanmoins une hausse des inégalités (notamment à cause de la diminution du décile inférieur en Suède). Cette évolution différenciée des inégalités salariales confortent la thèse institutionnaliste : les pays ont réagi différemment à un contexte économique et technologique similaire. En ce qui concerne les mobilités salariales, les informations comparatives ne permettent pas de retracer l'évolution sur longue période. Toutefois, cet indice clé de Laeken a pu être calculé pour la France sur deux décennies : les actifs qui se trouvent dans les premiers déciles auraient davantage de chances de connaître une progression de leur pouvoir d'achat en 2002, par rapport à 1983 (Fremigacci et L'Horty, 2006).

Pour une analyse plus fine des risques encourus par les travailleurs, on dispose d'indicateurs sur les emplois atypiques et le taux de chômage sur longue période. Les graphiques représentant les formes d'emplois atypiques (travail temporaire et travail à temps partiel) mettent en évidence la trajectoire singulière de deux pays : l'Espagne et les Pays-Bas. L'Espagne a connu un développement du travail temporaire spectaculaire en l'espace de cinq ans : de 1987 à 1992, la part de CDD est passée de 11% à près de 25% ; elle a ensuite continué à augmenter, mais à un rythme moins soutenu (voir graphique 8.8). Aux Pays-Bas, le temps partiel concernait 21% des travailleurs en 1985 et en concerne

plus de 45% en 2004 (voir graphique 8.9). Le « modèle » d'un « apporteur et demi de revenu » s'est construit progressivement, en 20 ans. Notons que la part de temps partiel involontaire a diminué pendant cette période aux Pays-Bas et reste l'une des plus faibles d'Europe. Au-delà de ces deux trajectoires singulières, on observe une tendance à l'augmentation de la part de CDD et de la part de temps partiel pour de nombreux pays, et notamment la France. Valider la thèse d'une segmentation renouvelée nécessiterait des données sur les taux de transition d'un CDD vers un CDI, et d'un temps partiel vers un temps plein, qui ne sont malheureusement pas disponibles sur longue période. Le graphique 8.10 qui retrace l'évolution du temps partiel involontaire ne fait pas apparaître de tendance claire à l'augmentation ou à la diminution pour l'ensemble de l'Europe : le temps partiel involontaire augmente en Grèce et diminue aux Pays-Bas, par exemple. Une diminution est toutefois perceptible dans de nombreux pays à partir de 1998 (France, Suède, Italie, Belgique, Finlande). Pour la plupart des pays, le taux de chômage de longue durée a diminué pendant la dernière décennie et on peut observer un phénomène de convergence vers les pays les plus performants (graphique 8.11).

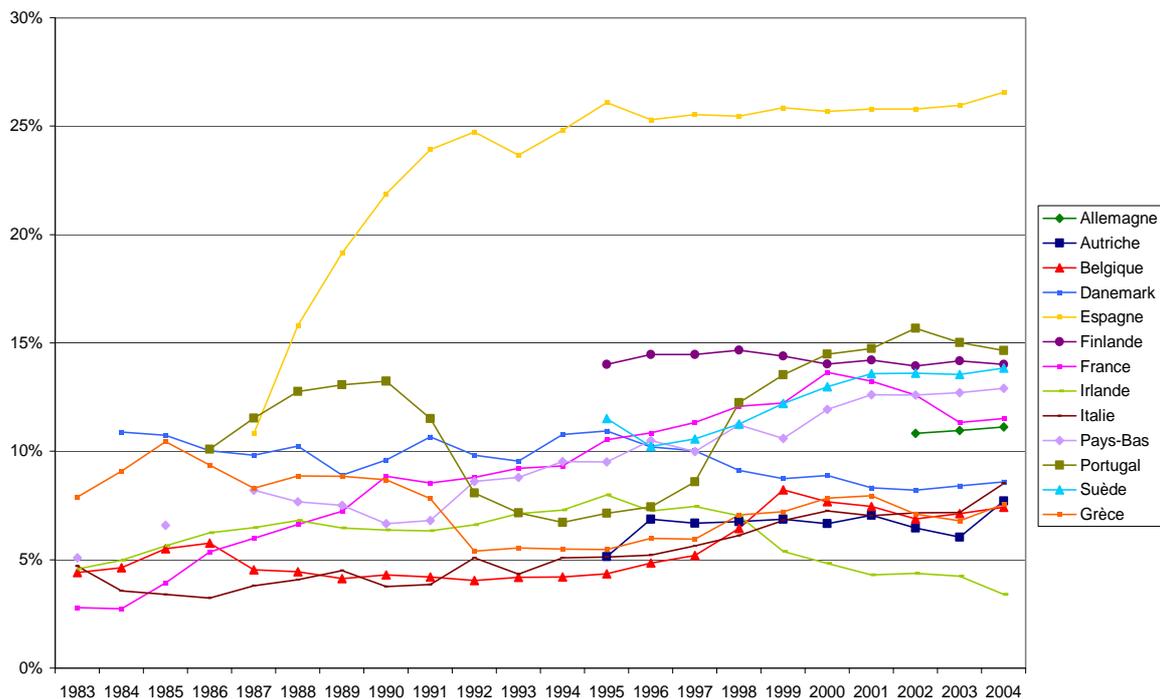
Graphique 8.7 – Niveau du salaire moyen depuis 1995

Salaires annuels bruts moyens en Euros (ECU) des salariés travaillant à temps plein dans les entreprises de 10 salariés et plus, dans les services et l'industrie



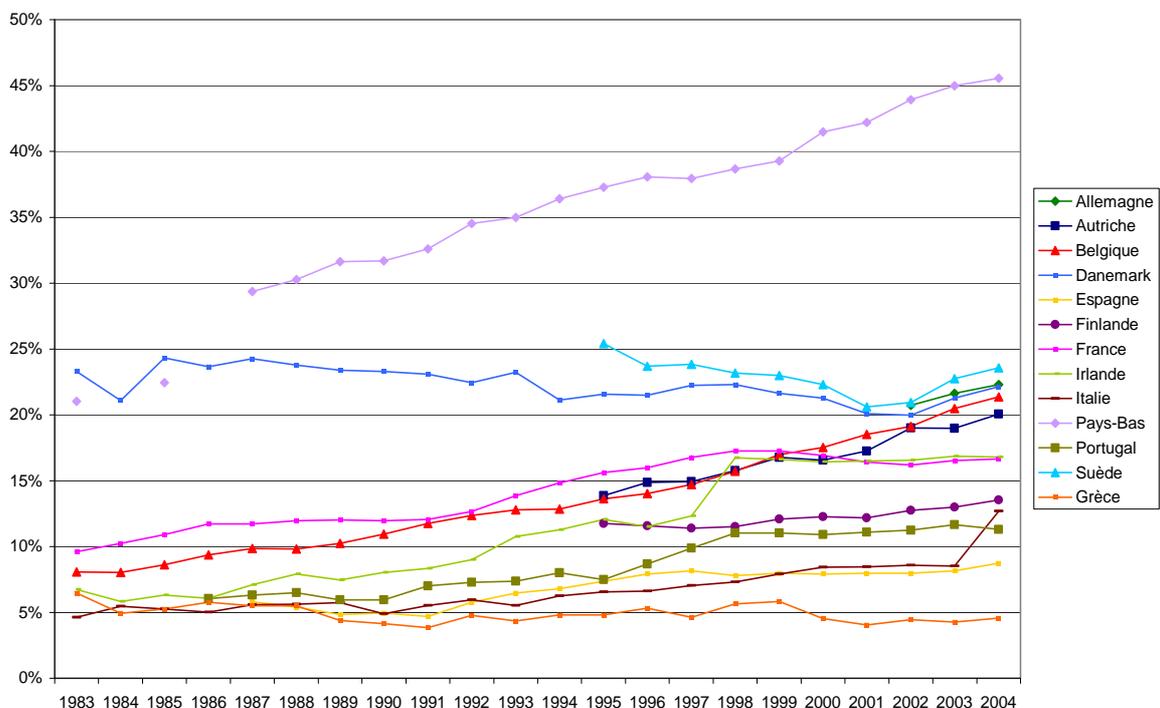
Source : Eurostat

Graphique 8.8 – Part des CDD dans l'emploi depuis 1983



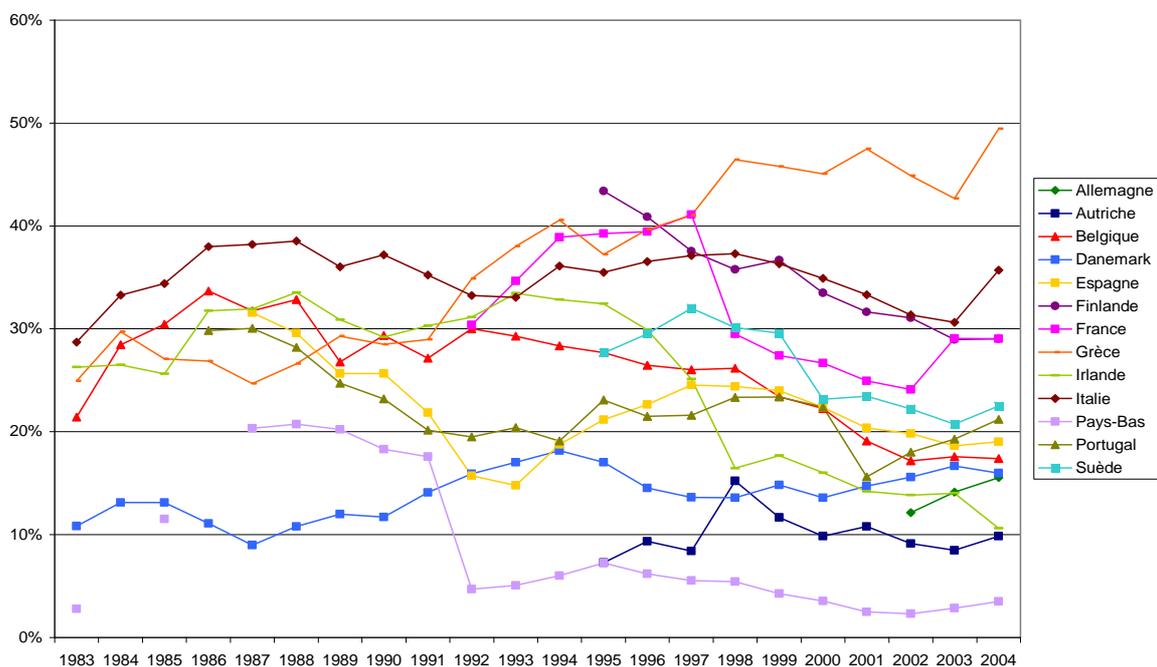
Source : LFS et nos propres calculs

Graphique 8.9 – Part du temps partiel dans l'emploi depuis 1983



Source : LFS et nos propres calculs

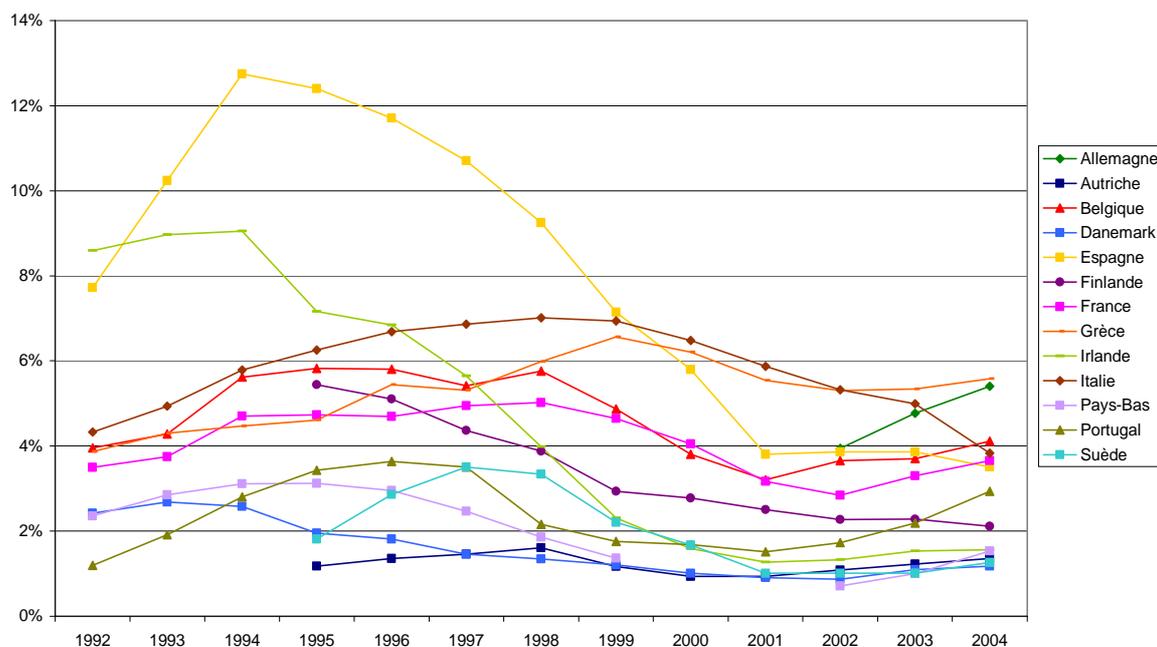
Graphique 8.10 – Part du temps partiel involontaire dans l'emploi à temps partiel depuis 1983



Source : LFS – nos propres calculs

Graphique 8.11 – Taux de chômage de longue durée depuis 1992

Population au chômage depuis plus d'un an en pourcentage de la population active total



Source : LFS – nos propres calculs

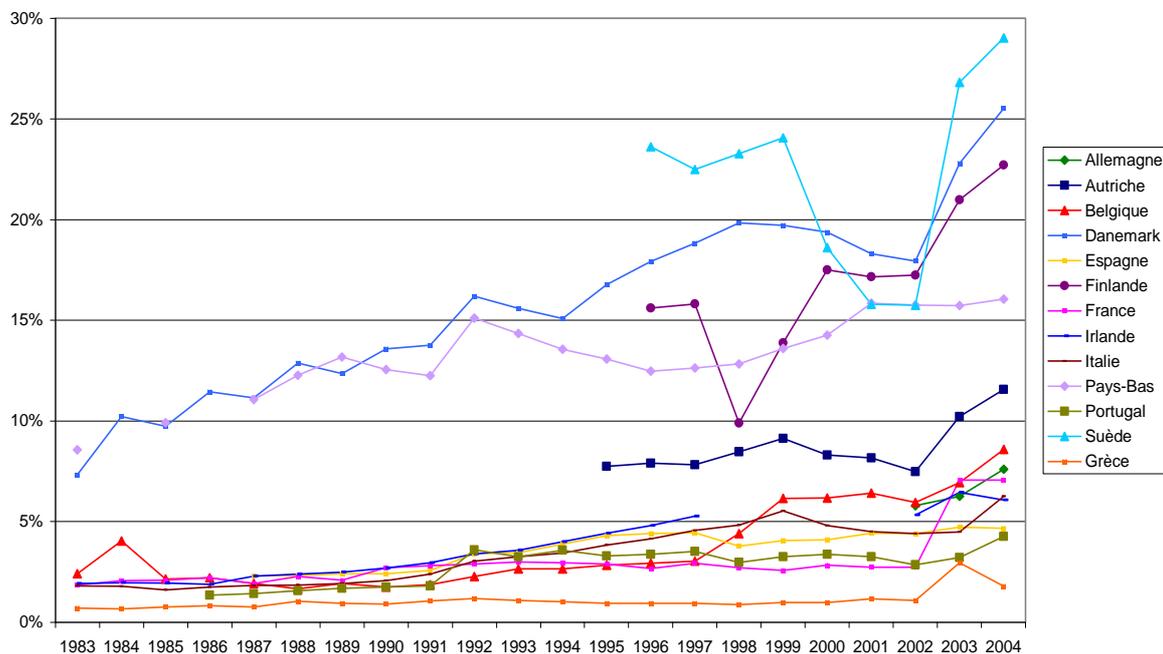
Les indicateurs offrent ainsi une image nuancée : si les emplois atypiques sont en augmentation dans une grande partie de l'Europe et si les inégalités salariales se creusent, le taux de chômage de longue durée est quant à lui en diminution, et les salaires ont tendance à croître.

Des investissements accrus dans la formation?

Les investissements dans la formation « tout au long de la vie » sont prônés par les institutions internationales depuis plusieurs décennies maintenant. Ces recommandations sont-elles suivies d'effets ? Observe-t-on une convergence vers de « bonnes pratiques » - souvent nordiques - en la matière ? La participation à des mesures de formation continue est plus élevée au Danemark et aux Pays-Bas dès 1983 (graphique 8.12). L'écart avec le reste de l'Europe se creuse par la suite : les taux de participation augmentent dans ces deux pays, alors qu'ils restent stables pour les autres pays, du moins jusqu'aux années 2000. En fin de période, on observe en effet une hausse dans de nombreux pays. Cette hausse pourrait être liée au changement de l'enquête emploi : l'indicateur correspond à une question du LFS sur la participation à des mesures de formation pendant les quatre semaines qui précèdent l'enquête. Avant la mise en place de l'enquête en continu, l'entretien avait lieu au premier semestre uniquement. Il se peut que la participation à la formation continue soit plus fréquente lors des semestres suivants. La tendance à la hausse était néanmoins perceptible avant le changement de l'enquête sur les forces de travail et elle est confirmée par les données plus fiables du CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*) : il y a bien eu une hausse des taux de participation à la formation continue entre 1991 (CVTS1) et 1999 (CVTS2) (Elias et Davies, 2004). On observe également une hausse de l'investissement dans le niveau d'éducation initiale, puisque la part de la population qui atteint le niveau du bac est en augmentation dans tous les pays (graphique 8.13), ainsi que la part de la population ayant suivi des études supérieures (Chauvel, 1998).

Graphique 8.12 – La formation des adultes depuis 1983

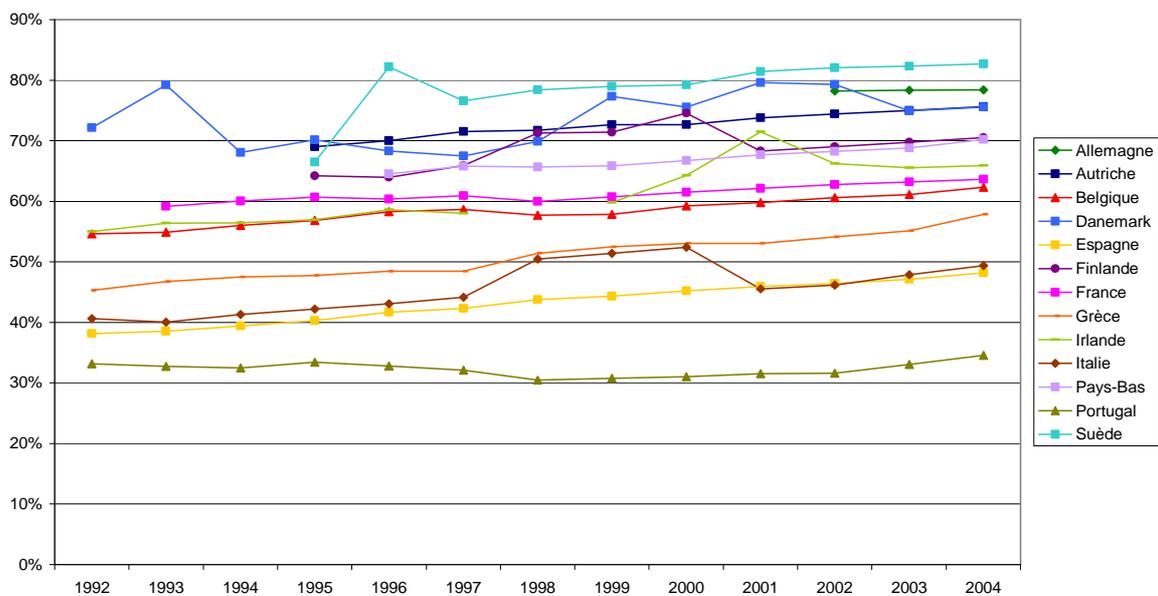
Proportion de la population âgée de 25 à 64 ans participant à des mesures d'éducation et de formation (pendant les quatre semaines qui précèdent l'enquête)



Source : LFS – nos propres calculs

Graphique 8.13 – Le niveau d'éducation depuis 1992

Proportion de la population ayant atteint le niveau secondaire (niveau 3 selon l'ISCED- International Standard Classification of Education)



Source : LFS – nos propres calculs

En d'autres termes, les efforts de formation initiale et continue se sont accrus dans tous les pays, sans toutefois se traduire par un mouvement de convergence : les trajectoires évoluent de manière parallèle pour la formation initiale et les écarts se creusent pour la formation continue. L'enjeu est bien sûr de savoir si cette hausse indubitable des niveaux de qualifications des travailleurs s'accompagne d'une hausse parallèle de la qualification des postes. Si tel n'était pas le cas, des désillusions et des déclassements se traduiraient par un mal-être au travail. Dans la plupart des pays (graphique 8.14), on observe une hausse de la proportion des professions qui demandent un haut niveau de qualification, notamment des cadres supérieurs (ISCO1), des professions intellectuelles et scientifiques (ISCO2) et des professions intermédiaires (ISCO3). La part des personnels de services (ISCO5) est aussi en hausse, alors que cette catégorie ne correspond pas majoritairement à des niveaux de qualification élevés (voir encadré 8.3). La part des ouvriers non qualifiés (ISCO9) augmente également dans neuf pays sur quinze. Ces données pourraient étayer la thèse de la polarisation des emplois qui avait été avancée pour les pays anglo-saxons uniquement (Goos et Manning, 2007). Il reste à savoir si cette polarisation se traduit par un malaise au travail, et en particulier un accroissement de la part des salariés qui déclarent que leur travail ne correspond pas à leur niveau de qualification ou à leurs compétences. D'après la troisième et la quatrième enquête sur les conditions de travail, la proportion de personnes qui déclarent une surqualification est en hausse, mais cette augmentation peut être due à la formulation des questions qui a changé entre les vagues 3 et 4 de l'enquête.

Encadré 8.3 – La signification des catégories professionnelles européennes

Si la question de la comparabilité des catégories socioprofessionnelles se pose toujours (Chauvel, 1999), les recherches comparatives sur les groupes professionnels se basent désormais sur un standard international, l'*International Standard Classification of Occupations* (ISCO), qui comprend 9 catégories au niveau le plus agrégé :

ISCO 1 : cadres supérieurs et dirigeants ISCO

ISCO 2 : professions intellectuelles et scientifiques

ISCO 3 : professions intermédiaires

ISCO 4 : employés de type administratif

ISCO 5 : personnels des services et vendeurs

ISCO 6 : agriculteurs

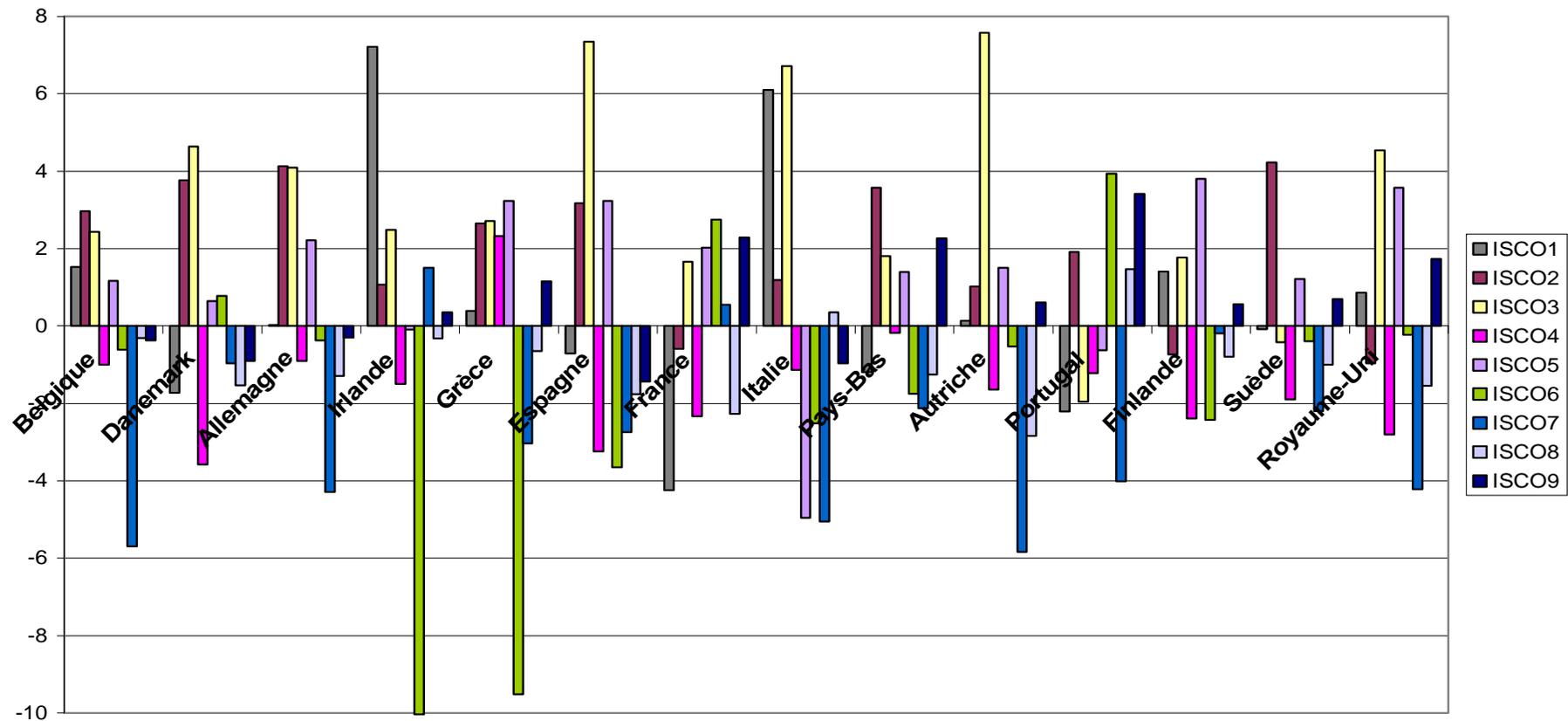
ISCO 7 : artisans et ouvriers des métiers de type artisanal

ISCO 8 : ouvriers conducteurs de machine

ISCO 9 : ouvriers et employés non qualifiés

Graphique 8.14 – Evolution de la structure de la population active par professions depuis 1992

Evolution de la proportion de travailleurs dans chaque catégorie professionnelle
(en point de pourcentage) de 1992 à 2005



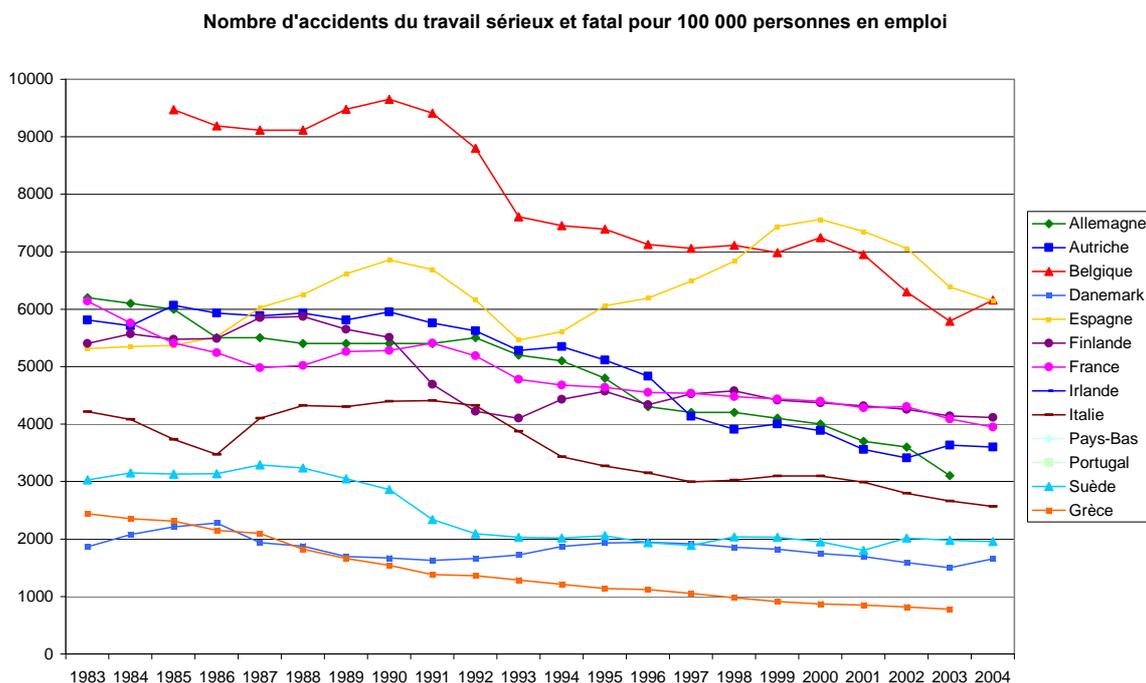
Note : pour la plupart des pays, la période d'observation est 1992-2005, à l'exception de la Belgique (1993), l'Autriche (1995), la Finlande et la Suède (1997). Source : LFS – nos propres calculs

L'évolution des conditions de travail : dégradation ou amélioration ?

En ce qui concerne le taux d'accident du travail, nous ne retrouvons pas les rapprochements habituels : la Grèce et l'Italie sont proches du Danemark et de la Suède, où les taux d'accidents semblent faibles. Les taux sont plus élevés en Finlande, en Espagne et dans les pays continentaux (cf. graphique 8.15). Pour la plupart des pays et à l'exception notoire de l'Espagne, on observe une tendance à la baisse sur toute la période, ce qui pourrait s'expliquer par une évolution de la structure productive des pays européens ou par les directives sur la santé et la sécurité au travail, dont le but était d'améliorer les conditions de travail (O'Higgins, 2002). Dans de nombreux pays, le taux apparaît également comme étant pro-cyclique : pour certains pays, il augmente au début des années 90, pour diminuer en 1993 et augmenter de nouveau au tournant des années 2000. On peut imaginer que les entreprises hésitent à embaucher au début de la période de croissance, de telle sorte que l'intensité du travail augmente et, avec elle, les accidents du travail (Bouvet et Yahou, 2001). Une autre explication est actuellement privilégiée dans la littérature : en période de récession, les travailleurs hésiteraient à déclarer l'accident de travail, de peur d'être licenciés et de ne pouvoir retrouver un emploi (Boone et van Ours, 2006). Les deux auteurs en veulent pour preuve le fait que le taux d'accidents mortels, qu'on ne peut pas soupçonner d'être biaisé par une sous-déclaration, n'est pas pro-cyclique. L'existence de biais de sous-déclaration en cas d'incertitude économique est confirmée par une analyse sur données françaises, qui montre que les personnes plus précaires (en période d'essai par exemple) déclarent moins souvent l'accident (Askenazy, 2006).

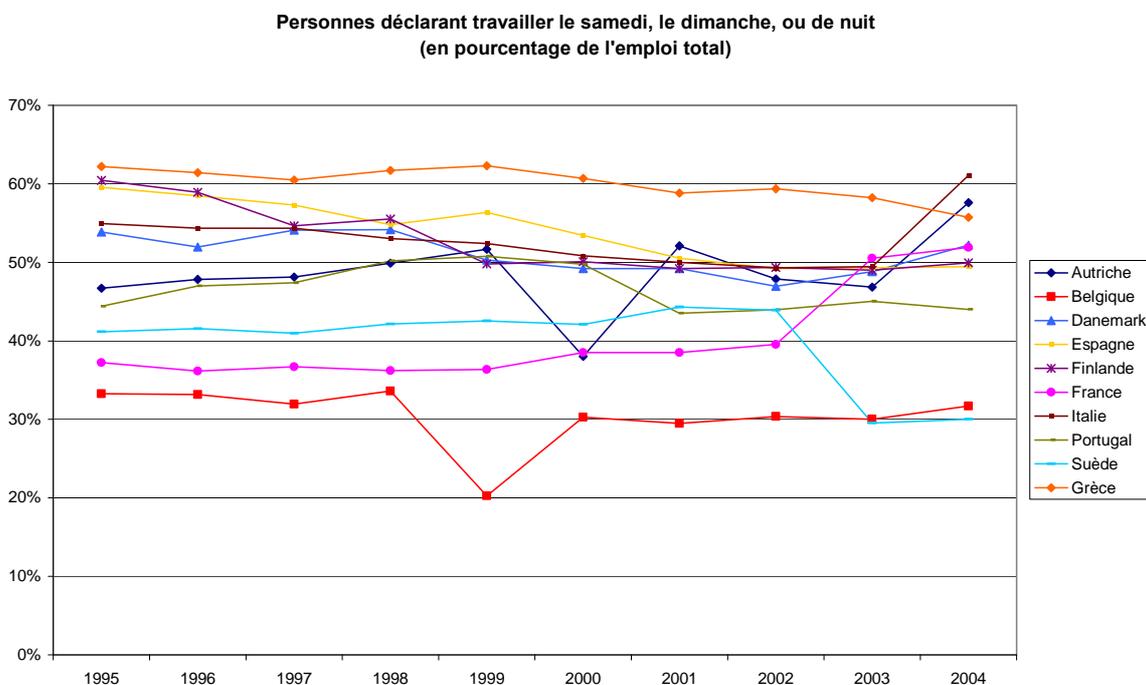
Les horaires de travail sont une des rares variables du LFS reflétant un aspect des conditions de travail. Sur toute la période (cf. graphique 8.16), une large partie des travailleurs grecs et espagnols, italiens, mais également autrichiens, finlandais et danois sont concernés par des horaires atypiques (comprenant le travail de nuit, le travail le dimanche et le samedi). En Belgique, en France et en Suède, les horaires atypiques sont moins répandus, mais la France connaît une forte hausse à partir de 2002.

Graphique 8.15 – Taux d'accidents du travail depuis 1983



Source : données nationales sur les accidents du travail – nos propres calculs

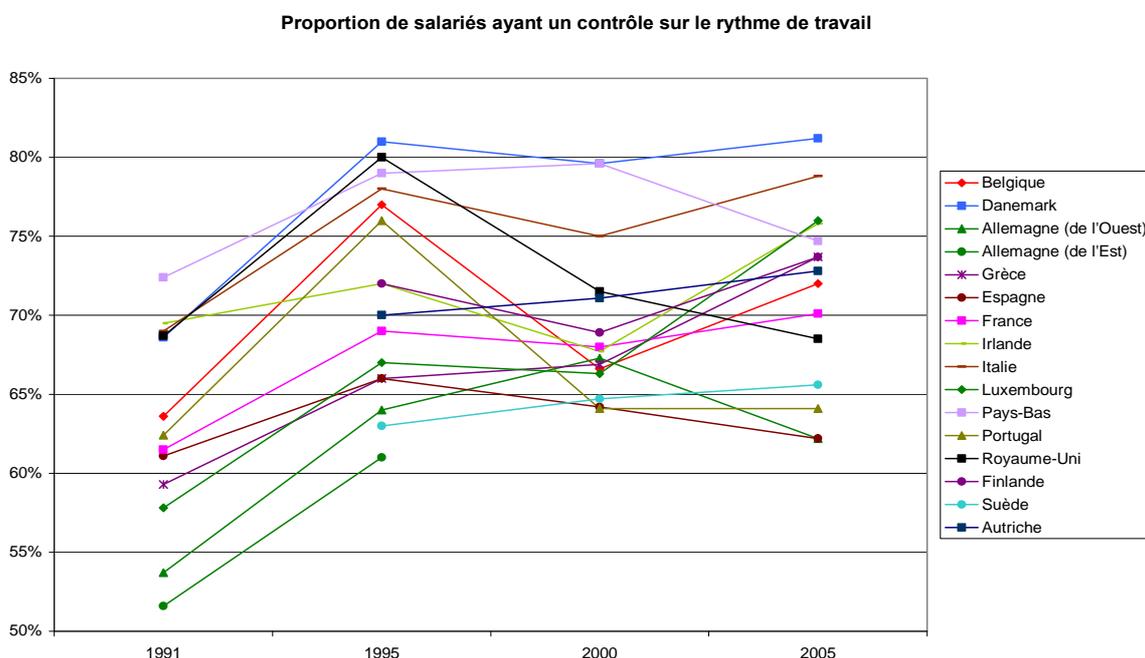
Graphique 8.16 – Part des horaires atypiques dans l'emploi depuis 1995



Source : LFS – nos propres calculs

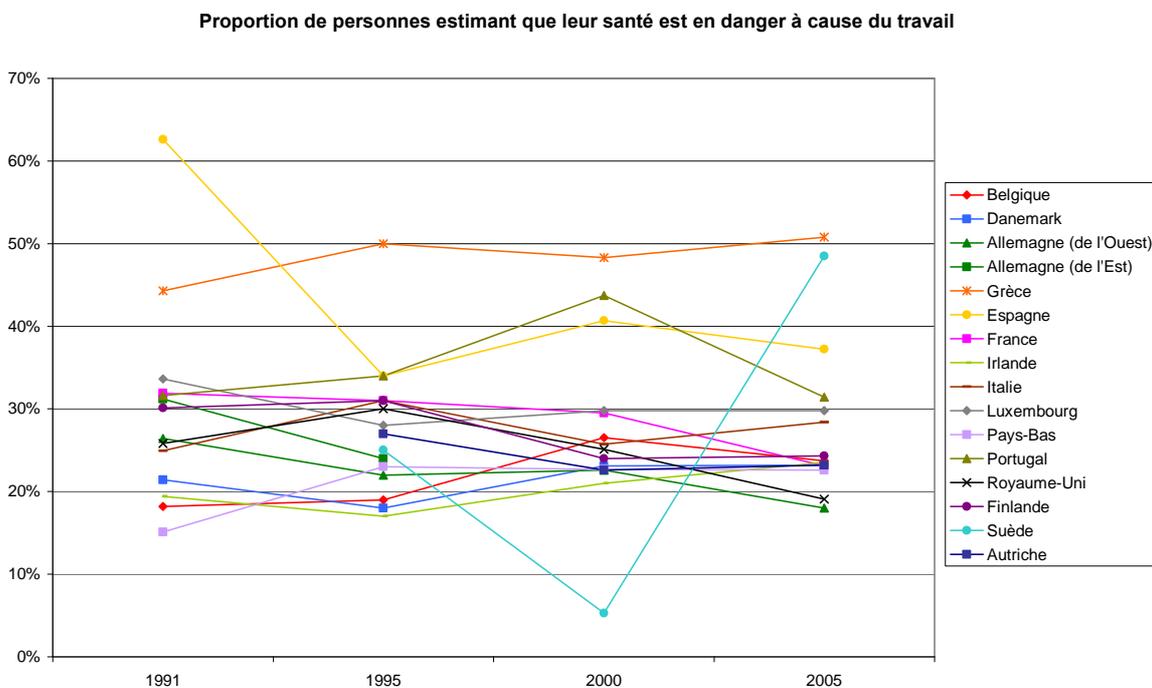
Enfin, les quatre vagues des enquêtes européennes sur les conditions de travail permettent également de nuancer la conclusion qui pourrait être tirée du seul taux d'accident du travail. On observe ainsi que l'autonomie, ou du moins le contrôle des salaires sur leur propre rythme de travail, s'est accru au cours des quinze dernières années (graphique 8.17). De même, la proportion de travailleur déclarant que leur santé est en danger à cause de leur travail diminue ou stagne dans beaucoup de pays (cf. graphique 8.18), alors même que le public est plus sensibilisé aux dangers du travail, notamment *via* la presse (cf. chapitre introductif). Ces deux indicateurs pourraient confirmer l'idée d'une amélioration des conditions de travail. Enfin, en conformité avec les travaux existants sur l'intensité du travail et la qualité de l'emploi (Green, 2006a), nous reproduisons ici l'évolution de la proportion de personnes déclarant travailler avec des délais courts et stricts au moins un quart de leur temps : cette proportion est en augmentation dans tous les pays européens, sauf au Royaume-Uni en fin de période (cf. graphique 8.19). En d'autres termes, l'intensité du travail est un phénomène en hausse. Ces résultats confirment la tendance décelées par les trois premières vagues des enquêtes européennes sur les conditions de travail (Green, 2006a; Green et McIntosh, 2001). Avec des données différentes et sur une plus courte période, Duncan Gallie estime qu'il n'y a pas de tendance claire à l'intensification du travail (Gallie, 2005). Avec quatre vagues de recul, il est vrai que l'intensification est beaucoup plus marquée entre 1991 et 1996, période que n'observe pas Duncan Gallie. Par ailleurs, certains pays ont en effet connu une baisse de l'intensité du travail entre 1996 et 2000, mais cette dernière s'est de nouveau accrue entre 2001 et 2005. Sur les quinze ans, on observe une intensification dans tous les pays. Le recours à d'autres indicateurs que le seul taux d'accident du travail s'avère ainsi nécessaire pour mieux retracer l'évolution des conditions de travail : on découvre alors que des améliorations sont perceptibles, mais que de nouveaux problèmes, ici l'intensité, apparaissent.

Graphique 8.17 – L'autonomie à travers les enquêtes européennes sur les conditions de travail



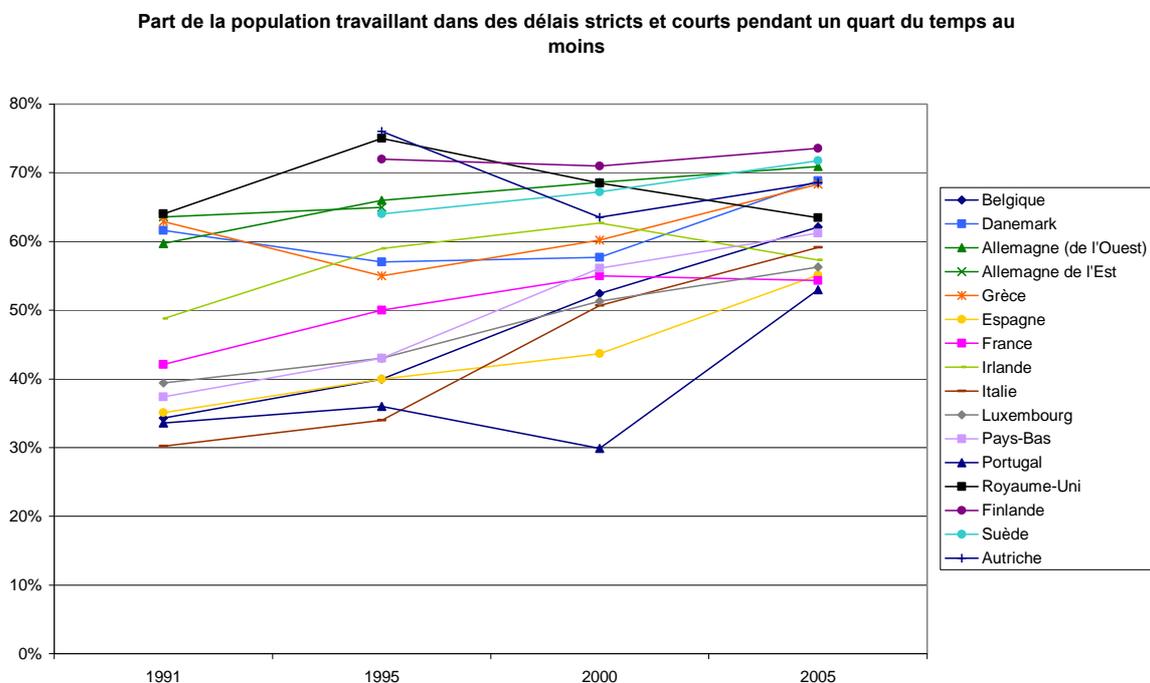
Source : Enquêtes européennes sur les conditions de travail

Graphique 8.18 – La santé au travail à travers les enquêtes européennes sur les conditions de travail



Source : Enquêtes européennes sur les conditions de travail

Graphique 8.19 – L'intensité du travail à travers les enquêtes européennes sur les conditions de travail

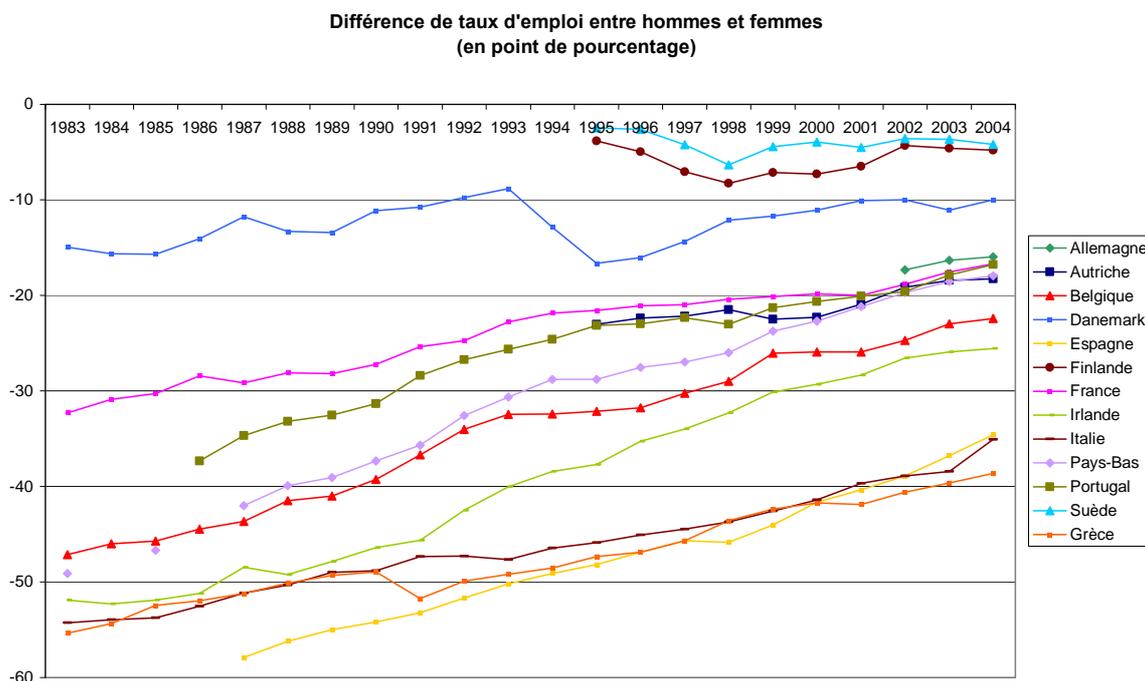


Source : Enquêtes européennes sur les conditions de travail

La situation des femmes sur le marché du travail s'est-elle améliorée?

La fin du XXème siècle est parfois associée à un « déclin du modèle du *male breadwinner* » et à l'avènement d'une société plus égalitaire (Crompton, 1999). Qu'en est-il réellement ? L'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (cf. graphique 8.20) se resserre effectivement pour la plupart des pays (avec 10 à 20 points de pourcentage en moins en 20 ans), exception faite de la Finlande, de la Suède et du Danemark, où l'écart était déjà faible. Le graphique n°8.20 illustre clairement une convergence dans ce domaine. Le rang des pays n'est toutefois pas remis en cause. On observe par ailleurs un ralentissement de la progression du taux d'emploi des femmes en période de faible croissance économique, notamment entre 1990 et 1997 (Benoit-Guilbot et Céménçon, 2001).

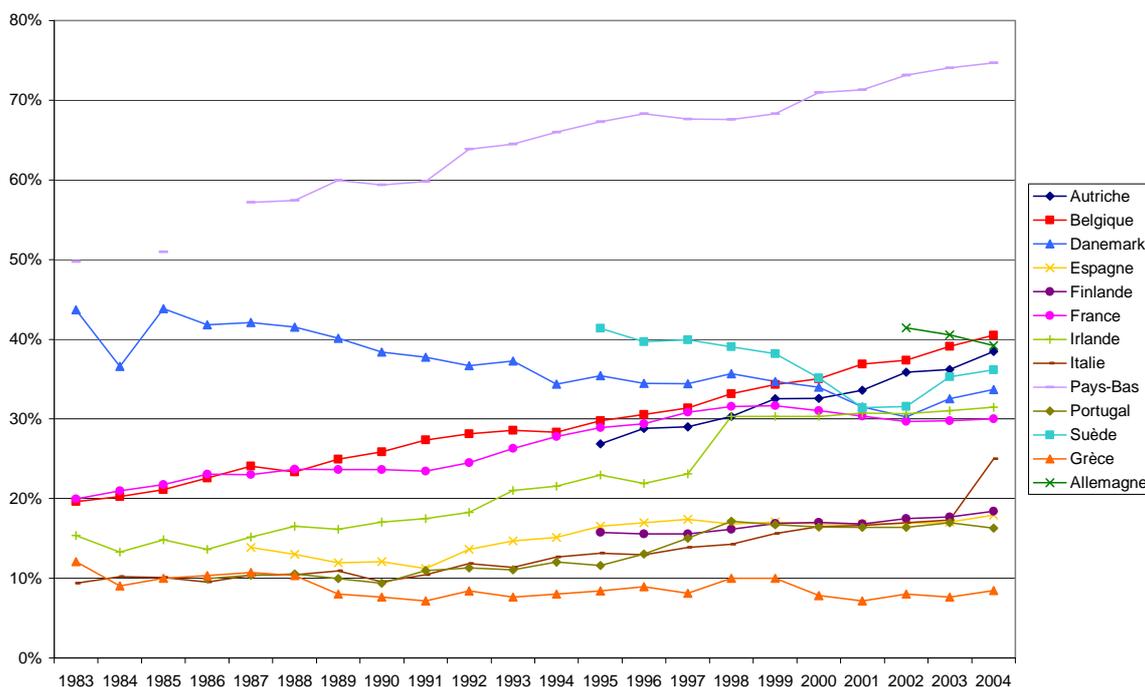
Graphique 8.20 – L'écart des taux d'emploi masculin et féminin depuis 1983



Source : LFS et nos propres calculs

Cette croissance de l'emploi féminin est en partie, mais en partie seulement, due à la hausse du temps partiel féminin, relativement importante aux Pays-Bas, mais également en France, en Belgique, en Irlande et en Autriche (graphique 8.21). La part de temps partiel féminin dans l'emploi féminin a en revanche diminué en Suède et au Danemark sur l'ensemble de la période. Ces deux évolutions inversées se traduisent par un rapprochement entre les pays nordiques et les pays continentaux sur ce point (les Pays-Bas poursuivant une trajectoire singulière). La croissance du temps partiel féminin est moins soutenue dans les pays du Sud.

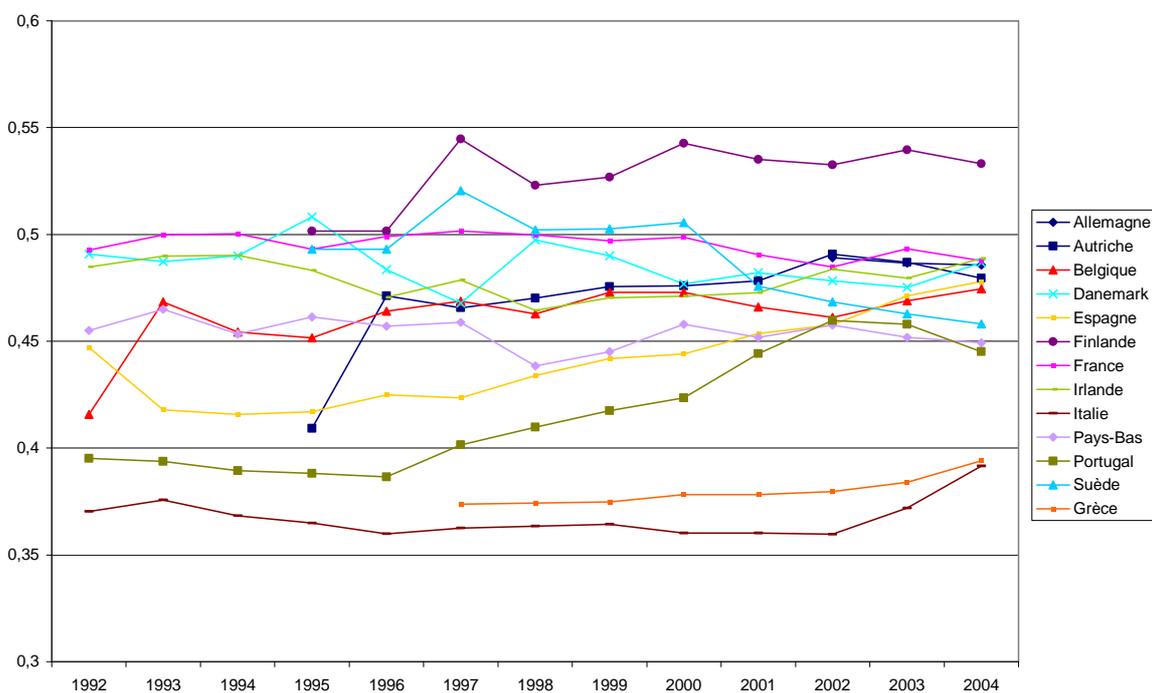
Graphique 8.21 – Part du temps partiel dans l'emploi féminin depuis 1983



Source : LFS – nos propres calculs

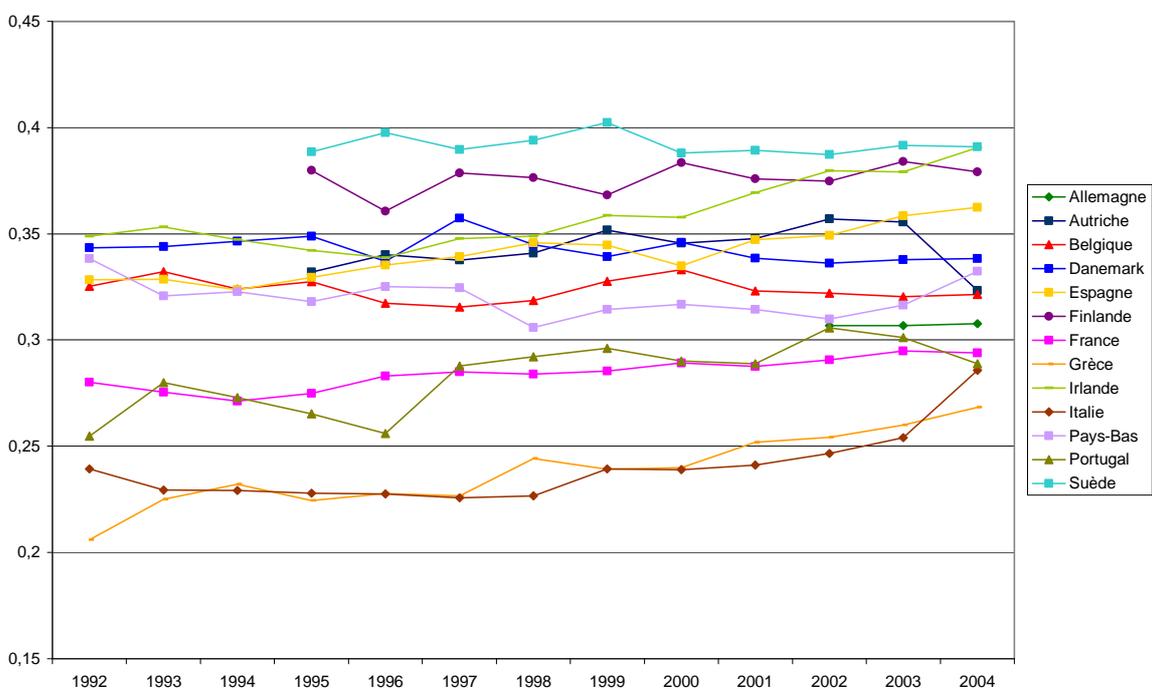
Concernant la situation des femmes en emploi, il est difficile de déceler une tendance commune sur le graphique 8.22 représentant l'indice de ségrégation professionnelle. Cet indice est compris entre 0 et 1, où 0 correspond à une situation égalitaire et 1 une situation sans mixité (voir Emerek *et al.*, 2003, et l'annexe 8.1 pour le détail des calculs). Cet indice est en augmentation nette au Portugal et en Espagne, ainsi qu'en Grèce et en Italie en fin de période. Dans les pays nordiques et en France, la tendance est à la baisse en fin de période. La ségrégation sectorielle semble elle aussi en hausse dans quelques pays (cf. graphique 8.23) : Irlande, Italie, Grèce, Portugal, autant de pays où le temps d'emploi des femmes a fortement augmenté. Cette tendance confirme l'idée qu'un taux d'emploi des femmes élevé se traduit, dans un premier temps du moins, par l'accès des femmes à des professions et des secteurs fortement féminisés.

Graphique 8.22 – L'indice de ségrégation professionnelle depuis 1992



Source : LFS – nos propres calculs

Graphique 8.23 – L'indice de ségrégation sectorielle depuis 1992



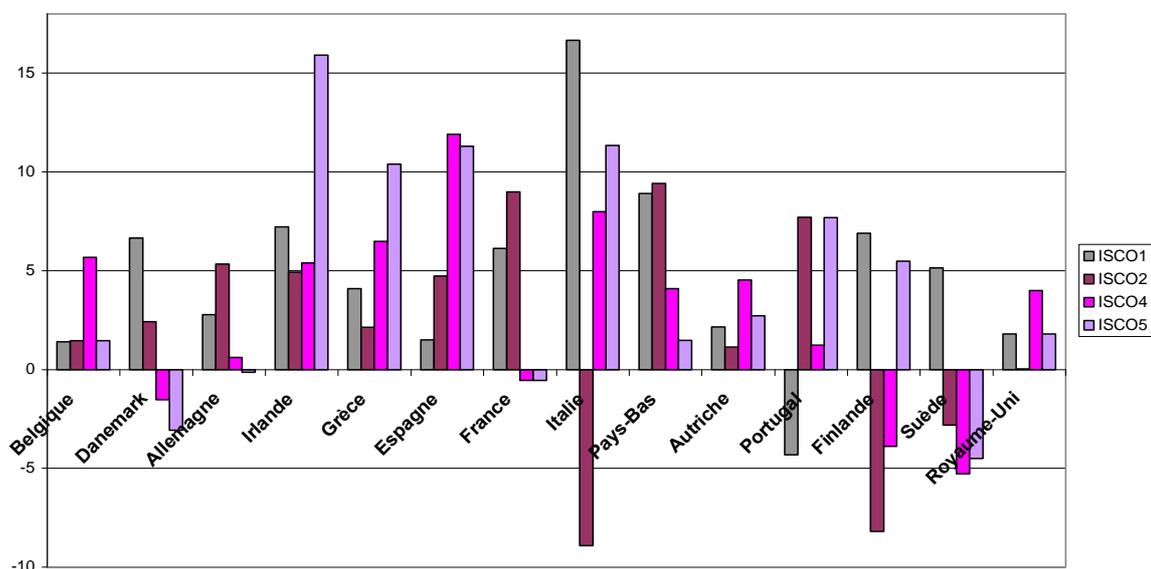
Source : LFS – nos propres calculs

La stabilité de l'indice de ségrégation professionnelle peut cacher en réalité des phénomènes très différents (Emerek *et al.*, 2003) : un accès de plus en plus fréquent des femmes à des responsabilités et, dans le même temps, l'arrivée de femmes dans des emplois moins qualifiés et plus « féminisés ». Une vision plus fine des mutations de l'emploi féminin nécessite de retracer l'évolution de la part des femmes dans les différentes professions. L'indicateur retenu par le BIT correspond d'ailleurs à la part des femmes parmi les cadres supérieurs (ISCO1) et les professions intellectuelles et scientifiques (ISCO2). Cet indicateur met en évidence une hausse de la part des femmes parmi les cadres supérieurs dans tous les pays, à l'exception du Portugal (graphique 8.24). Leur part augmente également parmi les professions intellectuelles et scientifiques, sauf en Finlande, en Italie et en Suède, trois pays où elles étaient déjà majoritaires. On peut ainsi conclure à une diminution de la ségrégation en haut de l'échelle des catégories socioprofessionnelles. Pendant la même période, la proportion de femmes a également augmenté dans les catégories où elles étaient déjà majoritaires : les personnels de services et vendeurs (ISCO5) et les employés de type administratifs (ISCO4). Cette évolution est particulièrement marquée dans les pays du Sud. La part des femmes dans ces professions a néanmoins diminué dans trois pays : le Danemark, la France et la Suède.

L'évolution de la ségrégation est à mettre au regard de l'évolution des qualifications des femmes. L'écart, déjà très faible, entre les hommes et les femmes, a diminué dans de nombreux pays européens (graphique 8.25). Toutefois, les niveaux de qualification masquent en réalité des choix de filières différents entre les garçons et les filles, qui recourent en partie la ségrégation sectorielle (Commission européenne, 2007).

Graphique 8.24 – Evolution de la part de femmes dans quelques professions depuis 1992

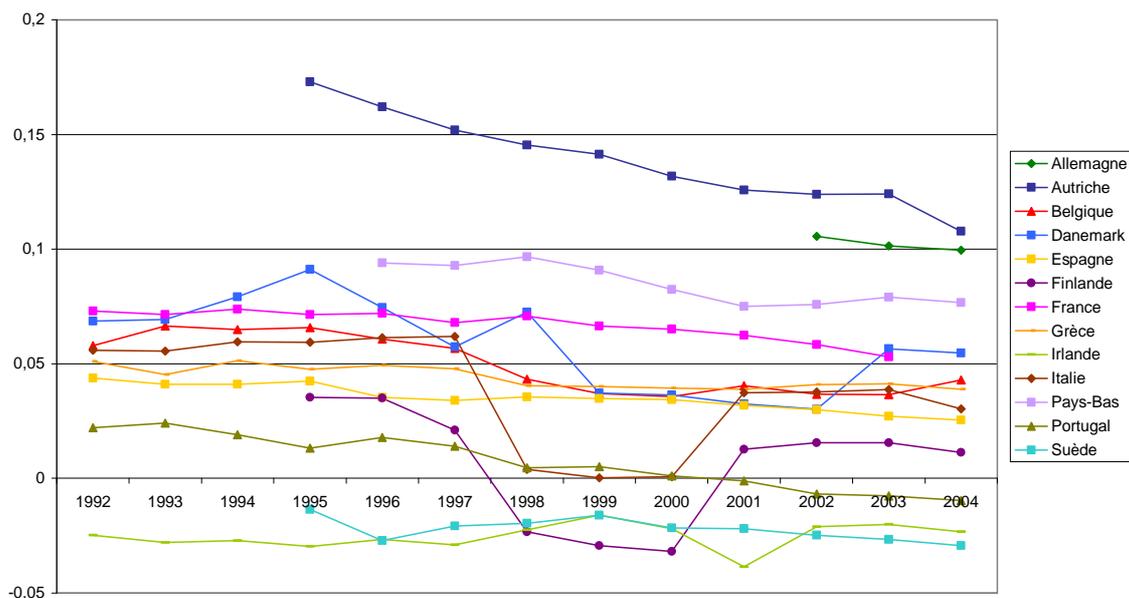
Evolution de la part des femmes dans les professions à majorité masculine (ISCO1) ou féminine (ISCO4 et ISCO5) en point de pourcentage



Note : pour la plupart des pays, la période d'observation est 1992-2005, à l'exception de la Belgique (1993), l'Autriche (1995), la Finlande et la Suède (1997). Source : LFS – nos propres calculs

Graphique 8.25 – L'écart entre le niveau d'éducation des hommes et des femmes depuis 1992

Différence (en point de pourcentage) de la proportion d'hommes et de femmes atteignant le niveau secondaire supérieur

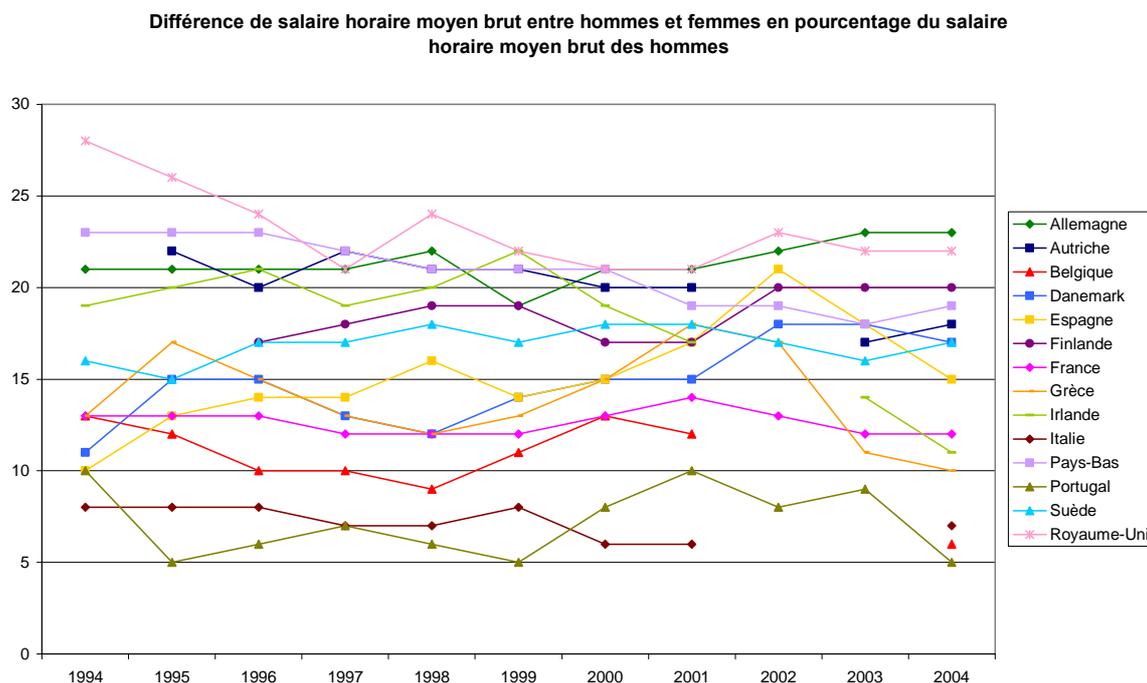


Source : LFS – nos propres calculs

La ségrégation sectorielle et professionnelle, ainsi que les formations choisies par les femmes ont une incidence sur l'écart de rémunération horaire (non ajusté) entre hommes et femmes, un indicateur clé de Laeken, qu'il convient d'étudier soigneusement. Les analyses économétriques de l'écart de rémunération entre hommes et femmes soulignent en effet que cet écart s'explique à la fois par des différences de composition (secteur, niveau d'éducation) et par une « discrimination » qui consiste en un écart de rémunération « à travail et compétences égales ». Le temps partiel féminin ne rentre pas directement en ligne de compte, puisqu'il s'agit de rémunération horaire. Il peut néanmoins avoir un effet indirect sur les progressions salariales.

Une fois de plus, il est difficile de déceler une tendance claire, hormis pour quelques pays (graphique 8.26): l'écart est en net diminution aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Irlande. Dans ces trois pays, l'écart était initialement particulièrement élevé. L'évolution peut s'interpréter comme un phénomène de rattrapage. Dans les pays continentaux, on n'observe pas de tendance claire : l'écart est relativement stable en France ; il diminue et augmente de nouveau en Belgique. Les évolutions sont également contrastées dans les pays du Sud. L'écart a fortement augmenté en Espagne, en même temps que l'indice de ségrégation sectorielle, mais ces écarts n'ont pas évolué dans trois pays du Sud. Enfin, l'écart de salaire semble avoir fortement augmenté au Danemark et dans une moindre mesure en Suède. Dans ces deux pays, la ségrégation n'avait pourtant pas augmenté et l'offre de service à la petite enfance a été maintenue. On peut faire l'hypothèse, qui reste à vérifier, que la progression des femmes dans les carrières de cadres supérieurs s'est accompagnée d'une discrimination salariale à leur encontre. Les données montrent en effet que l'écart salarial est plus important parmi les plus qualifiés et parmi les professions les plus exigeantes, où il existe un plafond de verre (Commission européenne, 2002, 2003). C'est ce phénomène qui serait plus perceptible depuis que les femmes entament plus fréquemment une carrière dans ce type de professions.

Graphique 8.26 – L'écart de salaire entre hommes et femmes depuis 1994



Source : Eurostat

La multiplication d'indicateurs dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes permet ainsi de dresser un bilan tout en nuances de l'évolution de la situation des femmes en Europe. Les causes de ces évolutions sont sans aucun doute multiples. L'évolution des valeurs et des structures productives a sans aucun doute permis aux femmes d'intégrer le marché du travail et cette évolution s'est amorcée bien avant l'instauration de la Stratégie européenne pour l'emploi. Cette dernière a peut-être permis à certains Etats-membres de consolider ces acquis par des réformes institutionnelles. En la matière, on ne dispose pas de données longitudinales pour l'instant, mais des données plus qualitatives peuvent appuyer cette idée. Par exemple, l'Allemagne a récemment mis en place un congé parental très proche de la formule suédoise, essentiellement en vue de faciliter la conciliation des tâches et d'encourager les naissances. Le gouvernement en place a également promis d'investir dans les services à la petite enfance. La législation européenne - relativement abondante sur les égalités entre hommes et femmes - a également pu favoriser une convergence. Toutefois, ce mouvement, loin d'être linéaire, n'est pas à l'abri de bifurcations ou d'oscillations en fonction du cycle économique ou politique, voire de retour en arrière : l'Allocation parentale d'éducation est parfois vécue

comme une régression, un retour au salaire maternel (Périvier, 2004). Plus généralement, la permanence d'inégalités, qui peuvent sembler injustes au regard de l'investissement des femmes dans l'éducation et sur le marché du travail, pourrait être le signe d'une « panne » de l'émancipation (Méda et Périvier, 2007).

Pour conclure, l'analyse désagrégée permet de mieux comprendre les évolutions observées sur les cartes de Kohonen et avec l'indice synthétique. La plus grande proximité entre la France et les pays nordiques en fin de période s'explique ainsi par la hausse de la formation continue, de la part d'emplois à temps partiel et par la diminution des écarts entre le taux d'emploi des hommes et des femmes. La confrontation des différents indicateurs a également une portée analytique. En effet, elle permet de mieux comprendre les différentes facettes de l'évolution de l'emploi féminin, des conditions de travail, de la formation ou des salaires et de nuancer des commentaires trop pessimistes ou trop optimistes. Par exemple, la hausse du taux d'emploi des femmes, qu'on observe dans quasiment tous les pays, ne s'est pas accompagnée, pour l'instant, d'une diminution de la ségrégation et des écarts de rémunération, à l'exception de quelques pays. De même, la diminution des accidents du travail ne permet pas de conclure à une amélioration des conditions de travail, dans la mesure où on observe, depuis quinze ans, une intensification du travail. La hausse des efforts de formation et d'éducation n'a pas induit une augmentation du niveau de qualification des postes, mais plutôt une polarisation des emplois, à en juger du moins par les données dont nous disposons à l'heure actuelle. Enfin, la croissance des salaires s'est accompagnée d'une augmentation des inégalités. Ce bilan globalement nuancé fait écho à la stagnation ou la diminution de la satisfaction au travail qu'on observe dans de nombreux pays européens (Green, 2006a ; Clark, 2005b).

Conclusion

L'analyse dynamique a permis d'approfondir la réflexion sur les indicateurs de qualité de l'emploi, en soulignant de nouveau l'intérêt d'analyser conjointement les indicateurs clés et les indicateurs de contexte, ou, pour reprendre les termes employés actuellement, les indicateurs de contrôle et les indicateurs d'analyse. Ils sont tous nécessaires pour comprendre les ressorts des évolutions actuelles. L'analyse longitudinale

était également l'occasion de tester le pouvoir discriminant et la clarté des indicateurs. Elle a de nouveau jeté un doute sur quelques indicateurs, notamment le taux d'accident du travail, étrangement corrélé à la croissance économique, ou l'indice de ségrégation professionnelle, étonnamment stable, alors que la part des femmes dans certaines professions est en évolution. Elle a ainsi plaidé pour le développement d'indicateurs complémentaires tels que la part des femmes dans la catégorie des cadres supérieurs.

Au-delà des résultats méthodologiques sur les indicateurs, l'analyse de l'évolution de la qualité de l'emploi fait apparaître la persistance d'une hétérogénéité au sein de l'Europe occidentale et la persistance des regroupements habituels. On ne peut conclure à une convergence, tout au plus à une homogénéité de plus en plus forte au sein des groupes, autrement dit à des phénomènes de « clubs de convergence ». Par ailleurs, à ce niveau global, il est possible d'identifier une corrélation entre la qualité de l'emploi et les performances quantitatives du marché du travail.

L'analyse désagrégée fait toutefois apparaître des phénomènes de convergence partielle, pour certaines dimensions ou certains indicateurs. On observe ainsi une tendance commune à la baisse du taux d'accident du travail et de l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes, entre autres. Ces phénomènes renvoient à la complexité des réformes institutionnelles actuelles dans le domaine de l'emploi et du social : elles sont faites d'importations et d'hybridations ponctuelles. En d'autres termes, pour reprendre les mots de Bernard Gazier, la convergence « contre attaque », mais elle reste « paradoxale » (Gazier, 2003a). Les analyses en termes de « voies de modernisation » sont également utiles pour comprendre la réalité contemporaine. Elles reconnaissent l'existence de différents stades de développements économiques et de modernisation, et les analyses empiriques soulignent le retard des pays du Sud, mais les voies de la modernisation restent diverses et aléatoires (Obinger et Wagschal, 2001).

L'analyse désagrégée permet également de nuancer la vision trop optimiste que laisseraient paraître quelques indicateurs (différence de taux d'emploi entre hommes et femmes, taux d'accidents du travail, salaire). La part de CDD est en hausse dans beaucoup de pays, alors que la sécurité reste une préoccupation des populations. Les différences de salaire entre hommes et femmes demeurent, alors que les valeurs d'égalité entre hommes et femmes sont partagées par une part de plus en plus importante des Européens, que les femmes participent de plus en plus au marché du travail et sont de mieux en mieux

formées. Les écarts de salaire se creusent et on assiste peut-être à une polarisation des professions, alors que le niveau moyen de la population s'élève et que les efforts de formation continue sont en progression. Certes les risques d'accidents du travail sont en diminution et l'autonomie progresse, mais le stress et l'intensité du travail sont des maux contemporains. En définitive, l'évolution des sociétés actuelles, qui valorisent pourtant la qualité de vie si on en croit Ronald Inglehart (1990), n'est pas entièrement satisfaisante au regard des indicateurs de qualité de l'emploi que nous avons retenus. Des progrès ont été réalisés, mais des problèmes persistent et de nouveaux défis apparaissent.

Conclusion de la troisième partie

En s'appuyant sur les deux premières parties de cette thèse, nous avons tenté de fonder une grille d'analyse de la qualité de l'emploi *en soi*, grille valable pour l'ensemble européen que nous étudions ici. Les analyses empiriques de cette partie ont permis de mettre à l'épreuve l'intérêt d'une telle démarche. Elle a confirmé l'utilité d'une démarche d'ouverture par rapport à la définition de Laeken, qui permet ainsi de mieux cerner les phénomènes. Elle révèle en effet la portée analytique de la comparaison et du suivi d'un ensemble d'indicateurs étendu. Du point de vue de la Stratégie Européenne pour l'Emploi, on peut appeler à des compléments par rapport aux indicateurs existants. Le débat ne devrait pas s'enfermer dans le suivi de quelques indicateurs limités.

Une analyse empirique de la qualité de l'emploi montre l'existence de performances hétérogènes au sein des pays européens. Au niveau le plus global, sur la base des indicateurs de Laeken, on retrouve une opposition entre les pays de Nord et les pays du Sud, les pays continentaux se trouvant dans une situation intermédiaire. Cette différenciation apparaît stable depuis le début des années 80. Toutefois, l'analyse dynamique suggère une amélioration de la situation relative des pays où la qualité était la plus faible pour certaines dimensions.

Ces conclusions méthodologiques et empiriques renforcent, nous semble-t-il, l'affirmation de la qualité de l'emploi comme objectif de politique économique. Elles soulignent en effet l'impact des institutions sur les performances obtenues pour de nombreuses dimensions (notamment le genre et les inégalités de revenu). En d'autres termes, les politiques publiques influent la qualité de l'emploi. En révélant des phénomènes de rattrapage partiel, l'analyse dynamique, rappelle, quant à elle, que rien n'est entièrement figé. Si les évolutions restent lentes, elles sont néanmoins possibles. L'analyse spatio-temporelle révèle ainsi des marges de manœuvre. S'il n'est pas question

ici de « copier » directement des bonnes pratiques, les analyses désagrégées ont permis de mieux comprendre les ressorts des bonnes performances et les complémentarités entre diverses dimensions. Pour reprendre les mots d'Anthony Atkinson et ses collègues (2004), cités dans le chapitre introductif, l'analyse des indicateurs a permis d'attirer l'attention sur les mécanismes sous-jacents et les domaines où des politiques publiques pourraient être mises en œuvre pour améliorer la situation des travailleurs.

Conclusion générale

L'objectif de cette thèse était de définir une grille d'analyse de la qualité de l'emploi en Europe, et d'en tester l'intérêt analytique et politique. Nous proposons ici un bilan critique de nos recherches, en suivant trois dimensions : les apports de la grille d'analyse, les enjeux méthodologiques et théoriques et les conséquences pour les politiques publiques. Pour chaque dimension, nous précisons notre contribution et nous évoquons les travaux en cours, ainsi que les développements complémentaires qui nous semblent dériver de ce travail.

Les apports de la grille d'analyse

Notre thèse ambitionnait de développer et tester une grille d'analyse de la qualité de l'emploi dans une perspective comparative. Les transformations économiques et sociales de ces vingt dernières années ont nécessité un renouvellement des interrogations sur ce sujet, et les normes en vigueur pendant les Trente Glorieuses méritaient d'être questionnées. En effet, si des risques anciens persistent (chômage, accident du travail), de nouveaux risques, sans aucun doute déjà latents vingt ans plus tôt, sont aujourd'hui plus intenses et plus répandus : ils comprennent notamment le risque de déclassement, de surqualification, ou au contraire de sous-qualification par rapport au progrès technique, le stress que cela induit, ou bien les risques liés aux difficultés de conciliation de la vie familiale et professionnelle. Ces exemples soulignent la nécessité d'adopter un cadre d'analyse ouvert, encadré et dynamique de la qualité de l'emploi. Le cadre se veut ouvert dans la mesure où il intègre non seulement les risques sur le marché du travail et dans l'entreprise, mais également la problématique de l'interaction avec d'autres sphères. Dans une perspective macroéconomique, il ne s'agit pas seulement d'analyser le marché du travail, mais également l'organisation du travail et les interdépendances avec la sphère de

l'éducation et de la formation, ainsi que la sphère familiale. Tout au long de cette thèse, la réflexion sur la place des femmes sur le marché du travail fut un levier puissant pour mettre en œuvre une approche ouverte de la qualité de l'emploi. L'ouverture avait une autre signification dans cette thèse. Cette dernière s'appuie en effet sur un corpus large, qui pouvait franchir les frontières disciplinaires. Notre grille d'analyse fait appel aux apports de l'économie du travail traditionnelle, de l'économie du bonheur, de la sociologie et de la psychologie lorsque celles-ci s'intéressent aux préférences à l'égard de l'emploi, et enfin aux approches comparatives. Le cadre d'analyse est également encadré dans la réalité culturelle, sociale, économique et institutionnelle. Il explore les préférences à l'égard de l'emploi « en contexte », en tenant compte des valeurs et des institutions. Le cadre d'analyse se veut également dynamique, en ce qu'il reste attentif aux évolutions des normes et des préférences tout au long du cycle de vie.

Forte de ces principes d'analyse, la deuxième partie de la thèse propose une analyse de la qualité de l'emploi *pour soi*, ou pour chaque groupe sociodémographique et pour chaque pays. L'analyse d'enquêtes internationales sur la satisfaction au travail (ECHP) et sur les opinions et préférences des Européens (EVS, ESS, ISSP) fait apparaître des similitudes et des tendances communes à toute l'Europe. La sécurité de l'emploi reste ainsi une préoccupation majeure de beaucoup d'Européens et les salariés en contrat à durée déterminée sont plus malheureux, ce qui souligne l'importance d'un engagement de long terme de l'employeur. De même, les possibilités de formation sont généralement appréciées dans tous les pays européens. Enfin, longtemps négligés par les analyses privilégiant une distinction entre les aspects intrinsèques et extrinsèques, le dialogue social et les possibilités de conciliation se révèlent également très importants aux yeux des travailleurs. Ces résultats valident notre démarche d'ouverture qui consiste notamment à s'intéresser au lien entre le marché du travail et la sphère familiale. L'analyse de ces enquêtes met également en lumière l'hétérogénéité des préférences en Europe : le temps partiel n'est ainsi pas vécu de la même manière dans tous les pays et les aspects extrinsèques de l'emploi (salaire, notamment) sont moins importants dans certains pays. Les configurations institutionnelles et sociales permettent en grande partie d'expliquer ces différences. Nos analyses empiriques confirment le caractère endogène des préférences à l'égard de l'emploi. Ces dernières sont modelées par le contexte économique et institutionnel. Analyser les préférences permet en définitive d'éviter une approche ethnocentrique et paternaliste de la qualité de l'emploi, qui consisterait à s'appuyer

uniquement sur le regard du chercheur, ou sur les normes en vigueur dans un pays, alors que les préférences sont en réalité hétérogènes.

La troisième partie de cette thèse propose une grille d'analyse de la qualité de l'emploi *en soi*. Le passage de la qualité de l'emploi *pour soi* à la qualité de l'emploi *en soi* s'opère à l'aide de trois « instruments » : premièrement, les régularités statistiques que nous observons dans la deuxième partie nous autorisent à formuler des conclusions plus générales. Au-delà de la singularité du rapport au travail de chacun, ces régularités témoignent de préférences et d'aspirations similaires, qui peuvent constituer le socle d'une grille d'analyse de la qualité de l'emploi. Deuxièmement, les résultats de l'économie du bonheur et de l'économie du bien-être nous rappellent qu'on ne peut fonder entièrement une grille d'évaluation sur le seul critère de satisfaction, ni sur les préférences déclarées. Les agents anticipent mal certains effets, notamment les phénomènes d'adaptation. Ils ne tiennent pas compte de l'ensemble des interactions. L'économie du travail par ses applications et ses développements, prend au contraire en compte les externalités, les interactions ou tente d'estimer l'effet des politiques à long terme. Elle peut en outre s'extraire de la réalité et imaginer d'autres institutions, alors que les préférences sont encadrées dans la réalité culturelle et institutionnelle. Pour ces raisons, l'économie du travail et l'économie du bonheur se complètent. Troisièmement, la comparaison internationale est elle-même un moyen de questionner des préférences enclavées dans un contexte national, pour envisager des solutions présentes dans d'autres pays.

Ce cadre théorique souple nous a permis d'avancer une grille d'analyse de la qualité de l'emploi autour de quatre dimensions : la sécurité socio-économique, l'éducation et la formation, les conditions et l'organisation du travail, ainsi que le genre et les possibilités de conciliation. Dans cette perspective, la question des inégalités apparaît de manière transversale, avec notamment des indicateurs sur la pauvreté et la segmentation dans la première dimension, des indicateurs d'inégalité d'accès à la formation dans la deuxième dimension et une réflexion sur les inégalités de genre pour la dernière dimension.

L'intérêt de cette grille d'analyse de la qualité de l'emploi *en soi* est ensuite mis à l'épreuve dans la dernière partie. Les indicateurs retenus ont permis de révéler l'hétérogénéité des performances en matière de qualité de l'emploi. Notre analyse recoupe les classements habituels, puisque trois groupes de pays apparaissent : les pays nordiques,

aux bonnes performances, les pays continentaux, aux performances moyennes, et les pays du Sud, avec de moindres performances. L'analyse révèle aussi que des performances identiques peuvent être obtenues par des configurations d'institutions différentes et qu'il n'existe pas un seul modèle performant, un imaginaire « *one best way* » : le Royaume-Uni obtient ainsi, pour certains indicateurs, des performances semblables à celles des pays nordiques. Une analyse plus fine et plus complète des indicateurs, autour des quatre dimensions, apporte néanmoins des nuances. Par exemple, les formations sont certes plus fréquentes en Suède et au Royaume-Uni, mais elles sont également plus courtes. Cette analyse désagrégée permet en outre de remarquer les performances particulières d'un pays au sein d'un groupe. Le Danemark se détache ainsi par un niveau d'investissement beaucoup plus élevé dans l'éducation et la formation, et le Portugal se distingue des pays du Sud par une participation plus importante des femmes. L'ensemble de ces résultats empiriques semble valider les hypothèses institutionnalistes que nous avons émises.

Les regroupements sont relativement stables depuis les années 80, et on n'observe pas de mouvement de convergence générale en termes de la qualité de l'emploi : cette dernière s'est améliorée dans les pays du Sud, mais également dans les pays nordiques. Pour certaines dimensions, celle du genre notamment, des convergences partielles sont cependant perceptibles. Les pays du Sud et les pays continentaux tendent à se rapprocher des performances nordiques en matière de taux d'emploi des femmes. Pour d'autres indicateurs, les écarts persistent. Enfin, les nouveaux risques, tels que l'intensité du travail et la polarisation de l'emploi, existent et s'accroissent dans tous les pays. Cette analyse longitudinale délivre un message tout en nuances, fait d'espoirs et d'inquiétudes.

Les enjeux méthodologiques et théoriques

Cette thèse a voulu démontrer l'intérêt d'une approche intégrée de la qualité de l'emploi en Europe, qui s'appuie sur les acquis complémentaires de l'économie du travail, de l'économie du bonheur et des approches comparatives. Son apport méthodologique et théorique est bien d'avoir fait entrer en dialogue les trois perspectives, dans une approche cohérente et souple. Cette thèse débouche également sur des apports méthodologiques, au sein même des trois perspectives. Elle suggère des pistes de développement, pour mieux appréhender la qualité de l'emploi.

L'économie du travail, dans ses développements actuels, apporte des éléments théoriques et empiriques utiles pour discuter de la pertinence de tel ou tel indicateur (le taux de participation à des mesures de formation, par exemple). Son intérêt est bien souvent de questionner le sens commun. Cependant, ces développements offrent généralement une vision parcellaire, en creux, de la qualité de l'emploi. Pour appréhender cette dernière, il convient au contraire d'intégrer les approches en termes de différences compensatrices, de capital humain, de segmentation et de genre, à la manière des marchés transitionnels par exemple.

Cette thèse s'appuie également sur les convergences qui s'opèrent entre les différentes approches comparatives. Elle souhaite ainsi démontrer l'intérêt d'une intégration des acquis institutionnalistes, des intuitions culturalistes et des méthodes quantitatives qui relâchent les hypothèses universalistes (les modèles multi niveaux, les analyses en composantes principales, les cartes de Kohonen et les clubs de convergence). Dans le corpus comparatiste que nous mobilisons, trois développements peuvent être envisagés. -Si nous disposons désormais d'outils théoriques pour appréhender le changement institutionnel et la complémentarité institutionnelle, les approches culturalistes nous laissent plus démunis pour appréhender le changement culturel et la complémentarité entre les différentes facettes de la culture. Les théories en présence sont, dans leur majorité, mono-causale, alors que les approches institutionnalistes ont su rendre compte de la multiplicité des causes et formes de changement. La deuxième orientation correspond en réalité à une extension géographique. Les théories de la variété des capitalismes débouchent sur l'analyse des économies les plus développées de l'OCDE (UE 15, Norvège, Canada, Etats-Unis, Australie, Japon, Corée). Les tentatives d'application des théories de la variété du capitalisme aux nouveaux pays membres de l'UE, dont la plupart connaissent le capitalisme depuis bientôt dix ans, sont en effet trop rares. A l'heure actuelle, nous ne disposons pas d'un cadre d'analyse cohérent de la diversité institutionnelle dans l'Union européenne élargie. Un tel cadre serait pourtant utile pour accompagner un élargissement de notre réflexion sur la qualité de l'emploi aux nouveaux pays membres de l'Union européenne. La troisième orientation consiste à privilégier une réflexion sur la signification subjective des indicateurs habituellement mobilisés par la littérature comparative (par exemple, le taux de temps partiel). C'est cette réflexion que nous avons entamée au cours de notre thèse, en nous appuyant sur l'économie du bonheur.

L'économie du bonheur est un corpus récent, conséquent, que nous avons tenté d'enrichir par une analyse comparative. Il nous semble que ce corpus a atteint une première étape de développement, avec une série de résultats désormais bien établis. Les voies de renouvellement passent par une réflexion conceptuelle et le déplacement des centres d'intérêt de la seule notion de satisfaction vers d'autres notions (*eudémonia*, « bonheur objectif », par exemple). Ce déplacement nécessite une implication dans la construction même des données. Les résultats sont en effet tributaires de la variété et de la pertinence des questions posées. Jusque là, les économistes avaient progressé à la faveur des développements économétriques. Ils s'impliquent désormais dans la construction des données elles-mêmes, en élaborant des expériences ou en participant à la construction de questionnaires. La partie rotative du *European Social Survey* constitue à cet égard une occasion formidable pour les chercheurs. Cette évolution des interrogations et des méthodes de travail nous semble également nécessaire dans notre champ, qui, pour se renouveler, pourrait explorer d'autres facettes du rapport au travail, au-delà de la seule notion de satisfaction au travail et du degré d'importance déclarée pour chaque facette de l'emploi. C'est une des pistes de recherche que nous comptons explorer⁶¹.

Les conséquences en termes de politique publique

Notre thèse offre tout d'abord un regard critique sur le système des statistiques publiques et la construction des indicateurs qui structurent le débat public. Dans certains domaines, la qualité de l'information s'est considérablement améliorée. Nous pensons en particulier à la question du genre et des politiques de conciliation. Le débat ne porte plus uniquement sur le taux d'emploi des femmes, mais prend en compte un ensemble plus complexe d'enjeux et de résultats (la ségrégation, le temps partiel, l'impact de la maternité, les inégalités salariales) confrontés à des indicateurs de plus en plus détaillés sur les politiques et les institutions (la durée du congé de maternité, l'offre de services à la petite enfance déclinée en fonction de l'âge des enfants accueillis et de la durée de l'accueil). Dans d'autres domaines cependant, le système de statistiques publiques nous semble être lacunaire. Les données sur les revenus, les inégalités de revenu et les

⁶¹ Le projet de recherche européen SPREW (*Social Patterns of Relations to Work*), auquel je participe, s'est ainsi fixé pour objectif de réfléchir sur les questions novatrices qui pourraient être posées dans une enquête internationale pour mieux cerner le rapport au travail. Il envisage de proposer un module pour une vague de l'ESS.

transitions d'un état à un autre restent imparfaites ou difficiles d'accès. Nous pouvons toutefois espérer que le nouveau panel européen EU-SILC comble utilement ce manque. Dans le domaine des conditions de travail et de la formation, les enquêtes Emploi fournissent quelques informations, mais des enquêtes complémentaires sont nécessaires pour éviter que le débat ne se polarise sur quelques indicateurs contestables (le taux d'accidents du travail) ou insuffisants (le taux de participation à des mesures de formation). Sur ces sujets, des enquêtes européennes existent déjà (les modules *ad hoc* des enquêtes Emploi, l'enquête européenne sur les conditions de travail). En définitive, les débats européens sur la qualité de l'emploi pourraient être un levier pour impulser une politique d'amélioration des indicateurs, et donc de la qualité de l'information. Cet enjeu ne doit pas être négligé, tant la qualité de l'information est un préalable à la définition des enjeux et des priorités de l'action politique.

Plus précisément, quelles conclusions peut-on tirer de notre thèse pour les politiques publiques ? Les projets de développement d'une nouvelle norme procédurale (à la manière des marchés transitionnels) s'avèrent utiles pour équilibrer la relation d'emploi, à un moment où les risques se multiplient et où la situation des travailleurs se dégrade pour certaines dimensions de la qualité de l'emploi du moins. Cette norme procédurale peut néanmoins s'accompagner d'interventions et d'actions publiques plus spécifiques, dans les quatre domaines que nous avons mentionnés. L'action publique doit être elle-même multidimensionnelle. Si elle reste partielle et circonscrite à un seul domaine, elle peut toutefois enclencher des mouvements de réformes, tant le changement institutionnel peut provenir d'hybridation, de reconfigurations, de modifications au premier abord mineures.

Cette thèse a mis en lumière l'hétérogénéité européenne des performances en matière de qualité de l'emploi. Cette hétérogénéité recoupe en grande partie la diversité institutionnelle. Les politiques publiques peuvent ainsi influencer la qualité de l'emploi, qui ne dépend pas uniquement des contraintes économiques. D'un point de vue dynamique, on n'observe pas de mouvement de convergence « naturelle » vers de « meilleures pratiques », mais des évolutions partielles sont perceptibles. Il existe des marges de manœuvre, rien n'est figé. L'inertie institutionnelle et sociale, la « dépendance au sentier », ne constituent pas une règle. Les travaux institutionnalistes démontrent

d'ailleurs que le changement institutionnel est possible. Les politiques publiques peuvent influencer la trajectoire d'un pays.

Si nous avons privilégié l'étude des politiques au niveau national dans le cadre de cette thèse, nous reconnaissons bien sûr l'importance des secteurs, des acteurs au niveau des branches ou des bassins d'emploi. Les grilles d'analyse de la qualité de l'emploi peuvent toutefois nourrir les négociations à un niveau local (entreprise, branche, territoire), en donnant un contenu à cette notion ambiguë qu'est la qualité de l'emploi. Elles peuvent contribuer à la qualité du débat public à différents niveaux, en élargissant les thèmes de négociations, les possibilités d'échange, ce que suggère déjà l'approche des marchés transitionnels. Les usages potentiels des grilles d'analyse de la qualité de l'emploi sont en réalité multiples à un niveau infranational (audit d'entreprise, thème de discussion et de négociation entre acteurs, évaluation des politiques publiques régionales ou locales).

Au niveau européen, l'action en faveur de la qualité de l'emploi peut emprunter de multiples canaux, à la fois législatifs, avec les directives, financiers, avec les fonds structurels et le fond social européen, et procéduraux, avec la Stratégie européenne pour l'emploi. La troisième partie de cette thèse a démontré l'intérêt d'un suivi comparatif des indicateurs de qualité de l'emploi. Les indicateurs et leur analyse constituent un moyen de mettre en lumière des domaines où l'action publique pourrait être utile. Il ne s'agit pas ici de développer un « *benchmarking* » ou de militer pour l'importation de telle ou telle « bonne pratique » prise isolément. Notre thèse s'attache au contraire à souligner l'importance du contexte et des complémentarités entre les dimensions de la qualité de l'emploi, et entre les diverses politiques. Si les documents qui entourent la SEE reflètent trop souvent une démarche partielle, en analysant une politique après l'autre, la SEE elle-même tire sa justification de la prise en compte de l'hétérogénéité européenne et était donc tout à fait compatible avec notre approche institutionnaliste. La notion de qualité de l'emploi, qui a émergé en 2000, pouvait d'ailleurs favoriser cette approche, de part son caractère multidimensionnel qui invite à rapprocher des dimensions trop souvent éloignés. Dans cette perspective, les indicateurs de Laeken constituent un point de départ relativement fécond, à condition d'adopter un point de vue critique à leur égard. Ils s'avèrent en effet insuffisant pour appréhender toutes les dimensions de la qualité de l'emploi. On peut regretter que la question de la qualité de l'emploi soit passée au second plan dans l'arène bruxelloise et que la réflexion sur les indicateurs de qualité marque le

pas au sein de la SEE. Notre thèse invite au contraire à poursuivre cette réflexion, à renouveler et compléter les paradigmes qui influencent le processus d'élaboration des indicateurs, en mettant davantage l'accent sur le bien-être des travailleurs et en s'appuyant sur les préférences déclarées. Dans une perspective d'économie politique, il est urgent d'élargir ces premiers travaux aux nouveaux pays membres, dont les préférences pèsent désormais dans les orientations des paradigmes et des politiques européennes. C'est un de nos projets.

Annexe 0.1 – La qualité de l'emploi selon les documents de la Commission européenne

Annexe 0.2 – Les dimensions de la qualité de l'emploi et du travail selon la fondation de Dublin

Annexe 0.3 – Les travaux autour du BIT

Annexe 0.4 – Les dimensions et les indicateurs retenus par Francis Green (2006)

Annexe 4.1 – Pays concernés et nombre d'entretiens pour les trois vagues de l'EVS

Annexe 4.2 – Pays concernés et nombre d'entretiens pour les trois vagues de l'ISSP sur les préférences à l'égard de l'emploi

Annexe 4.3 – Pays concernés et nombre d'entretiens pour les quatre vagues de l'enquête européenne sur les conditions de travail

Annexe 4.6 – Tableau synoptique des études comparatives et quantitatives sur la satisfaction au travail et les valeurs au travail

Annexe 5.1 – Les résultats du modèle hybride

Annexe 6.1 – L'importance du travail réelle et désirée : un modèle explicatif

Annexe 6.2 – L'importance des différentes facettes par pays d'après l'EVS

Annexe 6.3 – L'importance des différentes facettes par pays d'après l'ESS

Annexe 6.4 – L'importance des différentes facettes par pays d'après l'ISSP 97 et l'ISSP 2005

Annexe 6.5 – L'importance des différentes facettes : un modèle explicatif

Annexe 6.6 – L'effet pays avant et après prise en compte de la composition de la population

Annexe 7.1 – Base de données comparative pour 2000-2001

Annexe 8.1 – Base de données constituée pour l'analyse longitudinale de la qualité de l'emploi

Annexe 8.2 – Carte de Kohonen depuis 1995 avec une représentation des vecteurs codes

Annexe 0.1 – La qualité de l’emploi selon les documents de la Commission européenne

Les dimensions de la qualité de l’emploi et les indicateurs retenus au Sommet de Laeken

Dimension	Indicateur clé	Indicateur de contexte
Qualité intrinsèque de l’emploi	Mouvements entre non-emploi et emploi et dans le cadre de l’emploi, par niveau de rémunération entre l’année t et t+1 (ECHP)	<ul style="list-style-type: none"> • Mouvements entre non-emploi et emploi et dans le cadre de l’emploi par type de contrat entre l’année t et t+1 (ECHP)
Qualification, éducation et formation tout au long de la vie et progression de la carrière	Pourcentage de la population en âge de travailler participant à des mesures d’éducation et de formation (LFS)	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage de la population en âge de travailler participant à des mesures d’éducation et de formation par sexe, classe d’âge (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 et 25-64), situation dans l’emploi et niveau d’éducation (LFS) • Pourcentage de la main d’œuvre participant à une formation liée à l’emploi, par sexe, classe d’âge et activité économique (Continuing Vocational Training Survey – CVTS) • Proportion de la main d’œuvre utilisant l’informatique à domicile et/ou sur le lieu de travail pour effectuer son travail a) avec b) sans formation informatique liée à l’emploi (enquête Eurobaromètre sur les TIC et l’emploi)
Egalité entre hommes et femmes	Ratio d’un indice des rémunérations horaires des femmes à celui des hommes pour des employés occupés 15 heures ou plus par semaine (ECHP)	<ul style="list-style-type: none"> • Ratio d’un indice des rémunérations horaires des femmes à celui des hommes pour des employés occupés 15 heures ou plus par semaine moyennant ajustements en fonction du secteur, de l’activité professionnelle et de l’âge (ECHP) • Ecart en matière de taux d’emploi entre les hommes et les femmes (LFS) • Ecart en matière de taux de chômage entre les hommes et les femmes (LFS) • Ségrégation entre les sexes dans les secteurs : part moyenne au niveau national de l’emploi des hommes et des femmes dans chaque secteur. Les différences sont additionnées pour obtenir une image globale des déséquilibres entre les sexes. Ce chiffre correspond à une proportion de l’emploi total (LFS) • Ségrégation entre les sexes en matière d’activité professionnelle : part

		<p>moyenne au niveau national de l'emploi des hommes et des femmes dans chaque activité professionnelle. Les différences sont additionnées pour obtenir une image globale des déséquilibres entre les sexes. Ce chiffre correspond à une proportion de l'emploi total (LFS)</p>
Santé et sécurité au travail	<p>Evolution du taux d'incidence, calculé d'après le nombre d'accidents du travail pour 100000 salariés (ESAW)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • - nombre de travailleurs travaillant volontairement ou involontairement à temps partiel exprimé en % du nombre total des travailleurs et nombre de travailleurs ayant volontairement ou involontairement des contrats à durée déterminée exprimé en % du nombre total des travailleurs (LFS). Des informations devraient également préciser dans quelle mesure les travailleurs à temps partiel ayant des contrats à durée déterminée bénéficient de droits équivalents et proportionnels aux droits légaux et de sécurité sociale des travailleurs travaillant à temps plein et ayant des contrats à durée déterminée
Insertion et accès au marché du travail	<p>Mouvements entre emploi, chômage et inactivité entre l'année t et t+1(LFS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Passage des personnes sans emploi vers l'emploi et la formation (LFS) • Taux total d'emploi (LFS) • Taux d'emploi selon les classes d'âge et niveaux d'études principaux (LFS) • Taux total de chômage à long terme par sexe (LFS) • Pourcentage des 18-24 ans ayant terminé des études secondaires inférieures (niveau 2 CITE ou un niveau inférieur d'études et ne suivant pas d'études ou de formation, par sexe et situation de l'emploi (LFS) • Ratio du chômage des jeunes : chômeurs âgés de 15 à 24 ans en pourcentage de la population des 15-24 ans (LFS)
Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée	<p>Différence absolue dans les taux d'emploi en fonction de la présence ou non d'enfants âgés de 0 à 6 ans, par sexe (classe d'âge 20-50) (LFS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfants accueillis par des structures (plutôt que par la famille) par rapport à l'ensemble des enfants de la même classe d'âge. Nombres ventilés en fonction de l'âge : avant le système pré-scolaire non obligatoire, système pré-scolaire obligatoire ou équivalent et enseignement primaire obligatoire (sources nationales) • Nombre de salariés ayant quitté leur dernier emploi pour assumer des responsabilités familiales ou à des fins d'éducation il y a moins de 12 mois, qui reprendront ultérieurement un emploi mais ne sont pas disponibles pour travailler en % de l'ensemble des salariés par sexe (LFS)

Dialogue social et participation des travailleurs	Pas d'accord	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'accord
Diversité et non-discrimination		<ul style="list-style-type: none"> • Ecart en matière de taux d'emploi des 55-64 ans (LFS) • Ecart entre les taux d'emploi et de chômage pour les minorités ethniques et les migrants, compte tenu de la distinction entre qualifications de haut niveau et de faible niveau, comparé aux taux généraux (sources nationales)
Performances générales du travail	Croissance de la productivité du travail en fonction de l'évolution du PIB par personne employée et par heure travaillée en %	<ul style="list-style-type: none"> • Productivité annuelle totale divisée par le nombre de personnes employées et par le nombre d'heures travaillées • Pourcentage de la population en âge de travailler ayant terminé au moins des études secondaires supérieures (niveau 3 CITE) par sexe, classe d'âge (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 et 25-64) et par situation d'emploi (LFS)

Source : Commission européenne, 2003a

Les dimensions, objectifs et instruments politiques

Dimension	Objectifs et normes clés de la politique	Principaux instruments
Qualité intrinsèque de l'emploi	Veiller à ce que les emplois soient intrinsèquement satisfaisants et compatibles avec les compétences et aptitudes des personnes, et assurer des niveaux de revenu appropriés	Les politiques économiques et sociales de l'UE et des Etats membres en général ; les grandes orientations des politiques économiques ; les lignes directrices pour l'emploi ; les partenaires sociaux.
Qualifications, éducation et formation tout au long de la vie e progression de carrière	Aider les personnes à développer pleinement leur potentialité grâce à un soutien approprié pour une éducation et une formation tout au long de la vie	L'enseignement, l'éducation et la formation tout au long de la vie, le cadre juridique, y compris la reconnaissance mutuelle des qualifications
Egalité entre les femmes et les hommes	Promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les emplois de valeur équivalente ainsi qu'en termes de carrières sur toute la vie professionnelle	La SEE, la législation, les partenaires sociaux, le FSE, les programmes d'action
Santé et sécurité au travail	Veiller à ce que les conditions de travail soient sûres, saines et favorables – en termes physiques et psychologiques	La nouvelle stratégie en matière de santé et de sécurité, y compris l'action législative reposant sur des opérations de suivi et de référencement ; les partenaires sociaux
Flexibilité et sécurité	Encourager des attitudes positives envers le changement sur le lieu de travail et sur le marché du travail en général, et veiller à ce qu'il y ait un soutien approprié pour les personnes qui perdent leur emploi ou en cherchent un autre. Encourager l'exploitation optimale des capacités et des possibilités de carrières flexibles grâce à un soutien approprié à la mobilité professionnelle et géographique.	La méthode ouverte de coordination, la fiscalité, la législation, les partenaires sociaux, la transférabilité des droits de pension complémentaires, l'information et le soutien des agences

Insertion et accès au marché du travail	Améliorer l'accès au marché du travail et faciliter l'insertion dans ceux-ci : mesure dans laquelle il est facile d'entrer et de rester sur le marché du travail, de le réintégrer après des périodes d'absence ou de l'utiliser pour trouver un autre emploi	La SEE, les services publics de l'emploi au niveau de l'UE, le FSE, la communication sur la responsabilité sociale des entreprises, ainsi que les travaux relatifs au développement local
Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Veiller à ce que les modalités de travail, en particulier en ce qui concerne le temps de travail, ainsi que les services de soutien, permettent de réaliser un équilibre entre la vie professionnelle et la vie extra-professionnelle	Les partenaires sociaux, la législation, la SEE
Dialogue social et participation des travailleurs	Veiller à ce que tous les travailleurs soient informés et prennent part à l'évolution de leur entreprise et de leur vie professionnelle	Les partenaires sociaux, la coopération, la législation
Diversité et non-discrimination	Veiller à ce que tous les travailleurs soient traités de la même façon, sans discrimination en termes d'âge, de handicap, d'origine ethnique, de religion ou d'orientation sexuelle	La SEE, les partenaires sociaux, les programmes d'action, le FSE (Equal)
Performances économiques générales et productivité	Atteindre des niveaux élevés de productivité du travail et un haut niveau de vie dans toutes les régions de la Communauté	La politique économique et les politiques structurelles

Source : Commission européenne, 2001b

Annexe 0.2 – Les dimensions de la qualité de l’emploi et du travail selon la Fondation de Dublin

Dimension	Sous-dimension
Sécurité de l’emploi et des parcours professionnels	<ul style="list-style-type: none"> • Statuts d’emploi • Revenus • Protection sociale • Droits des travailleurs
Santé et bien-être	<ul style="list-style-type: none"> • Problèmes de santé • Situation à risque • Organisation du travail
Développement des compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifications • Formation • Organisation qualifiante • Déroulement de carrière
Conciliation vie de travail et vie hors travail	<ul style="list-style-type: none"> • Temps de travail/temps hors travail • Infrastructures sociales

Annexe 0.3 – Les travaux autour du BIT

La grille d’analyse de Ghai (2003)		
Dimension	Sous-dimension	Indicateur
L’emploi	Les possibilités d’emploi	Taux d’emploi
		Taux de chômage
	L’emploi rémunérateur	Taux de pauvreté
		Taux de travailleur pauvre
	Condition de travail	IDH
La sécurité sociale		Dépenses de sécurité sociale
Les droits fondamentaux	Travail forcé et travail des enfants	Pourcentage d’enfants qui travaillent
	La discrimination au travail	Disparités entre hommes et femmes pour les postes de direction et d’administration, les professions intellectuelles et techniques et la part du revenu provenant d’une activité rémunérée

	La liberté syndicale	Indicateurs de liberté civile
		Taux de syndicalisation
		Taux de couverture des négociations collectives
Le dialogue social	La négociation collective	
	La démocratie dans l'entreprise	
	La participation à l'échelon national	

La grille d'analyse de Ghai (2003) appliquée aux pays développés

Dimension	Indicateurs
Disparité entre hommes et femmes	Taux d'activité des femmes
	Femmes occupant des postes de direction et d'administration, ou exerçant des professions intellectuelles ou artistiques
	Différence entre le taux de chômage des hommes et des femmes
L'emploi	Taux d'activité
	Taux de chômage
	Coefficient de Gini
La sécurité sociale	Dépenses publiques pour les retraites et la santé, en % du PIB
Dialogue social	Taux de syndicalisation

La grille d'analyse de Anker *et al.* (2003)

Paramètres	Indicateurs proposés	Indicateurs à envisager
Possibilités de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Taux d'activité • Rapport emploi-population • Taux de chômage • Taux de chômage des jeunes • Taux de sous-emploi lié à la durée du travail • Part de l'emploi salarié dans l'emploi agricole 	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de chômage des salariés • Rapport nombre de jeunes chômeurs/population totale
Caractère acceptable du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Défaut de scolarisation • Travail des enfants 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail des enfants : travail dangereux • Travail des enfants : pires formes de travail • Travail forcé
Rémunération et productivité	<ul style="list-style-type: none"> • Rémunération insuffisante (pourcentage de travailleurs gagnant moins que la moitié de la médiane) • Rémunération moyenne 	

	<p>dans certaines professions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durée excessive du travail • Sous-emploi lié à la durée du travail • Formation récente 	
Durée du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Durée excessive du travail • Sous-emploi lié à la durée du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Horaires de travail atypiques ou incompatibles avec une vie sociale normale
Stabilité et sécurité de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Faible ancienneté dans l'emploi • Travail temporaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Opinion sur la sécurité future de l'emploi • Discontinuité de l'emploi
Equilibre Travail-vie familiale	<ul style="list-style-type: none"> • Emploi des femmes ayant de jeunes enfants • Durée excessive du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures de protection de l'emploi pour les mères et les pères, dispositions législatives ou privées • Aides pécuniaires pour les pères et les mères, dispositions législatives ou dispositions privées • Aménagements du travail et mesures pour répondre aux besoins des familles • Systèmes de garde des enfants, aides financières et mesures fiscales prévues à cet égard • Problèmes posés, du point de vue de l'équilibre travail-vie familiale, par l'augmentation du nombre de personnes âgées
Traitement équitable en matière d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Ségrégation professionnelle selon le sexe • Part de l'emploi féminin dans les postes d'encadrement et les postes administratifs supérieures • Part de l'emploi féminin dans l'emploi salarié non agricole • Rapport des rémunérations féminines aux rémunérations masculines dans certaines professions • Rapports ou différences 	<ul style="list-style-type: none"> • Autres formes importantes de discrimination • Harcèlement dans le travail • Autonomie dans le travail

	entre les indicateurs féminins et masculins pour d'autres indicateurs proposés	
Sécurité et santé au travail	<ul style="list-style-type: none"> • Accidents mortels au travail • Nombre d'inspecteurs du travail pour 100 000 salariés • Pourcentage de salariés assurés contre les accidents du travail et les maladies professionnelles • Durée excessive du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurance maladie • Accidents du travail et stress
Protection sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Dépenses publiques pour la santé et les retraites • Dépenses publiques d'assistance • Bénéficiaires de prestations d'assistance • Pensionnés dans la population âgée • Travailleurs affiliés à une caisse de pensions • Montant mensuel moyen des retraites • Assurance en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurance maladie (taux de couverture)
Dialogue social et relations de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de syndicalisation • Champ d'application des accords collectifs de salaire • Incidence des grèves et des lock-out 	<ul style="list-style-type: none"> • Relations employeurs salariés et procédures de règlement des réclamations • Participation aux décisions dans le travail • Proportion de femmes parmi les membres et dirigeants de syndicats • Participation des syndiqués aux décisions et élections dans les syndicats • Participation des syndicats à la définition de la politique économique et sociale • Restrictions apportées à la liberté syndicale et à la négociation sociale
Contexte socio-économique	<ul style="list-style-type: none"> • Production par actif occupé 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Accroissement de la production par actif occupé • Inflation • Niveau d'instruction de la population adulte • Répartition de l'emploi par grand secteur • Répartition des revenus • Pauvreté • Emploi dans l'économie informelle 	
--	---	--

La grille d'analyse de Bescond <i>et al.</i> (2003)
Faible rémunération (En dessous de 50% de la rémunération médiane)
Durée excessive du travail (Pourcentage de travailleurs qui font plus de 48 heures par semaine)
Taux de chômage
Enfants non scolarisés, enfants qui travaillent
Taux de chômage des jeunes
Ecart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes
Personnes âgées sans pension

Annexe 0.4 – Les dimensions et les indicateurs retenus par Francis Green (2006)

Dimension	Indicateurs	Base de données	Période	Pays
Formation et compétences	Diplôme requis	Enquête SCALI (<i>Social Change and Economic Life Initiative</i>) et enquête EIB (<i>Employment in Britain</i>) 1997, et 2001 <i>Skills Survey</i>	1986, 1992, 1997, 2001	Royaume-Uni, Allemagne et Etats-Unis
	Temps de formation et d'apprentissage	idem	idem	Royaume-Uni
	Indice composite de compétences (moyenne des 3 précédents)	idem	idem	Royaume-Uni
	Pourcentage d'employés	idem	idem	Royaume-Uni

	surqualifiés			
L'effort	Nombre d'heures travaillées en moyenne	OCDE	1979, 1983, 1990 ; 2003	15 pays
	Changement dans l'intensité et l'effort requis (par rapport à 3 ou 5 ans plus tôt)	SCELI, WIRS 90 (<i>Workplace Industrial Relations Survey</i>), EIB	Différence entre 81 et 86, 87 et 90, 87 et 92	Royaume-Uni
	Travail sous pression, Travail intensif, Effort requis, Effort discrétionnaire	EIB, <i>Skills Survey</i> de 97 et 2001 et <i>Working in Britain</i> 2000	1992 et 2001 ou 1992, 1997, 2000 et 2001	Royaume-Uni
	Perception des travailleurs et des directeurs sur l'effort requis	WERS 1998 (<i>Workplace Employee Relations Survey</i>)	1993-1998	Royaume-Uni
	Source de la pression (clients, machines, etc.)	SCELI, EIB, <i>Skills Survey</i> de 97 et 2001	1986, 1992, 1997, 2001	Royaume-Uni
	Intensification du travail en Europe dans les années 90 : niveau de l'effort et changement	Enquêtes européennes sur les conditions de travail	1991, 1996, 2000	15 pays
	Changement dans l'effort	<i>Workplace Bargaining Survey</i>	Différence entre 93 et 94	Australie
	Prime pour un travail difficile, calculée à partir d'une régression expliquant le salaire	WERS98, WIRS90, <i>Skills Survey</i> de 2001, <i>Workplace Bargaining Survey</i>	Différence entre 93 et 98, 87 et 90, 93 et 94 96 et 2001	Royaume-Uni et Australie
La demande d'effort	Intensité en fonction des changements organisationnels dans les firmes	SCELI, EIB, <i>Skills Survey</i> de 97 et 2001	1986, 1992, 1997, 2001	Royaume-Uni
L'autonomie	Autonomie sur les tâches, leur contenu	<i>Finnish Quality of Work Life Survey</i>	1984, 1990, 1997	Finlande
	Autonomie sur les tâches, leur contenu	EIB et <i>Skills Survey</i> de 1997 et 2001	1992, 1997 ; 2001	Royaume-Uni
	Autonomie et possibilité de	Enquêtes européennes sur	Différence entre 1996 et 2000	15 pays

	décider l'ordre des tâches, les méthodes de travail et la vitesse	les conditions de travail		
Le salaire	Salaire horaire moyen	OCDE	De 1970 à 2000	19 pays
	Augmentation du salaire horaire moyen	OCDE	Différence entre 75 et 85, 85 et 2002, 75 et 2002	24 pays
	Rattrapage par rapport à la productivité	Mishel et al. (2003)	1979, 1989, 2000	20 pays
	Evolution de la dispersion des salaires (mesurée par le rapport interdécile)	Glyn (2001)	Différence entre le début des années 80 et la fin des années 90	16 pays
Les risques encourus par les travailleurs	Risque perçu de perte d'emploi et de chômage, et de difficulté à retrouver un emploi (par sexe, contrat, secteur, industrie et occupation)	SCELI 1997 et 2001 <i>Skill Survey</i>	1986, 1997, 2001	Royaume-Uni
	Risque perçu de perte d'emploi	<i>General Social Survey</i>	De 1977 à 2002	Etats-Unis
	Risque perçu de perte d'emploi	GSOEP	De 1985 à 1998	Allemagne
	Sécurité de l'emploi	ISSP	1989, 1997	8 pays
	Discussion sur des indicateurs objectifs : le taux de séparation volontaire ? la stabilité dans l'emploi ? la part de CDD ? le taux d'accident du travail ? le coût de la perte d'emploi ?			
Le bien-être des travailleurs	Proportion de travailleurs satisfaits ou très satisfaits	<i>General Household Survey</i> et BHPS	De 1972 à 2001	Royaume-Uni
		ISSP	1989, 1997	8 pays
		GSOEP	1984 à 2000	Allemagne
		<i>General Social Survey</i>	1973 à 2002	Etats-Unis
		ECHP	1994 à 2000	10 pays

Annexe 4.1 – Pays concernés et nombre d’entretiens pour les trois vagues des EVS

	1981	1990	1999
Union européenne			
Allemagne*	1305	2101+1336	2036
Autriche	-	1460	1522
Belgique	1348	2792	1912
Danemark	1305	1030	1023
Espagne	2303	4147	1200
Finlande	1003	588	1038
France	1200	1002	1821
Grande-Bretagne	1231	1484	1000
Grèce	-	-	1142
Irlande	1217	1000	1012
Irlande du Nord	312	304	1000
Italie	1348	2010	2000
Luxembourg	-	-	1211
Pays-Bas	1221	1017	1003
Portugal	-	1185	1000
Suède	954	1047	1015
Estonie	-	1008	1005
Hongrie	1464	999	1000
Lettonie	-	903	1013
Lituanie	-	1000	1018
Malte	-	-	1002
Pologne	-	938	1095
Slovaquie**	-	(1396)	1331
Slovénie	-	1035	1006
Rép. Tchèque**	-	(1396)	1908
Bulgarie	-	1034	1000
Roumanie	-	1103	1146
Espace économique européen			
Islande	927	702	968
Norvège	1246	1239	-
Suisse	-	1400	-
Pays candidats et reste de l’Europe			
Biélorussie	-	1015	1000
Croatie	-	-	1000
Russie	-	1961	2500
Ukraine	-	-	1195
Turquie	-	1030	1206
*En Allemagne, l’enquête n’a été faite qu’à l’Ouest en 1981, à l’Ouest puis à l’Est en 1990 (avec deux échantillons différents) et avec un échantillon unique en 1999.			
**En 1990, une enquête unique a été faite en Tchécoslovaquie.			
Source : Bréchon et Tchernia, 2002			

Annexe 4.2 – Pays concernés et nombre d’entretiens pour les trois vagues de l’ISSP sur les préférences à l’égard de l’emploi

	1989	1997	2006
Union européenne			
Allemagne (Est)		531	587
Allemagne (Ouest)	1575	1215	1114
Autriche	1997		
Bulgarie		1004	1121
Chypre		1002	1000
Danemark		1034	1598
Espagne		1211	1203
Finlande			1345
Flandres(Belgique)			1338
France		1011	1620
Grande-Bretagne	1297	1088	913
Hongrie	1000	1496	1012
Irlande	972		1001
Irlande du Nord	780		
Italie	1028	1017	
Lettonie			1067
Pays-Bas	1690	2267	
République tchèque		1080	1226
Pologne		1200	
Portugal		1637	1837
Slovénie		1005	1002
Suède		1353	1371
Espace économique européen			
Norvège	1848	2199	1322
Suisse		2518	1078
Reste du monde			
Afrique du Sud			2884
Australie			
Bangladesh		2000	1988
Canada		949	933
Corée du Sud			1613
Etats-Unis	1453	1228	1518
Israël	1133	1533	1184
Japon		1226	921
Mexique			1401
Nouvelle-Zélande		1198	1309
Philippines		1200	1200
Rép. dominicaine			1958
Russie		1698	1605
Taiwan			2171
Source : site de l’ISSP : http://www.issp.org/			

Annexe 4.4 – Pays concernés et nombre d’entretiens pour les 4 vagues de l’enquête européenne sur les conditions de travail

	1991-1992	1996	2000-2001*	2005
Autriche		1079	1526	1009
Allemagne	1141+1354(RDA)	2087	1540	1018
Belgique	1209	1019	1523	1003
Bulgarie			1000	1134
Chypre			496	600
Danemark	1161	1000	1506	1006
Estonie			1001	602
Espagne	938	1000	1500	1017
Finlande		1062	1496	1059
France	1093	1006	1502	1083
Grèce	868	1006	1500	1001
Hongrie			1000	1001
Irlande	894	1006	1502	1009
Italie	936	1032	1500	1005
Lettonie			1006	1003
Lituanie			1000	1017
Luxembourg	492	500	1502	600
Malte			500	600
Pays-Bas	871	1065	1516	1025
Pologne			1000	1000
Portugal	952	1000	1502	1000
République tchèque			1035	1027
Royaume-Uni	1090	1066	1514	1058
Slovaquie			1015	1024
Slovénie			1002	600
Suède		1058	1574	1059
Croatie				1011
Norvège				1000
Suisse				1040
Turquie				1015

* L'enquête fut conduite en 2000 dans l'UE 15, et en 2001 dans les pays accédants et les pays candidats.
Source : rapports sur chaque enquête disponible sur le site de la Fondation de Dublin

Annexe 4.5 – Tableau synoptique des études comparatives et quantitatives sur la satisfaction au travail et les valeurs au travail

Références	Pays concernés	Thème	Méthode	Base de données
Alesina <i>et al.</i> , 2005	Europe et Etats-Unis	Explication des différences transatlantiques en ce qui concerne les heures de travail	Régression macroéconomique	Eurobaromètre, PSID, GSOEP, indicateurs de l'OCDE
Anker et Ritter (2002)	Argentine, Brésil, Chili, Hongrie, Ukraine	Evaluation de la qualité de l'emploi à travers la satisfaction au travail	Régressions par pays	Enquête sur la sécurité socio-économique des personnes
Bauer, 2004	15 pays européens	Impact des nouvelles formes d'organisation du travail sur la satisfaction au travail	Une régression par pays	Enquête européenne sur les conditions de travail (Fondation de Dublin)
Bell et Freeman, 2001	Europe et Allemagne	Explication des différences transatlantiques en ce qui concerne les heures de travail	Régression macroéconomique par secteur pour chaque pays	GSOEP et NLSY
Blanchflower et al., 2001	23 pays de l'OCDE	Envie d'être travailleur indépendant et satisfaction des travailleurs indépendants	Tableaux croisés et régressions pour chaque pays	ISSP (1997)
Böckerman, 2004)	15 pays européens et la Norvège	Perception de l'instabilité de l'emploi	Régression avec un effet par pays	Employment option for the future (1998)
Bonhomme et Jolivet, 2005	9 pays européens	Révélation des préférences pour diverses facettes du travail	Modèle trivarié avec une régression pour chaque pays	ECHP (1994-2001)
Clark, 2005	7 pays de l'OCDE	Satisfaction et importance de chaque facette	Régression avec un effet pays	ISSP (1989, 1997) et BHPS (1992-2002)
Clark et Postel-Vinay, 2005	12 pays européens	Lien entre protection de l'emploi et sentiment de sécurité en emploi	Une régression (avec correction d'un biais de sélection) et deux variables de contexte (LPE et générosité des allocations chômage)	ECHP (1997-2001)
Clark et Senik, 2005	Royaume-Uni, France	Satisfaction et détermination de « rentes » sur le marché du travail	Une régression par pays ; pour expliquer le salaire et la satisfaction au travail (avec un effet fixe)	BHPS et ECHP

Cowling, 2005	14 pays européens	Explication de la « culture des longs horaires »	Une régression pour expliquer les horaires de travail, un effet par pays	Enquête européenne sur les conditions de travail (2000)
Deloffre et Rioux, 2004	11 pays européens	Evaluation de la sécurité de l'emploi par les travailleurs	Modèle trivarié, avec un effet par pays	ECHP (1999-2000)
De Witte et al., 2004	33 pays européens	Explication de « work orientation » plus ou moins intrinsèques ou extrinsèques	Modèle multiniveaux avec, pour effet de contexte le PIB par habitant, le taux de chômage et la culture	EVS (1999)
Diaz-Serrano et Vieiri, 2005	14 pays européens	Déterminants de la satisfaction au travail des travailleurs à bas salaires et de ceux qui ont un salaire plus élevé	Deux régressions par pays (une pour les travailleurs à bas salaire, une pour les autres) avec un modèle à effets aléatoires	ECHP (1994-2001), GSOEP et PSELL
Erlingahen, 2007	17 pays européens	Explication du sentiment de sécurité dans l'emploi par des variables de contexte économique et culturelle	Modèle multiniveaux avec, pour effet de contexte, l'ancienneté moyenne, les dépenses de protection sociale, la LPE, le taux de croissance du PIB et le taux de chômage de long terme. Au niveau individuel, on trouve des variables explicatives culturelles (religion, etc.)	ESS, round 2
Ester et al., 2006	12 pays européens et les Etats-Unis	Evolutions des valeurs extrinsèques et intrinsèques au fil des générations	Des tableaux croisés par pays, et une régression avec des données « poolées » avec l'effet d'appartenir à une génération et un effet pays	EVS 81, 90, 99
Gallie (2007)	Danemark, Finlande, Allemagne, Grande-Bretagne, Suède	Impact des choix organisationnels et institutionnels nationaux sur les préférences à l'égard de l'emploi	Modèle pour chaque pays, puis des modèles où l'on compare l'ampleur des effets fixes pays en fonction des variables explicatives individuelles retenus (éducation, condition de travail).	Deux enquêtes commandées par la Dg Emploi et réalisées en 1996 et 2001
Green et McIntosh, 2001	12 pays européens	Explication de l'intensification du travail	Une régression par pays au niveau individuel et régressions macroéconomiques avec le déclin syndicats parmi les variables explicatives	Enquête européenne sur les conditions de travail en 1991 et 1996
Green et Tsitsianis, 2005	Royaume-Uni et Allemagne	Explication des tendances (à la baisse) de la satisfaction au travail	Une régression par pays Pseudo-panel et modèle à effets fixes	ECHP, BHPS (1991-2002); GOES (1985-

				2002) Employment in Britain (1992), 2001 Skills Survey
Harding et Hikspoors, 1995	13 pays européens	Valeurs liées au travail	Tableaux croisés	EVS (1989, 1990)
Huang et Vliert, 2003, 2004	49 pays	Effet modérateur de la culture (individualisme, hiérarchie) et de variables socio-économiques (PIB, protection sociale) sur l'effet des caractéristiques intrinsèques et extrinsèques du travail sur la satisfaction au travail	Modèle multi niveaux avec test de l'impact conjoint de variables de contexte.	ISSP, large enquête auprès d'employés d'une multinationale
Hui, Au et Fock, 2004	33 pays	Effet modérateur de la culture (ici le côté plus ou moins hiérarchique) et de la personnalité du travailleur (l'envie de satisfaire le client) sur l'impact de l'autonomie sur la satisfaction au travail	Modèle multi niveaux avec en variable de contexte le PIB et un indice des aspects hiérarchiques d'une culture	WVS et enquête auprès d'employés d'hôtel au Canada
Hult et Svallfors, 2002	Norvège, Suède, Royaume-Uni, Nouvelle-Zélande, Etats-Unis, Allemagne de l'Ouest	Engagement dans le travail et implication dans l'organisation	Analyse factorielle pour déterminer les deux axes et six régressions pour expliquer les deux axes de l'implication au travail : une par pays	ISSP 1997
Iversen et Soskice, 2001	11 pays de l'OCDE	Explication de la préférence pour une protection ou une assurance contre le chômage	Régression par pays et régressions multiniveaux	ISSP (1996 et 1997)
Kaiser, 2005	14 pays européens	Satisfaction au travail des femmes	Régression par pays, avec des données « poolées »	ECHP (1994-2001)
Medgyesi et Róbert, 2003	16 pays européens	Déterminants de la satisfaction au travail en Europe	Des régressions (logit ordonné) avec pour variables explicatives, des variables sociodémographiques, le type d'emploi, et le groupe de pays (scandinaves, Europe	ISSP (1997)

			de l'Ouest, Europe du Sud, pays en transition), et des interactions entre les variables individuelles et les groupes de pays.	
Norris, 2003	26 pays	Perception de l'emploi public	Tableaux croisés et régressions par groupe de pays (anglo-américains, scandinaves, Europe de l'Ouest et du Sud, Europe centrale et de l'Est, Asie)	ISSP (1997)
Ouweneel, 2002	42 pays	Impact de la sécurité sociale sur le bien-être des chômeurs	Corrélation entre le niveau de satisfaction des chômeurs (mesuré de diverses manières) et la part des dépenses de sécurité sociale dans le PIB	WVS (1990)
Origo et Pagani, 2006	15 Etats membres	Impact des différentes formes de flexibilité (numérique, fonctionnelle, etc.) sur la satisfaction	Estimations globale et par groupe de pays (Continentaux, du Sud, Nordiques, Anglo-saxons)	Eurobaromètre 56.1 spécial
Pacek et Radcliff, 2004	Pays européens	Impact des syndicats sur la satisfaction	Séries temporelles et régressions sur données individuelles	Eurobaromètre (1972-1995) et WVS 1990
Pannenberg et Wagner, 2001	Royaume-Uni et Allemagne	Effet des dispositifs de compensations horaires sur la satisfaction et la mobilité	Régression par pays	BHPS et GSOEP - 1988-1998)
Pouliakas et Theodossiou, 2005	Royaume-Uni, France, Danemark, Finlande, Espagne, Grèce	Impact du salaire sur la satisfaction au travail	Une régression par pays, avec correction du biais de sélection pour les emplois à bas salaire	ECHP (1996-2001)
Riffault et Tchernia, 2002	17 pays européens	Le sens donné au travail, l'importance du travail dans la vie et des différentes facettes de l'emploi	Tableaux croisés et analyse de données	EVS (1980, 1990, 1999)
Skalli et al., 2005	10 pays	Influence de certains aspects du travail (horaires, type d'activité, salaire, etc.) sur la satisfaction globale	Pour chaque pays, équations simultanées pour déterminer les déterminants de la satisfaction pour chaque aspect et de la satisfaction globale (en incluant les satisfactions partielles dans cette dernière équation).	ECHP (1994-2001)

Sousa-Poza et Hennerger, 2000	9 pays	Préférences pour plus ou moins d'heures de travail	Une régression avec un effet pays	ISSP (1989)
Sousa-Poza et Sousa-Poza, 2000a	21 pays	Genre et satisfaction au travail	Une régression globale et une régression par pays, tenant compte des <i>inputs</i> (effort, pénibilité, capital humain) et des <i>outputs</i> (salaires, contenu intéressant, etc.)	ISSP (1997)
Sousa-Poza et Sousa-Poza, 2000b	21 pays	Niveau et déterminants de la satisfaction au travail	Une régression globale et une régression par pays, selon le modèle du <i>work-role inputs</i> et <i>work-role outputs</i>	ISSP (1997, 1989)
Svallfors, Halvorsen, Andersen, 2001	Norvège, Danemark, Suède	Engagement dans le travail et implication dans l'organisation	Analyse factorielle pour déterminer les deux axes et quatre régressions pour expliquer les deux axes de l'implication au travail : une par pays et une globale avec un effet pays	ISSP 1997
Sweeney et McFarlin, 2004	12 pays	Impact sur la satisfaction du sentiment d'être moins bien payé, en fonction du groupe de référence	Une régression par pays	International Social Justice Project (ISJP) (1991-92)
Stier et Lewin-Epstein, 2003	22 pays de l'OCDE	Préférences pour plus ou moins d'heures de travail	Régression multiniveaux avec des variables de contexte (PIB, Gini, taux de participation des femmes)	ISSP (1997)
Tarnai et al., 1995	9 pays européens	Impact de l'éducation sur les valeurs au travail (intrinsèques et/ou extrinsèques)	Analyse de données et classifications	ISSP (1989)
Vecerník, 2003	République tchèque, Hongrie, Pologne, Slovaquie, Bulgarie, Allemagne de l'Ouest, Royaume-Uni, Pays-Bas, Suède	Comparaison des valeurs liées au travail et de la satisfaction au travail	Tableaux	ISSP (1997), EVS (1999), Households, Work and Flexibility (HWF)-2001.
Voicu, 2004	26 pays européens	Concordance entre les valeurs répandues dans un pays et les politiques de conciliation	Equations structurelles et graphiques	EVS (1999)

Annexe 5.1 – Les résultats du modèle hybride

Annexe 5.1 (partie 1) : l'Autriche	Variable ou moyenne individuelle si nécessaire	Déviations par rapport à la moyenne individuelle si nécessaire
Femmes	0,095 ** (0,044)	
Né à l'étranger	-0,353 *** (0,072)	
Baccalauréat	-0,012 (0,045)	
Diplômé du supérieur	-0,064 (0,079)	
Couple	0,057 (0,040)	
Nombre d'enfants	0,002 (0,017)	
Mauvaise santé	-0,606 *** (0,035)	-0,251 *** (0,022)
Expérience antérieure du chômage	-0,291 *** (0,057)	-0,086 (0,069)
Age	-0,019 (0,012)	
Age au carré/100	0,048 *** (0,016)	
Nombre d'heures de travail (log)	2,127 ** (0,941)	0,561 (0,851)
Nombre d'heures au carré (log)/100	-0,336 ** (0,135)	-0,045 (0,119)
Salaire (log)	0,040 (0,028)	
Taux d'évolution annuelle	0,209 *** (0,055)	
Ancienneté	-0,028 *** (0,010)	
Ancienneté au carré/100	0,053 (0,047)	
Secteur public	0,225 *** (0,039)	
CDD	-0,885 *** (0,184)	-0,231 ** (0,110)
Autre	0,357 * (0,211)	-0,412 *** (0,114)
CDI	-0,093 (0,109)	-0,193 ** (0,084)
Formation	0,253 *** (0,053)	0,108 *** (0,032)
Cadres supérieurs et dirigeants	0,469 *** (0,082)	
Professions intellectuelles	0,289 *** (0,091)	
Professions intermédiaires	0,294 *** (0,064)	
Employés de type administratif	0,216 *** (0,064)	
Personnel des services et vendeurs	0,268 *** (0,061)	
Agriculteurs et pêcheurs	0,403 *** (0,154)	
Artisans	0,198 *** (0,060)	
Ouvriers d'assemblage, conducteurs	-0,010 (0,070)	
Ouvriers non qualifié	ref.	
1996	0,040 (0,040)	
1997	-0,013 (0,038)	
1998	0,050 (0,038)	
1999	-0,015 (0,037)	
2000 (ref. : 2001)	-0,016 (0,037)	
θ_1	-3,460 ** (1,665)	
θ_2	-1,882 (1,665)	
θ_3	-0,650 (1,665)	
θ_4	-0,072 (1,665)	
θ_5	0,563 (1,665)	
Nombre d'observations: 13527; Individus: 3695; -2 Res Log Pseudo-Likelihood: 3199680,9		
Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%; écart-type entre parenthèses ; nd: non disponible pour ce pays; ref.: modalité de référence (. L'individu de référence est un homme, né dans le pays étudié, qui n'a pas atteint le niveau du baccalauréat). Lorsque la prise en compte de l'effet de la moyenne et de la variable centrée est recommandée, les effets sont en italique et sur deux colonnes. La colonne de droite correspond à l'effet de la moyenne sur la période où l'individu est suivi et la colonne de gauche à l'effet de la variable réduite (de la déviation par rapport à la moyenne à chaque vague). Source: Eurostat, ECHP, vagues 2 à 8		

Annexe 5.1 (partie 2) : la Belgique	Variable ou moyenne individuelle si nécessaire	Déviations par rapport à la moyenne individuelle si nécessaire
Femmes	0,200 *** (0,055)	
Né à l'étranger	-0,040 (0,091)	
Baccalauréat	-0,003 (0,052)	
Diplômé du supérieur	-0,073 (0,068)	
Couple	0,060 (0,054)	
Nombre d'enfants	-0,024 (0,025)	-0,018 ns (0,039)
Mauvaise santé	-0,638 *** (0,043)	-0,209 *** (0,029)
Expérience antérieure du chômage	-0,064 (0,065)	-0,409 *** (0,082)
Age	-0,037 ** (0,019)	
Age au carré/100	0,067 *** (0,023)	
Nombre d'heures de travail (log)	-3,984 *** (1,106)	-1,943 * (1,024)
Nombre d'heures au carré (log)/100	0,556 *** (0,160)	0,277 * (0,145)
Salaire (log)	0,150 *** (0,050)	
Taux d'évolution annuelle	0,084 (0,070)	
Ancienneté	-0,020 (0,013)	
Ancienneté au carré/100	0,034 (0,057)	
Secteur public	0,115 *** (0,044)	
CDD	-0,025 (0,063)	
Autre	-0,019 (0,118)	
CDI	ref.	
Formation	0,358 *** (0,067)	0,136 *** (0,038)
Cadres supérieurs et dirigeants	0,181 (0,234)	0,425 *** (0,148)
Professions intellectuelles	-0,110 (0,176)	0,320 ** (0,138)
Professions intermédiaires	-0,164 (0,186)	0,313 ** (0,135)
Employés de type administratif	-0,438 *** (0,170)	0,286 ** (0,134)
Personnel des services et vendeurs	-0,142 (0,204)	0,144 (0,146)
Agriculteurs et pêcheurs	-0,042 (1,073)	1,406 ** (0,591)
Artisans	0,232 (0,198)	0,167 (0,151)
Ouvriers d'assemblage, conducteurs	-0,059 (0,213)	0,207 (0,151)
Ouvriers non qualifié	-0,031 (0,192)	0,192 (0,147)
1995	0,170 *** (0,048)	
1996	0,194 *** (0,047)	
1997	0,084 * (0,045)	
1998	0,180 *** (0,043)	
1999	0,240 ** (0,104)	
2000 (ref. : 2001)	0,230 ** (0,103)	
θ_1	5,597 *** (1,951)	
θ_2	7,197 *** (1,951)	
θ_3	8,293 *** (1,951)	
θ_4	9,189 *** (1,952)	
θ_5	9,823 *** (1,952)	
Nombre d'observations:8964; Individus: 2809; -2 Res Log Pseudo-Likelihood: 173118		
Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%; écart-type entre parenthèses ; nd: non disponible pour ce pays; ref.: modalité de référence (L'individu de référence est un homme, né dans le pays étudié, qui n'a pas atteint le niveau du baccalauréat). Lorsque la prise en compte de l'effet de la moyenne et de la variable centrée est recommandée, les effets sont sur deux colonnes. Source: Eurostat, ECHP, vagues 2 à 8		

Annexe 5.1 (partie 3) : le Danemark	Variable ou moyenne individuelle si nécessaire		Déviation par rapport à la moyenne individuelle si nécessaire	
Femmes	0,034	(0,075)		
Né à l'étranger	-0,035	(0,199)		
Baccalauréat	-0,035	(0,081)		
Diplômé du supérieur	-0,160 *	(0,093)		
Couple	0,075	(0,069)		
Nombre d'enfants	0,045	(0,030)		
Mauvaise santé	-0,769 ***	(0,060)	-0,285 ***	(0,037)
Expérience antérieure du chômage	-0,155 **	(0,067)		
Age	-0,063 ***	(0,023)		
Age au carré/100	0,129 ***	(0,027)		
Nombre d'heures de travail (log)	-4,065 ***	(1,510)		
Nombre d'heures au carré (log)/100	0,593 ***	(0,211)		
Salaire (log)	0,050	(0,069)		
Taux d'évolution annuelle	0,313 ***	(0,103)		
Ancienneté	-0,067 ***	(0,016)		
Ancienneté au carré/100	0,138 *	(0,077)		
Secteur public	0,077	(0,068)		
CDD	-0,051	(0,364)	0,115	(0,127)
Autre	0,325	(0,353)	-0,256 **	(0,130)
CDI	0,520 ***	(0,187)	0,397 ***	(0,081)
Formation	0,320 ***	(0,059)		
Cadres supérieurs et dirigeants	0,334 **	(0,162)		
Professions intellectuelles	0,185	(0,136)		
Professions intermédiaires	0,181	(0,126)		
Employés de type administratif	-0,112	(0,132)		
Personnel des services et vendeurs	0,237 *	(0,133)		
Agriculteurs et pêcheurs	0,564 *	(0,311)		
Artisans	0,081	(0,138)		
Ouvriers d'assemblage, conducteurs	0,087	(0,141)		
Ouvriers non qualifié	ref.			
1995	0,589 ***	(0,073)		
1996	0,390 ***	(0,072)		
1997	0,485 ***	(0,095)		
1998	0,335 ***	(0,070)		
1999	0,076	(0,068)		
2000 (ref. : 2001)	0,075	(0,068)		
θ_1	5,962 **	(2,696)		
θ_2	8,669 ***	(2,697)		
θ_3	10,556 ***	(2,698)		
θ_4	11,982 ***	(2,698)		
θ_5	13,470 ***	(2,701)		
Nombre d'observations : 12313 ; Individus : 3421 ; -2 Res Log Pseudo-Likelihood : 3199680,9				
Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%; écart-type entre parenthèses ; nd: non disponible pour ce pays; ref.: modalité de référence (L'individu de référence est un homme, né dans le pays étudié, qui n'a pas atteint le niveau du baccalauréat). Lorsque la prise en compte de l'effet de la moyenne et de la variable centrée est recommandée, les effets sont sur deux colonnes. Source: Eurostat, ECHP, vagues 2 à 8				

Annexe 5.1 (partie 4) : l'Espagne	Variable ou moyenne individuelle si nécessaire		Déviation par rapport à la moyenne individuelle si nécessaire	
Femmes	0,059 **	(0,027)		
Né à l'étranger	-0,194 **	(0,091)		
Baccalauréat	-0,125 ***	(0,027)		
Diplômé du supérieur	-0,154 ***	(0,031)		
Couple	0,017	(0,032)		
Nombre d'enfants	0,019	(0,012)		
Mauvaise santé	-0,377 ***	(0,026)	-0,174 ***	(0,015)
Expérience antérieure du chômage	-0,097 ***	(0,023)		
Age	-0,045 ***	(0,008)		
Age au carré/100	0,066 ***	(0,009)		
Nombre d'heures de travail (log)	2,035 ***	(0,683)	1,293 **	(0,632)
Nombre d'heures au carré (log)/100	-0,312 ***	(0,096)	-0,172 **	(0,087)
Salaire (log)	0,128 ***	(0,022)		
Taux d'évolution annuelle	0,181 ***	(0,031)		
Ancienneté	-0,017 **	(0,007)		
Ancienneté au carré/100	0,057 *	(0,033)		
Secteur public	0,162 ***	(0,028)		
CDD	-0,284 ***	(0,082)	-0,094 ***	(0,030)
Autre	-0,514 ***	(0,138)	-0,088	(0,057)
CDI	0,035	(0,069)		
Formation	0,217 ***	(0,047)	0,100 ***	(0,022)
Cadres supérieurs et dirigeants	0,560 ***	(0,069)		
Professions intellectuelles	0,511 ***	(0,048)		
Professions intermédiaires	0,322 ***	(0,041)		
Employés de type administratif	0,177 ***	(0,041)		
Personnel des services et vendeurs	0,257 ***	(0,037)		
Agriculteurs et pêcheurs	0,110	(0,080)		
Artisans	0,187 ***	(0,034)		
Ouvriers d'assemblage, conducteurs	0,065 *	(0,039)		
Ouvriers non qualifié	ref.			
1995	0,169 ***	(0,031)		
1996	0,105 ***	(0,030)		
1997	-0,036	(0,030)		
1998	0,044	(0,029)		
1999	0,030	(0,028)		
2000 (ref. : 2001)	0,016	(0,028)		
θ_1	-4,577 ***	(1,217)		
θ_2	-3,228 ***	(1,217)		
θ_3	-2,372 *	(1,217)		
θ_4	-1,582	(1,216)		
θ_5	-0,882	(1,216)		
Nombre d'observations:22000; Individus: 6278; -2 Res Log Pseudo-Likelihood: 288771.8				
Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%; écart-type entre parenthèses ; nd: non disponible pour ce pays; ref.: modalité de référence (L'individu de référence est un homme, né dans le pays étudié, qui n'a pas atteint le niveau du baccalauréat). Lorsque la prise en compte de l'effet de la moyenne et de la variable centrée est recommandée, les effets sont sur deux colonnes. Source: Eurostat, ECHP, vagues 2 à 8				

Annexe 5.1 (partie 5) : la Finlande	Variable ou moyenne individuelle si nécessaire		Déviations par rapport à la moyenne individuelle si nécessaire
Femmes	0,045	(0,044)	
Né à l'étranger	-0,002	(0,142)	
Baccalauréat	-0,169 ***	(0,048)	
Diplômé du supérieur	-0,262 ***	(0,056)	
Couple	0,021	(0,046)	
Nombre d'enfants	0,035 *	(0,018)	
Mauvaise santé	-0,476 ***	(0,036)	-0,168 *** (0,027)
Expérience antérieure du chômage	-0,138 ***	(0,049)	
Age	-0,026 *	(0,015)	
Age au carré/100	0,056 ***	(0,018)	
Nombre d'heures de travail (log)	-2,071 **	(0,864)	
Nombre d'heures au carré (log)/100	0,332 ***	(0,121)	
Salaire (log)	0,043	(0,035)	
Taux d'évolution annuelle	0,153 ***	(0,058)	
Ancienneté	-0,064 ***	(0,013)	
Ancienneté au carré/100	0,239 ***	(0,060)	
Secteur public	0,076	(0,048)	-0,130 * (0,070)
CDD	0,025	(0,057)	
Autre	-0,195	(0,144)	
CDI	ref.		
Formation	0,202 ***	(0,037)	
Cadres supérieurs et dirigeants	0,296 ***	(0,102)	
Professions intellectuelles	0,227 **	(0,092)	
Professions intermédiaires	0,164 *	(0,086)	
Employés de type administratif	0,080	(0,092)	
Personnel des services et vendeurs	0,117	(0,090)	
Agriculteurs et pêcheurs	-0,321	(0,203)	
Artisans	-0,091	(0,092)	
Ouvriers d'assemblage, conducteurs	-0,155	(0,101)	
Ouvriers non qualifié	ref.		
1995	nd		
1996	nd		
1997	0,243 ***	(0,040)	
1998	0,216 ***	(0,039)	
1999	0,147 ***	(0,038)	
2000 (ref. : 2001)	0,049 s	(0,038)	
θ_1	2,163	(1,550)	
θ_2	4,011 ***	(1,550)	
θ_3	5,328 ***	(1,550)	
θ_4	6,294 ***	(1,550)	
θ_5	7,142 ***	(1,551)	
Nombre d'observations: 10815; Individus: 3618; -2 Res Log Pseudo-Likelihood: 249591			
Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%; écart-type entre parenthèses ; nd: non disponible pour ce pays; ref.: modalité de référence (L'individu de référence est un homme, né dans le pays étudié, qui n'a pas atteint le niveau du baccalauréat). Lorsque la prise en compte de l'effet de la moyenne et de la variable centrée est recommandée, les effets sont sur deux colonnes. Source: Eurostat, ECHP, vagues 2 à 8			

Annexe 5.1 (partie 6) : la France	Variable ou moyenne individuelle si nécessaire		Déviation par rapport à la moyenne individuelle si nécessaire	
Femmes	0,105 ***	(0,034)		
Né à l'étranger	-0,101 *	(0,055)		
Baccalauréat	-0,089 ***	(0,027)		
Diplômé du supérieur	-0,069 *	(0,042)		
Couple	-0,006	(0,033)		
Nombre d'enfants	-0,001	(0,013)		
Mauvaise santé	-0,532 ***	(0,027)	-0,272 ***	(0,015)
Expérience antérieure du chômage	-0,167 ***	(0,042)	-0,332 ***	(0,069)
Age	-0,036 ***	(0,012)		
Age au carré/100	0,049 ***	(0,014)		
Nombre d'heures de travail (log)	-1,193	(0,882)	1,843 **	(0,739)
Nombre d'heures au carré (log)/100	0,167	(0,127)	-0,249 **	(0,106)
Salaire (log)	0,201 ***	(0,031)		
Taux d'évolution annuelle	0,167 ***	(0,040)		
Ancienneté	-0,034 ***	(0,008)		
Ancienneté au carré/100	0,117 ***	(0,034)		
Secteur public	0,294 ***	(0,032)		
CDD	-0,405 ***	(0,153)	-0,149	(0,093)
Autre				
CDI	-0,144	(0,115)	-0,153 **	(0,073)
Formation	nd			
Cadres supérieurs et dirigeants	0,164	(0,118)	0,051	(0,140)
Professions intellectuelles	0,269 **	(0,108)	-0,103	(0,133)
Professions intermédiaires	0,107	(0,100)	0,026	(0,106)
Employés de type administratif	-0,042	(0,103)	-0,220 *	(0,113)
Personnel des services et vendeurs	-0,040	(0,106)	-0,323 ***	(0,119)
Agriculteurs et pêcheurs	0,126	(0,172)	0,351	(0,258)
Artisans	0,066	(0,103)	-0,331 ***	(0,117)
Ouvriers d'assemblage, conducteurs	-0,122	(0,105)	-0,262 **	(0,116)
Ouvriers non qualifié	-0,229 **	(0,113)	-0,467 ***	(0,128)
1995	0,208 ***	(0,035)		
1996	0,164 ***	(0,034)		
1997	0,141 ***	(0,034)		
1998	0,114 ***	(0,034)		
1999	0,021	(0,032)		
2000 (ref. : 2001)	0,040	(0,032)		
θ_1	0,224	(1,543)		
θ_2	2,276	(1,543)		
θ_3	3,618 **	(1,543)		
θ_4	4,436 ***	(1,543)		
θ_5	4,975 ***	(1,543)		
Nombre d'observations:23197; Individus: 5959; -2 Res Log Pseudo-Likelihood: 429016				
Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%; écart-type entre parenthèses ; nd: non disponible pour ce pays; ref.: modalité de référence (L'individu de référence est un homme, né dans le pays étudié, qui n'a pas atteint le niveau du baccalauréat). Lorsque la prise en compte de l'effet de la moyenne et de la variable centrée est recommandée, les effets sont sur deux colonnes. Source: Eurostat, ECHP, vagues 2 à 8				

Annexe 5.1 (partie 7) : la Grèce	Variable ou moyenne individuelle si nécessaire		Déviation par rapport à la moyenne individuelle si nécessaire	
Femmes	0,092 **	(0,039)		
Né à l'étranger	0,049	(0,077)		
Baccalauréat	0,119 ***	(0,040)		
Diplômé du supérieur	0,219 ***	(0,053)		
Couple	0,115 **	(0,050)		
Nombre d'enfants	-0,002	(0,018)		
Mauvaise santé	-0,100 **	(0,042)		
Expérience antérieure du chômage	-0,062 *	(0,037)		
Age	-0,017	(0,012)		
Age au carré/100	0,022	(0,015)		
Nombre d'heures de travail (log)	-0,351	(0,829)		
Nombre d'heures au carré (log)/100	0,078	(0,115)		
Salaire (log)	0,328 ***	(0,034)		
Taux d'évolution annuelle	0,131 ***	(0,046)		
Ancienneté	-0,004	(0,010)		
Ancienneté au carré/100	0,037	(0,044)		
Secteur public	0,448 ***	(0,050)	0,275 ***	(0,061)
CDD	-0,499 *	(0,285)	-0,570 **	(0,250)
Autre	-1,261 ***	(0,274)	-0,587 **	(0,247)
CDI	0,005	(0,259)	-0,269	(0,245)
Formation	0,082 **	(0,037)		
Cadres supérieurs et dirigeants	0,223	(0,173)	0,288	(0,188)
Professions intellectuelles	0,354 ***	(0,130)	0,209	(0,167)
Professions intermédiaires	0,059	(0,140)	0,118	(0,162)
Employés de type administratif	-0,015	(0,129)	0,082	(0,157)
Personnel des services et vendeurs	-0,208	(0,134)	0,019	(0,162)
Agriculteurs et pêcheurs	-0,553 **	(0,223)	0,344	(0,238)
Artisans	-0,301 **	(0,132)	0,010	(0,157)
Ouvriers d'assemblage, conducteurs	-0,312 **	(0,138)	-0,102	(0,167)
Ouvriers non qualifié	-0,559 ***	(0,143)	-0,070	(0,166)
1995	nd			
1996	-0,076 *	(0,039)		
1997	-0,104 ***	(0,038)		
1998	0,077 **	(0,038)		
1999	0,025	(0,038)		
2000 (ref. : 2001)	0,078 **	(0,036)		
θ_1	-4,487 ***	(1,547)		
θ_2	-3,184 **	(1,547)		
θ_3	-1,942	(1,547)		
θ_4	-0,647	(1,547)		
θ_5	0,360	(1,547)		
Nombre d'observations:11146; Individus: 3182; -2 Res Log Pseudo-Likelihood: 209266,9				
Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%; écart-type entre parenthèses ; nd: non disponible pour ce pays; ref.: modalité de référence (L'individu de référence est un homme, né dans le pays étudié, qui n'a pas atteint le niveau du baccalauréat). Lorsque la prise en compte de l'effet de la moyenne et de la variable centrée est recommandée, les effets sont sur deux colonnes. Source: Eurostat, ECHP, vagues 2 à 8				

Annexe 5.1 (partie 8) : l'Irlande	Variable ou moyenne individuelle si nécessaire		Déviation par rapport à la moyenne individuelle si nécessaire	
Femmes	0,160 ***	(0,046)		
Né à l'étranger	-0,132	(0,091)		
Baccalauréat	-0,033	(0,042)		
Diplômé du supérieur	-0,044	(0,057)		
Couple	0,042	(0,045)		
Nombre d'enfants	0,006	(0,015)		
Mauvaise santé	-0,440 ***	(0,041)	-0,176 ***	0,025
Expérience antérieure du chômage	-0,361 ***	(0,059)	-0,186 ***	0,066
Age	-0,028 **	(0,011)		
Age au carré/100	0,053 ***	(0,014)		
Nombre d'heures de travail (log)	1,273 *	(0,748)		
Nombre d'heures au carré (log)/100	-0,185 *	(0,106)		
Salaire (log)	0,187 ***	(0,046)		
Taux d'évolution annuelle	0,199 ***	(0,048)		
Ancienneté	-0,022 **	(0,011)		
Ancienneté au carré/100	0,026	(0,051)		
Secteur public	0,163 ***	(0,043)		
CDD	-0,193 ***	(0,072)		
Autre	-0,305 ***	(0,055)		
CDI	ref.			
Formation	-0,318 ***	(0,062)	0,024	0,036
Cadres supérieurs et dirigeants	0,156 **	(0,079)		
Professions intellectuelles	0,194 **	(0,075)		
Professions intermédiaires	0,145 **	(0,071)		
Employés de type administratif	0,084	(0,068)		
Personnel des services et vendeurs	0,143 **	(0,065)		
Agriculteurs et pêcheurs	0,064	(0,169)		
Artisans	0,214 ***	(0,070)		
Ouvriers d'assemblage, conducteurs	0,007	(0,062)		
Ouvriers non qualifié	ref.			
1995	0,095 *	(0,051)		
1996	0,059	(0,050)		
1997	-0,041	(0,049)		
1998	0,025	(0,047)		
1999	-0,020	(0,047)		
2000 (ref. : 2001)	-0,040	(0,048)		
θ_1	-4,130 ***	(1,338)		
θ_2	-2,849 **	(1,338)		
θ_3	-1,766	(1,338)		
θ_4	-0,927	(1,338)		
θ_5	-0,301	(1,338)		
Nombre d'observations:10459; Individus: 3329; -2 Res Log Pseudo-Likelihood: 161883,7				
Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%; écart-type entre parenthèses ; nd: non disponible pour ce pays; ref.: modalité de référence (L'individu de référence est un homme, né dans le pays étudié, qui n'a pas atteint le niveau du baccalauréat). Lorsque la prise en compte de l'effet de la moyenne et de la variable centrée est recommandée, les effets sont sur deux colonnes. Source: Eurostat, ECHP, vagues 2 à 8				

Annexe 5.1 (partie 9) : l'Italie	Variable ou moyenne individuelle si nécessaire	Déviations par rapport à la moyenne individuelle si nécessaire
Femmes	0,106 *** (0,030)	
Né à l'étranger	-0,180 ** (0,091)	
Baccalauréat	-0,013 (0,028)	
Diplômé du supérieur	0,015 (0,054)	
Couple	0,022 (0,026)	
Nombre d'enfants	-0,020 (0,018)	0,001 (0,014)
Mauvaise santé	-0,454 *** (0,027)	-0,183 *** (0,014)
Expérience antérieure du chômage	-0,142 *** (0,038)	-0,249 *** (0,045)
Age	-0,043 *** (0,009)	
Age au carré/100	0,056 *** (0,011)	
Nombre d'heures de travail (log)	-2,952 *** (0,695)	
Nombre d'heures au carré (log)/100	0,445 *** (0,100)	
Salaire (log)	0,316 *** (0,027)	
Taux d'évolution annuelle	0,190 *** (0,038)	
Ancienneté	-0,012 * (0,007)	
Ancienneté au carré/100	0,033 (0,032)	
Secteur public	0,201 *** (0,028)	
CDD	0,085 (0,155)	0,023 (0,079)
Autre	-1,072 *** (0,174)	-0,017 (0,086)
CDI	0,341 *** (0,104)	0,129 * (0,071)
Formation	0,521 *** (0,058)	0,175 *** (0,025)
Cadres supérieurs et dirigeants	0,346 ** (0,149)	0,128 (0,116)
Professions intellectuelles	0,204 * (0,106)	0,029 (0,094)
Professions intermédiaires	0,163 * (0,098)	0,060 (0,085)
Employés de type administratif	-0,164 * (0,091)	0,035 (0,082)
Personnel des services et vendeurs	-0,101 (0,104)	-0,046 (0,081)
Agriculteurs et pêcheurs	-0,102 (0,180)	-0,421 *** (0,120)
Artisans	-0,294 *** (0,094)	-0,243 *** (0,083)
Ouvriers d'assemblage, conducteurs	-0,288 *** (0,106)	-0,227 *** (0,087)
Ouvriers non qualifié	-0,572 *** (0,102)	-0,319 *** (0,083)
1995	0,109 *** (0,030)	
1996	0,147 *** (0,029)	
1997	0,071 ** (0,029)	
1998	0,184 *** (0,028)	
1999	0,155 *** (0,028)	
2000 (ref. : 2001)	0,002 (0,027)	
θ_1	1,564 (1,236)	
θ_2	2,869 ** (1,236)	
θ_3	4,007 *** (1,236)	
θ_4	5,035 *** (1,236)	
θ_5	5,907 *** (1,236)	
Nombre d'observations:26044; Individus: 6553; -2 Res Log Pseudo-Likelihood: 484613,9		
Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%; écart-type entre parenthèses ; nd: non disponible pour ce pays; ref.: modalité de référence (L'individu de référence est un homme, né dans le pays étudié, qui n'a pas atteint le niveau du baccalauréat). Lorsque la prise en compte de l'effet de la moyenne et de la variable centrée est recommandée, les effets sont sur deux colonnes. Source: Eurostat, ECHP, vagues 2 à 8		

Annexe 5.1 (partie 10) : les Pays-Bas	Variable ou moyenne individuelle si nécessaire		Déviation par rapport à la moyenne individuelle si nécessaire	
Femmes	-0,043	(0,033)		
Né à l'étranger	nd			
Baccalauréat	-0,002	(0,034)		
Diplômé du supérieur	-0,065 *	(0,039)		
Couple	0,129 ***	(0,025)		
Nombre d'enfants	-0,032 *	(0,017)	-0,007 ns	(0,014)
Mauvaise santé	-0,487 ***	(0,028)	-0,213 ***	(0,018)
Expérience antérieure du chômage	-0,083 **	(0,032)		
Age	-0,047 ***	(0,010)		
Age au carré/100	0,065 ***	(0,012)		
Nombre d'heures de travail (log)	-0,124	(0,583)		
Nombre d'heures au carré (log)/100	-0,007	(0,084)		
Salaire (log)	0,020	(0,027)		
Taux d'évolution annuelle	0,048	(0,045)		
Ancienneté	-0,024 ***	(0,007)		
Ancienneté au carré/100	0,088 ***	(0,034)		
Secteur public	0,065 **	(0,027)		
CDD	-0,180 ***	(0,066)		
Autre	0,018	(0,044)		
CDI	ref.			
Formation	0,035	(0,040)	0,136 ***	(0,023)
Cadres supérieurs et dirigeants	0,026	(0,060)		
Professions intellectuelles	-0,063	(0,058)		
Professions intermédiaires	-0,004	(0,056)		
Employés de type administratif	-0,073	(0,058)		
Personnel des services et vendeurs	-0,005	(0,060)		
Agriculteurs et pêcheurs	0,051	(0,109)		
Artisans	-0,022	(0,062)		
Ouvriers d'assemblage, conducteurs	0,113 *	(0,064)		
Ouvriers non qualifié	ref.			
1995	0,159 ***	(0,043)		
1996	0,172 ***	(0,041)		
1997	0,094 **	(0,040)		
1998	0,016	(0,031)		
1999	-0,014	(0,030)		
2000 (ref. : 2001)	-0,041	(0,029)		
θ_1	0,788	(1,022)		
θ_2	2,659 ***	(1,023)		
θ_3	3,912 ***	(1,023)		
θ_4	4,756 ***	(1,023)		
θ_5	5,411 ***	(1,024)		
Nombre d'observations:22783; Individus: 5910; -2 Res Log Pseudo-Likelihood: 592624,9				
Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%; écart-type entre parenthèses ; nd: non disponible pour ce pays; ref.: modalité de référence (L'individu de référence est un homme, né dans le pays étudié, qui n'a pas atteint le niveau du baccalauréat). Lorsque la prise en compte de l'effet de la moyenne et de la variable centrée est recommandée, les effets sont sur deux colonnes. Source: Eurostat, ECHP, vagues 2 à 8				

Annexe 5.1 (partie 11) : le Portugal	Variable ou moyenne individuelle si nécessaire		Déviation par rapport à la moyenne individuelle si nécessaire	
Femmes	-0,078 **	(0,034)		
Né à l'étranger	-0,073	(0,087)		
Baccalauréat	0,030	(0,040)		
Diplômé du supérieur	0,278 ***	(0,067)		
Couple	0,824 **	(0,420)	-0,300	(0,218)
Nombre d'enfants	0,033 ***	(0,012)		
Mauvaise santé	-0,242 ***	(0,033)	-0,076 ***	(0,018)
Expérience antérieure du chômage	-0,044	(0,034)		
Age	-0,018 **	(0,007)		
Age au carré/100	0,027 ***	(0,009)		
Nombre d'heures de travail (log)	1,162 *	(0,612)		
Nombre d'heures au carré (log)/100	-0,134	(0,084)		
Salaire (log)	0,239 ***	(0,026)		
Taux d'évolution annuelle	0,288 ***	(0,041)		
Ancienneté	-0,006	(0,008)		
Ancienneté au carré/100	-0,011	(0,033)		
Secteur public	0,434 ***	(0,049)	0,157 ***	(0,043)
CDD	-0,017	(0,143)	-0,051	(0,061)
Autre	-0,120	(0,148)	-0,225 ***	(0,065)
CDI	0,442 ***	(0,109)	0,100 **	(0,050)
Formation	0,088	(0,070)	0,228 ***	(0,035)
Cadres supérieurs et dirigeants	0,197	(0,192)	0,240 *	(0,141)
Professions intellectuelles	-0,072	(0,149)	0,201	(0,123)
Professions intermédiaires	0,268 **	(0,134)	-0,040	(0,110)
Employés de type administratif	-0,018	(0,130)	-0,054	(0,110)
Personnel des services et vendeurs	0,056	(0,129)	-0,012	(0,106)
Agriculteurs et pêcheurs	-0,216	(0,146)	-0,107	(0,130)
Artisans	-0,268 **	(0,125)	-0,050	(0,106)
Ouvriers d'assemblage, conducteurs	-0,243 *	(0,132)	0,032	(0,110)
Ouvriers non qualifié	-0,361 ***	(0,130)	-0,154	(0,106)
1995	-0,033	(0,033)		
1996	-0,123 ***	(0,031)		
1997	-0,171 ***	(0,030)		
1998	0,005	(0,029)		
1999	0,005	(0,028)		
2000 (ref. : 2001)	0,021	(0,029)		
θ_1	-7,236 ***	(1,214)		
θ_2	-5,728 ***	(1,214)		
θ_3	-3,593 ***	(1,214)		
θ_4	-2,410 **	(1,214)		
θ_5	-1,488	(1,214)		
Nombre d'observations:24544; Individus: 5906; -2 Res Log Pseudo-Likelihood: 923292,8				
Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%; écart-type entre parenthèses ; nd: non disponible pour ce pays; ref.: modalité de référence (L'individu de référence est un homme, né dans le pays étudié, qui n'a pas atteint le niveau du baccalauréat). Lorsque la prise en compte de l'effet de la moyenne et de la variable centrée est recommandée, les effets sont sur deux colonnes. Source: Eurostat, ECHP, vagues 2 à 8				

Annexe 5.1 (partie 12) : le Royaume-Uni	Variable ou moyenne individuelle si nécessaire		Déviation par rapport à la moyenne individuelle si nécessaire	
Femmes	0,222 ***	(0,041)		
Né à l'étranger	-0,349	(0,298)		
Baccalauréat	-0,121 ***	(0,036)		
Diplômé du supérieur	-0,123 ***	(0,033)		
Couple	0,022	(0,036)		
Nombre d'enfants	0,082 ***	(0,021)	0,000	(0,023)
Mauvaise santé	-0,312 ***	(0,028)	-0,093 ***	(0,015)
Expérience antérieure du chômage	0,089	(0,092)	-0,184 ***	(0,066)
Age	-0,029 ***	(0,009)		
Age au carré/100	0,056 ***	(0,012)		
Nombre d'heures de travail (log)	-1,525 ***	(0,574)		
Nombre d'heures au carré (log)/100	0,180 **	(0,081)		
Salaire (log)	-0,070 **	(0,029)		
Taux d'évolution annuelle	0,415 ***	(0,087)	0,153 ***	(0,044)
Ancienneté	-0,099 ***	(0,008)		
Ancienneté au carré/100	0,393 ***	(0,046)		
Secteur public	0,033	(0,035)		
CDD	-0,612	(0,390)	-0,352	(0,321)
Autre	-0,583	(0,454)	-0,459	(0,327)
CDI	0,209	(0,334)	-0,113	(0,314)
Formation	nd			
Cadres supérieurs et dirigeants	-0,071	(0,203)	-0,010	(0,156)
Professions intellectuelles	-0,363 *	(0,205)	0,051	(0,154)
Professions intermédiaires	-0,332	(0,204)	-0,012	(0,157)
Employés de type administratif	-0,516 **	(0,202)	-0,025	(0,157)
Personnel des services et vendeurs	-0,064	(0,202)	-0,087	(0,160)
Agriculteurs et pêcheurs	0,286	(0,321)	-0,606 **	(0,254)
Artisans	-0,206	(0,206)	0,062	(0,162)
Ouvriers d'assemblage, conducteurs	-0,538 **	(0,211)	-0,104	(0,163)
Ouvriers non qualifié	-0,277	(0,214)	-0,238	(0,164)
1995	0,114 ***	(0,035)		
1996	0,110 ***	(0,034)		
1997	0,153 ***	(0,033)		
1998	0,043	(0,032)		
1999	-0,002	(0,034)		
2000 (ref.:2001)	-0,081 **	(0,033)		
θ_1	3,238 ***	(1,073)		
θ_2	5,173 ***	(1,073)		
θ_3	6,113 ***	(1,073)		
θ_4	6,559 ***	(1,073)		
θ_5	7,291 ***	(1,074)		
Nombre d'observations : 18847 ; Individus : 4490 ; -2 Res Log Pseudo-Likelihood : 3199680,9				
Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%; écart-type entre parenthèses ; nd: non disponible pour ce pays; ref.: modalité de référence (L'individu de référence est un homme, né dans le pays étudié, qui n'a pas atteint le niveau du baccalauréat). Lorsque la prise en compte de l'effet de la moyenne et de la variable centrée est recommandée, les effets sont sur deux colonnes. Source: Eurostat, ECHP, vagues 2 à 8				

Annexe 6.1 – L'importance du travail réelle et désirée : un modèle explicatif

	L'importance du travail dans la vie		Souhaiter voir accorder moins d'importance au travail	
	Coefficient	Ecart-type	Coefficient	Ecart-type
Femme	-0,042 ***	(0,009)	-0,004	(0,008)
Inférieur au bac (ref.: > au baccalauréat)	0,008	(0,013)	-0,014	(0,011)
Baccalauréat	0,030 *	(0,017)	-0,020	(0,015)
Avec enfants(s)	0,053 ***	(0,010)	-0,048 ***	(0,009)
Jeunes (<30) (ref.: seniors)	-0,027 *	(0,016)	0,038 ***	(0,013)
30-50 ans	-0,025 **	(0,012)	0,060 ***	(0,010)
Etudiant (ref.: salarié à temps plein)	0,026	(0,053)	0,037	(0,040)
Chômeur	0,079 **	(0,036)	0,089 ***	(0,031)
Femme au foyer	-0,118 ***	(0,029)	-0,027	(0,025)
Retraité	-0,301 ***	(0,025)	-0,141 ***	(0,022)
Autre	-0,139 **	(0,058)	0,067	(0,060)
Indépendant	0,198 ***	(0,034)	-0,060 **	(0,030)
Salarié à temps partiel (<30 heures/semaine)	0,017	(0,027)	0,032	(0,025)
Patron avec plus de 10 employés	0,255 ***	(0,056)	-0,062	(0,053)
Patron avec moins de 10 employés	0,121 ***	(0,034)	-0,065 **	(0,030)
Profession libérale ou cadre supérieur	0,023	(0,028)	0,009	(0,026)
Profession intermédiaire	-0,081 ***	(0,023)	0,029	(0,021)
Employé	-0,026	(0,021)	0,034 *	(0,019)
Agent de maîtrise	0,011	(0,043)	-0,049	(0,039)
Ouvrier qualifié	-0,026	(0,023)	0,024	(0,020)
Ouvrier spécialisé	-0,074 ***	(0,027)	0,074 ***	(0,024)
Manœuvre	-0,043	(0,026)	0,084 ***	(0,023)
Agriculteur exploitant	0,055	(0,039)	-0,044	(0,036)
Ouvrier agricole	-0,162 ***	(0,059)	0,016	(0,055)
Militaire (ref.: sans profession)	-0,031	(0,085)	-0,044	(0,073)
Catholique (ref.: sans religion)	0,044	(0,054)	-0,022	(0,046)
Protestant	0,075	(0,056)	0,011	(0,048)
Juif	0,043	(0,198)	-0,005	(0,105)
Musulman	0,133	(0,136)	-0,022	(0,125)
Hindoue	-0,024	(0,267)	-0,179	(0,245)
Bouddhiste	-0,129	(0,215)	0,153	(0,192)
non conformiste	-0,096	(0,072)	-0,054	(0,067)
Autre	0,020	(0,071)	-0,029	(0,065)
1er quintile (ref. Dernier quintile)	-0,015	(0,017)	0,004	(0,014)
2ème quintile	0,017	(0,014)	-0,012	(0,013)
3ème quintile	0,017	(0,015)	-0,019	(0,013)
4ème quintile	-0,027	(0,017)	0,020	(0,014)

Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%. Nous avons modélisé les probit ordonnés avec quatre modalités pour l'importance du travail ("très important", "important", "pas important", "pas important du tout") et trois modalités pour le souhait de voir accorder moins d'importance au travail ("ce serait une bonne chose", "indifférent", "une mauvaise chose"). Dans la première colonne, un signe positif s'interprète comme une probabilité supérieure de déclarer un degré plus élevé d'importance. Dans la deuxième colonne, un signe positif s'interprète comme une probabilité plus élevée de déclarer que ce serait une bonne chose que le travail prenne moins d'importance, ou de ne pas désapprouver cette idée. Les quintiles correspondent aux revenus du ménage et non au revenu personnel. Source : EVS 1980, 1990, 1999

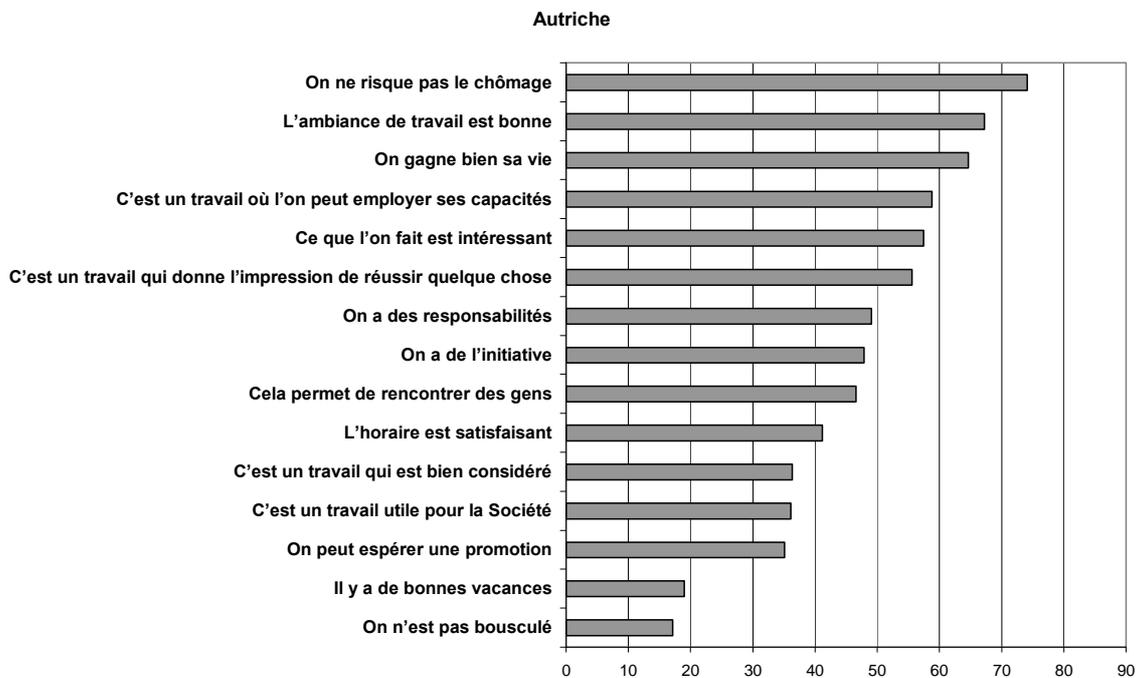
Suite du tableau page suivante				
Suite du tableau précédent				
	L'importance du travail dans la vie		Souhaiter vouloir accorder moins d'importance au travail	
	Coefficient	Ecart-type	Coefficient	Ecart-type
1981	nd		-0,094 ***	(0,013)
1990	-0,020 **	(0,009)	-0,063 ***	(0,010)
Autriche (ref.: Suède)	0,213 ***	(0,028)	-0,231 ***	(0,028)
Belgique	0,171 ***	(0,025)	0,305 ***	(0,022)
Danemark	-0,288 ***	(0,034)	-0,217 ***	(0,031)
Finlande	-0,063	(0,042)	-0,445 ***	(0,043)
France	0,287 ***	(0,030)	0,613 ***	(0,025)
Allemagne	-0,387 ***	(0,023)	0,015	(0,021)
Grande-Bretagne	-0,355 ***	(0,030)	0,204 ***	(0,031)
Grèce	0,142 **	(0,070)	-0,259 ***	(0,070)
Irlande	0,061 *	(0,033)	-0,249 ***	(0,028)
Italie	0,228 ***	(0,028)	-0,236 ***	(0,025)
Pays-Bas	-0,051	(0,032)	0,091 ***	(0,027)
Portugal	-0,275 ***	(0,037)	0,081 **	(0,038)
Espagne	0,256 ***	(0,026)	0,352 ***	(0,021)
Nombre d'observations	24898		32534	
Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%, nd : non disponible. Nous avons modélisé les probit ordonnés avec quatre modalités pour l'importance du travail ("très important", "important", "pas important", "pas important du tout") et trois modalités pour le souhait de voir accorder moins d'importance au travail ("ce serait une bonne chose", "indifférent", "une mauvaise chose"). Dans la première colonne, un signe positif s'interprète comme une probabilité supérieure de déclarer un degré plus élevé d'importance. Dans la deuxième colonne, un signe positif s'interprète comme une probabilité plus élevée de déclarer que ce serait une bonne chose que le travail prenne moins d'importance, ou de ne pas désapprouver cette idée. Les quintiles correspondent aux revenus du ménage et non au revenu personnel. Source : EVS 1980, 1990, 1999				

Annexe 6.2 – L'importance des différentes facettes d'après l'EVS

Pourcentage de personnes déclarant important les items proposés pour chaque pays

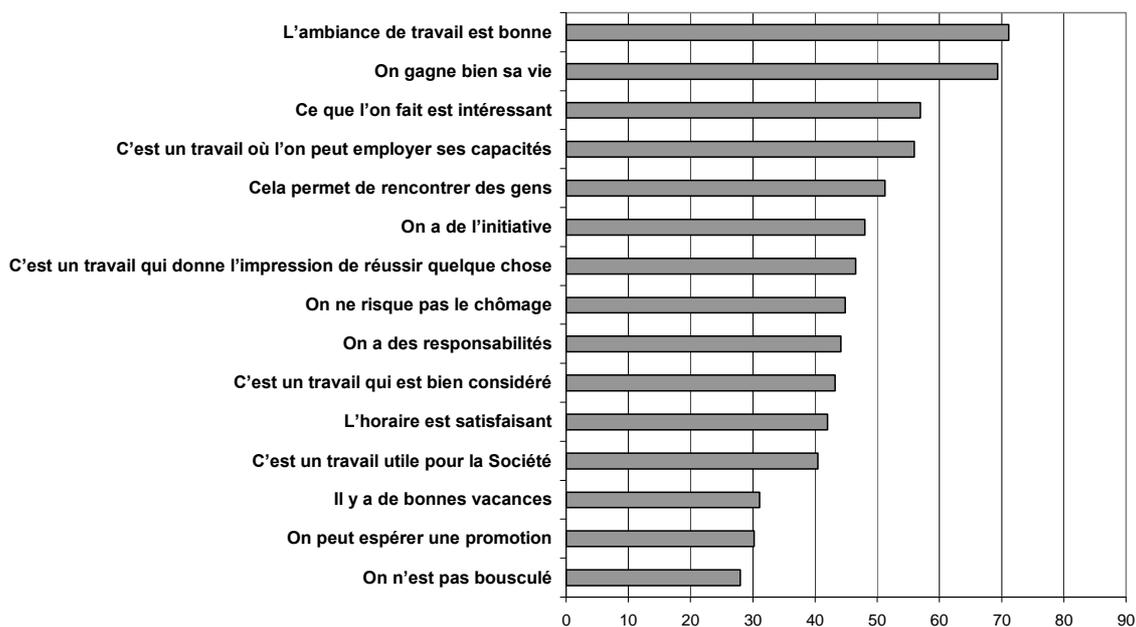


Source : EVS 99



Source : EVS 99

Belgique



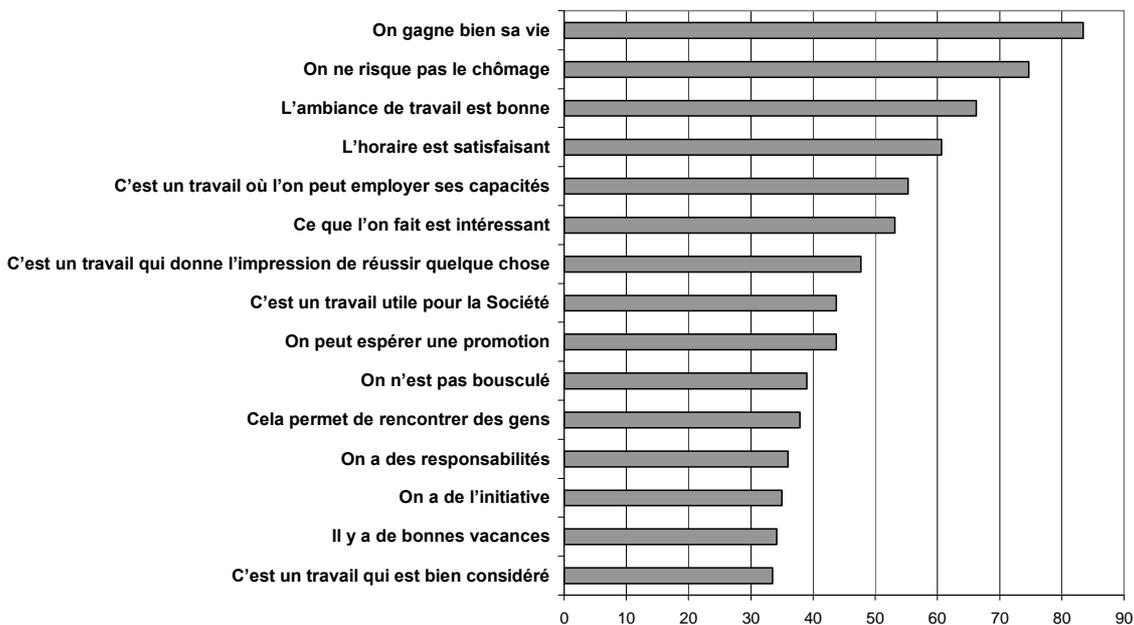
Source : EVS 99

Danemark



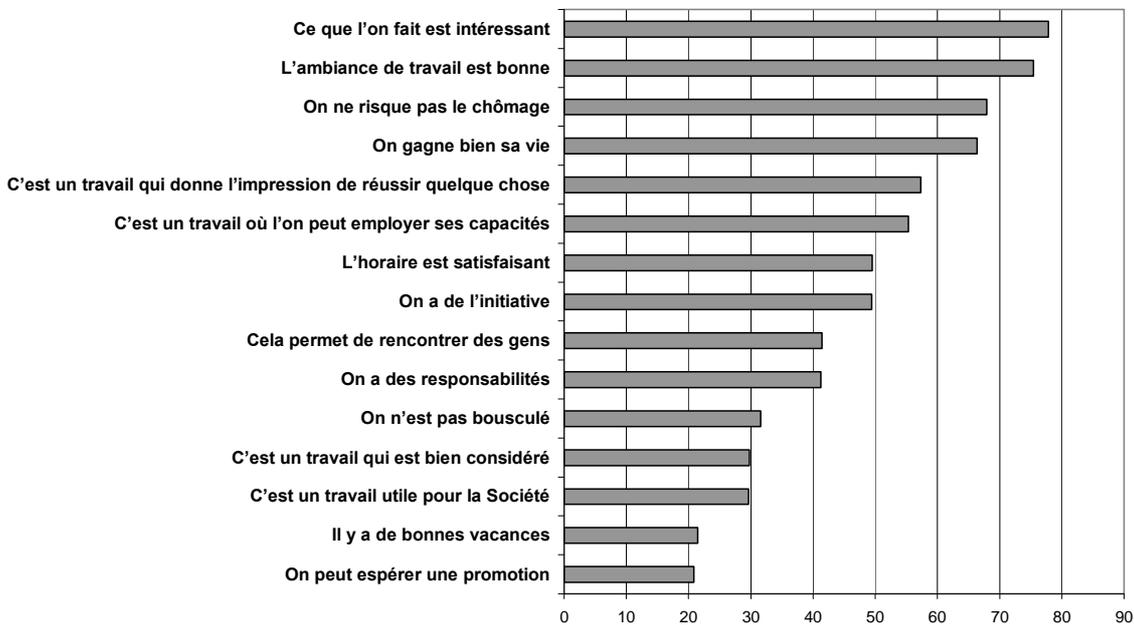
Source : EVS 99

Espagne

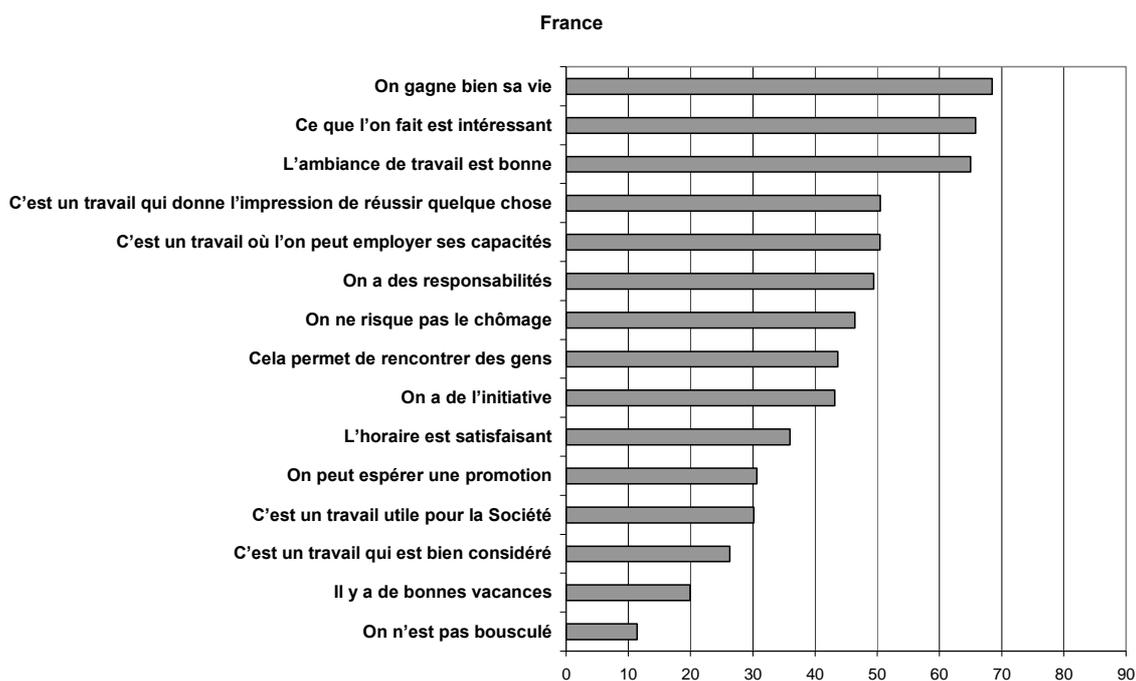


Source : EVS 99

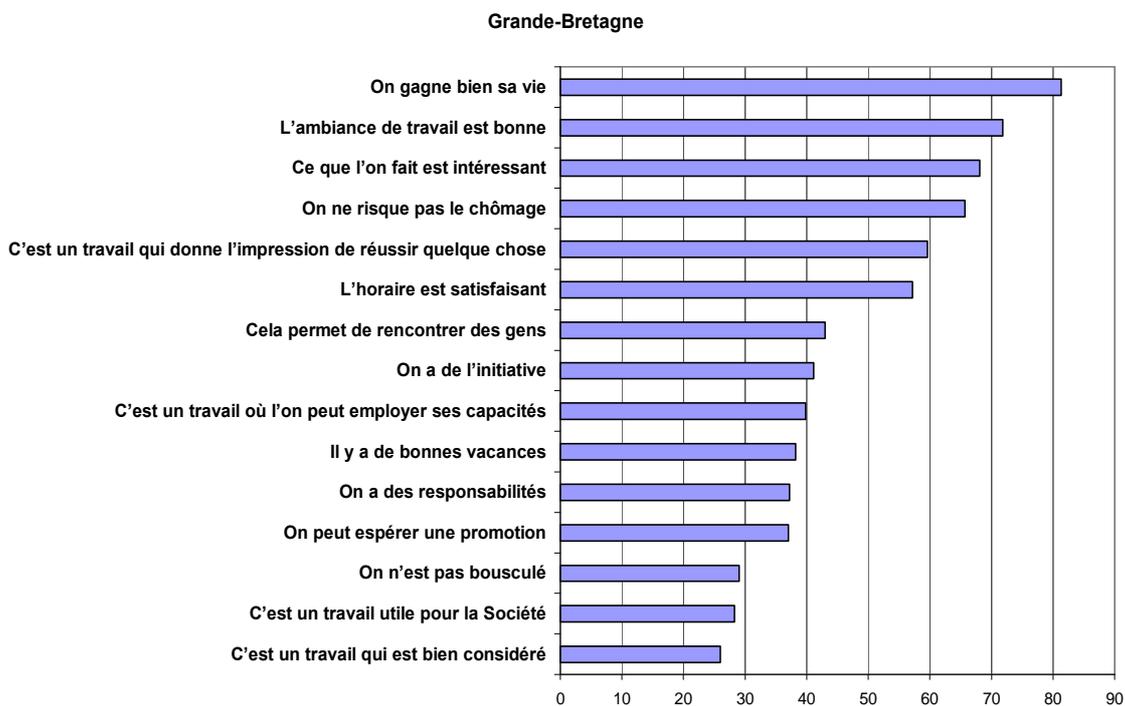
Finlande



Source : EVS 99

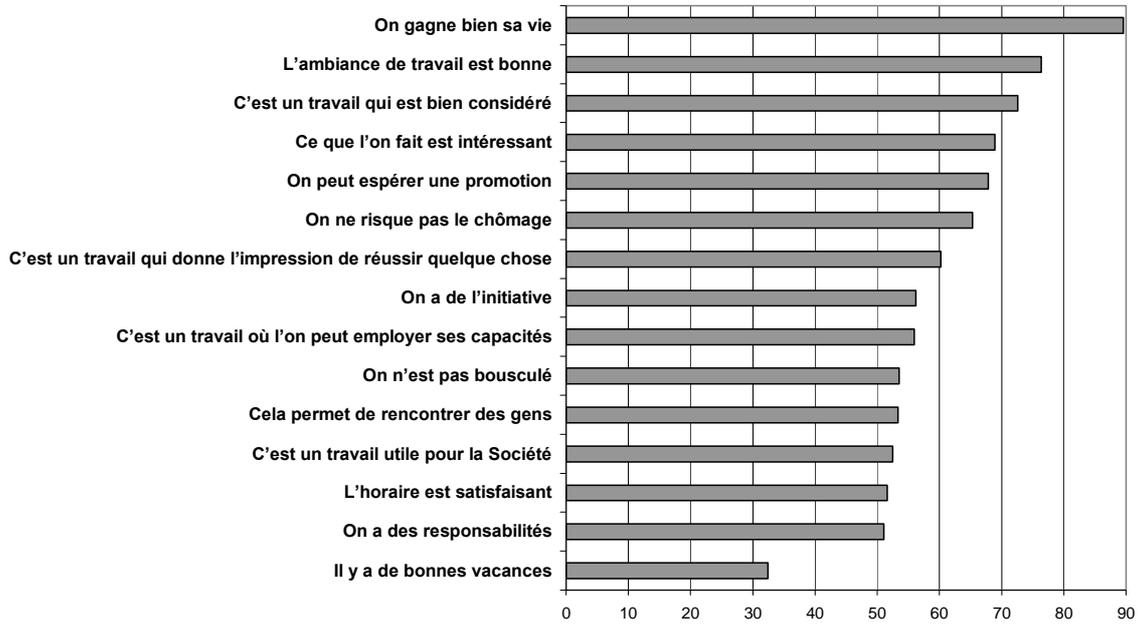


Source : EVS 99



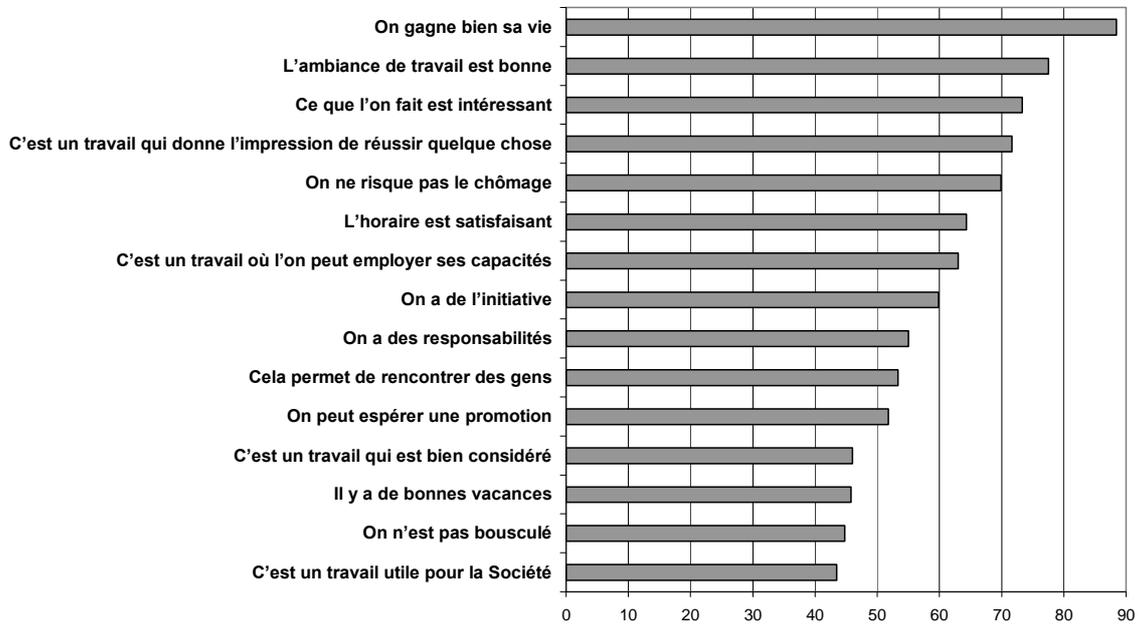
Source : EVS 99

Grèce

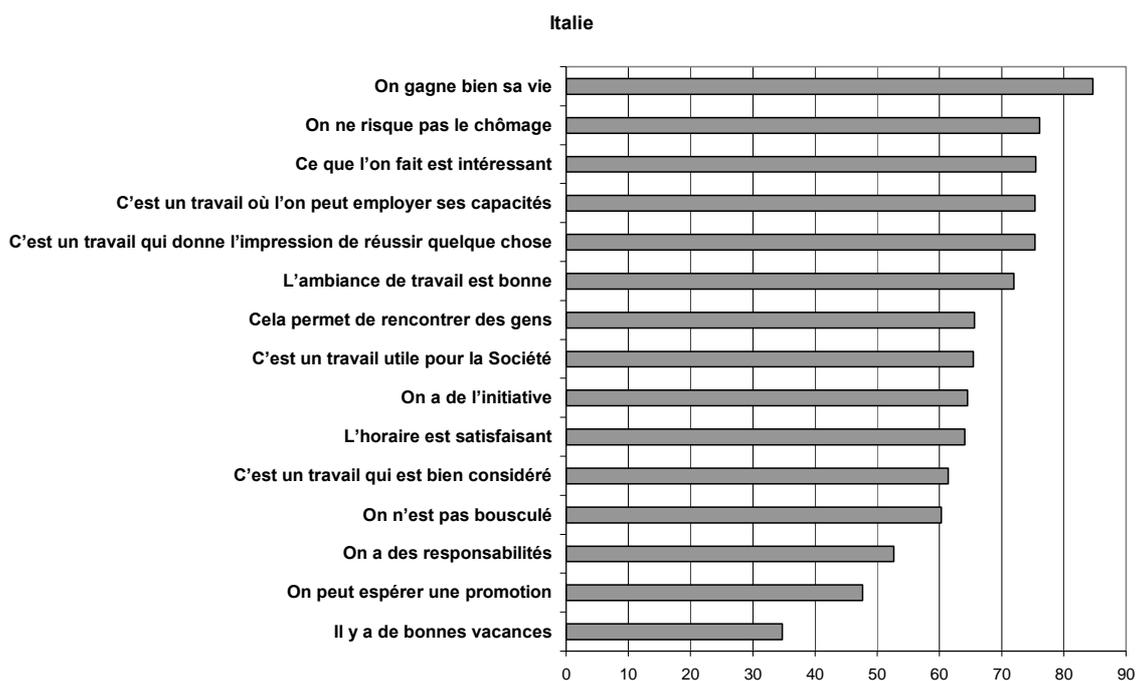


Source : EVS 99

Irlande



Source : EVS 99



Source : EVS 99



Source : EVS 99

Pays-Bas

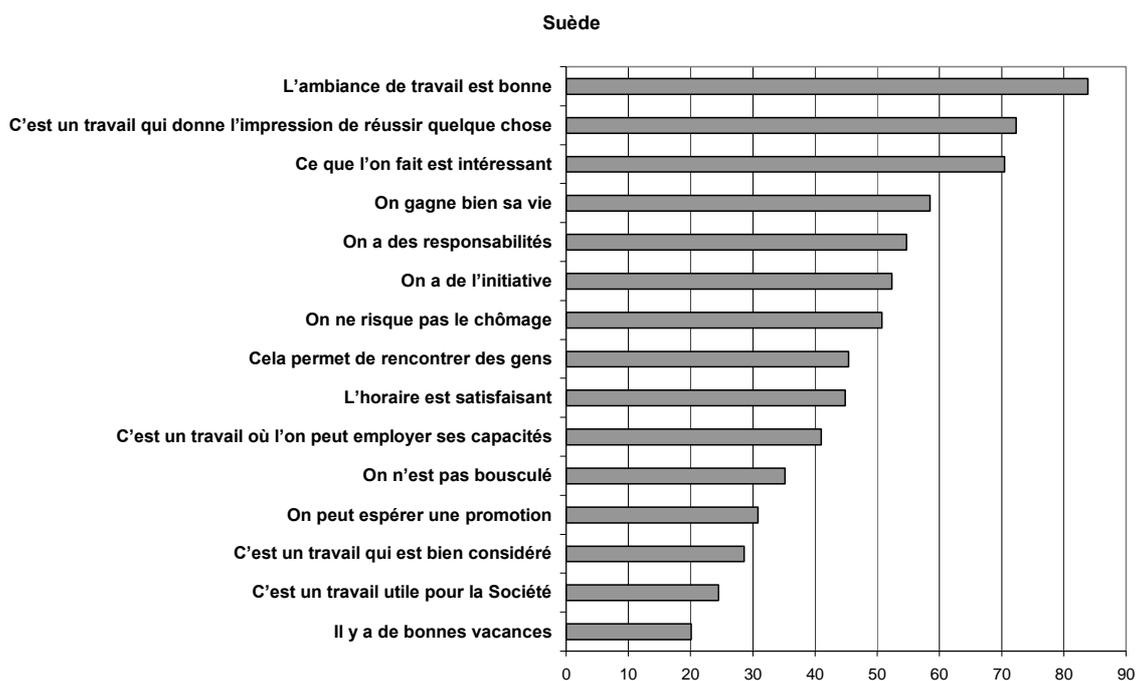


Source : EVS 99

Portugal



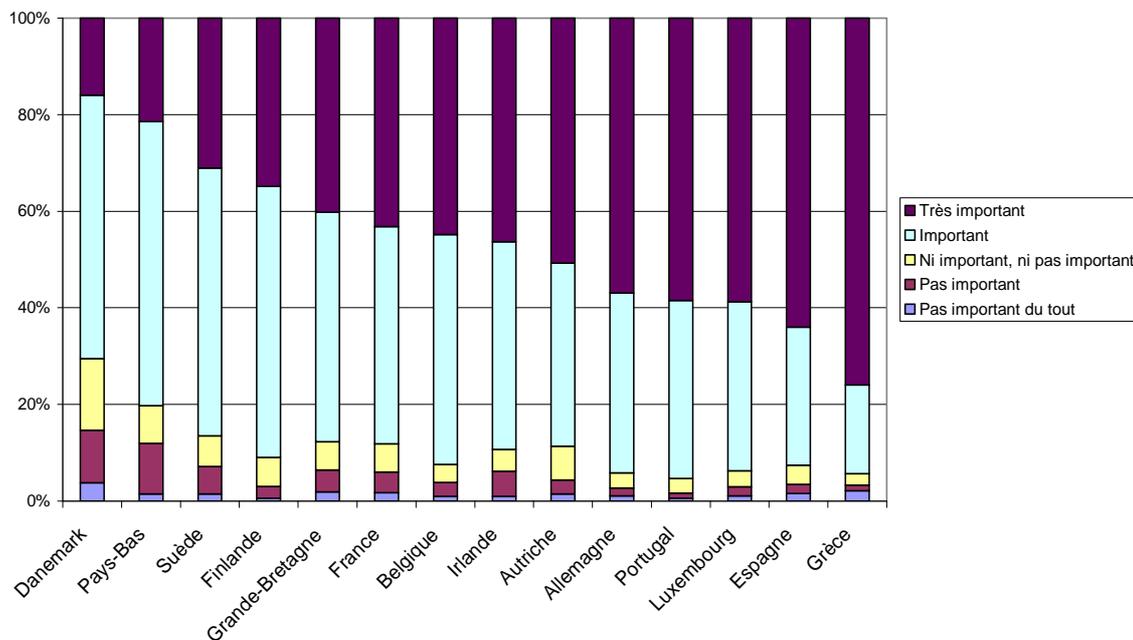
Source : EVS 99



Source : EVS 99

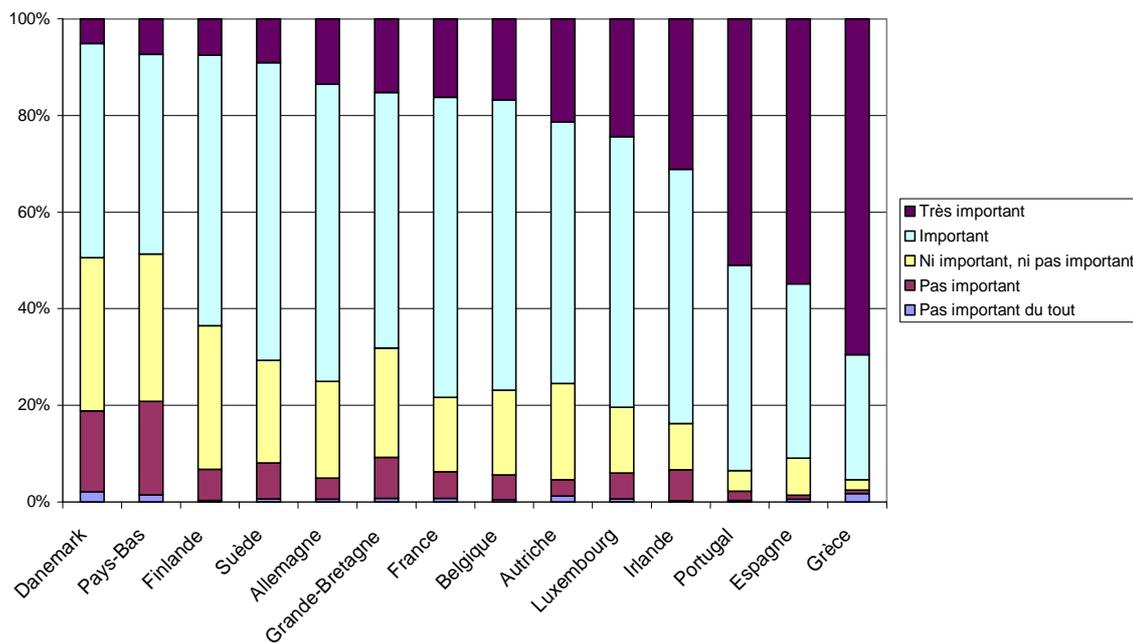
Annexe 6.3 – L'importance de différentes facettes d'après l'ESS

Si vous deviez choisir un travail, quelle importance donneriez vous à la sécurité de l'emploi?



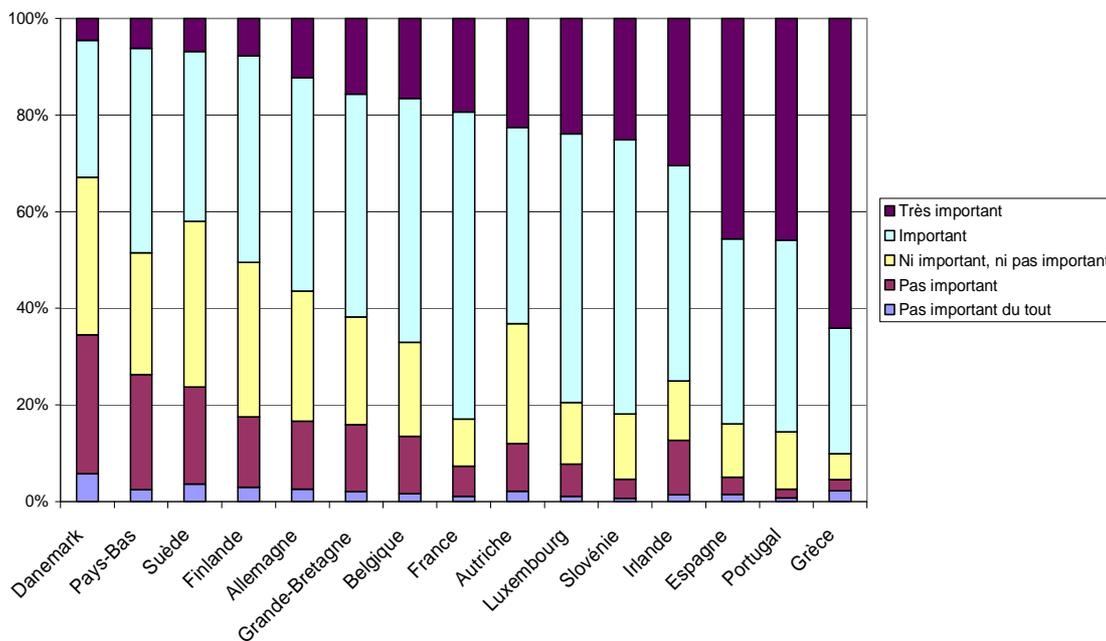
Source : ESS 2002

Si vous deviez choisir un travail, quelle importance donneriez vous à un revenu élevé?



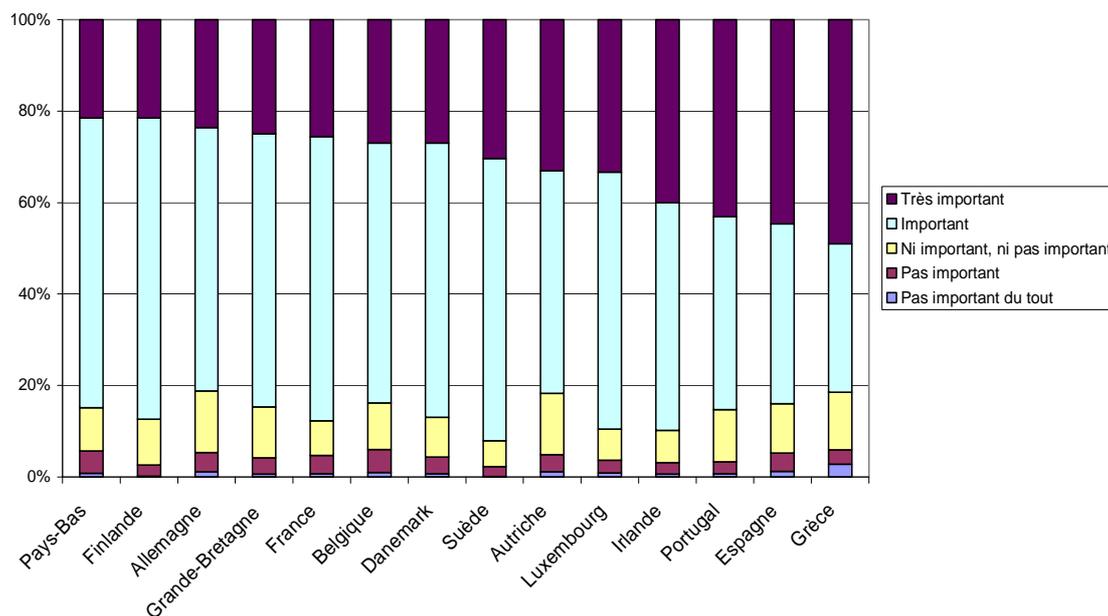
Source :ESS 2002

Si vous deviez choisir un travail, quelle importance donneriez vous aux possibilités de promotion?



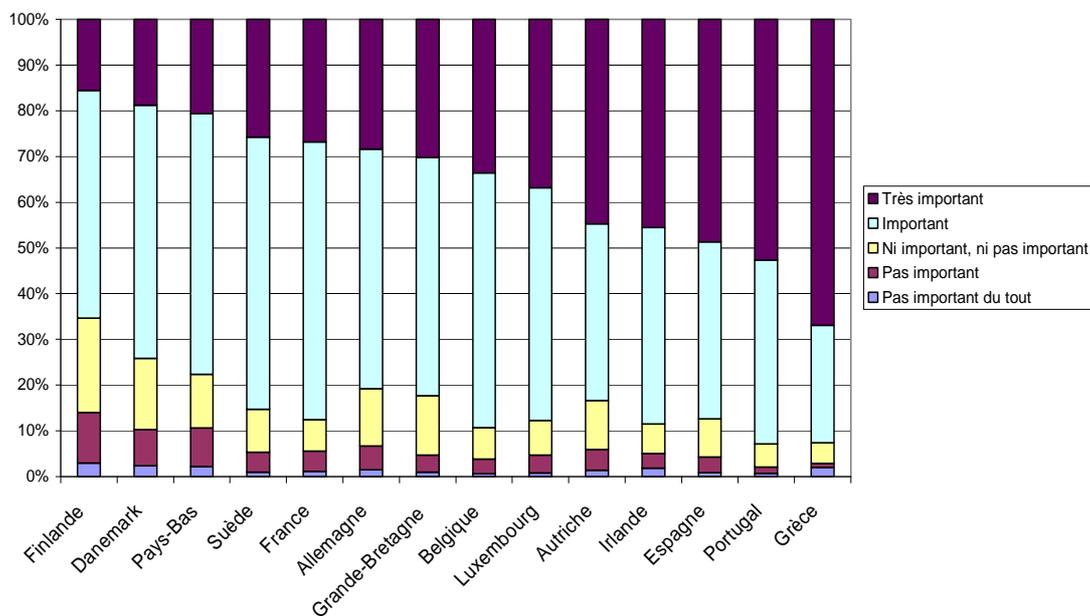
Source :ESS 2002

Si vous deviez choisir un travail, quelle importance donneriez vous aux possibilités de prendre des initiatives?



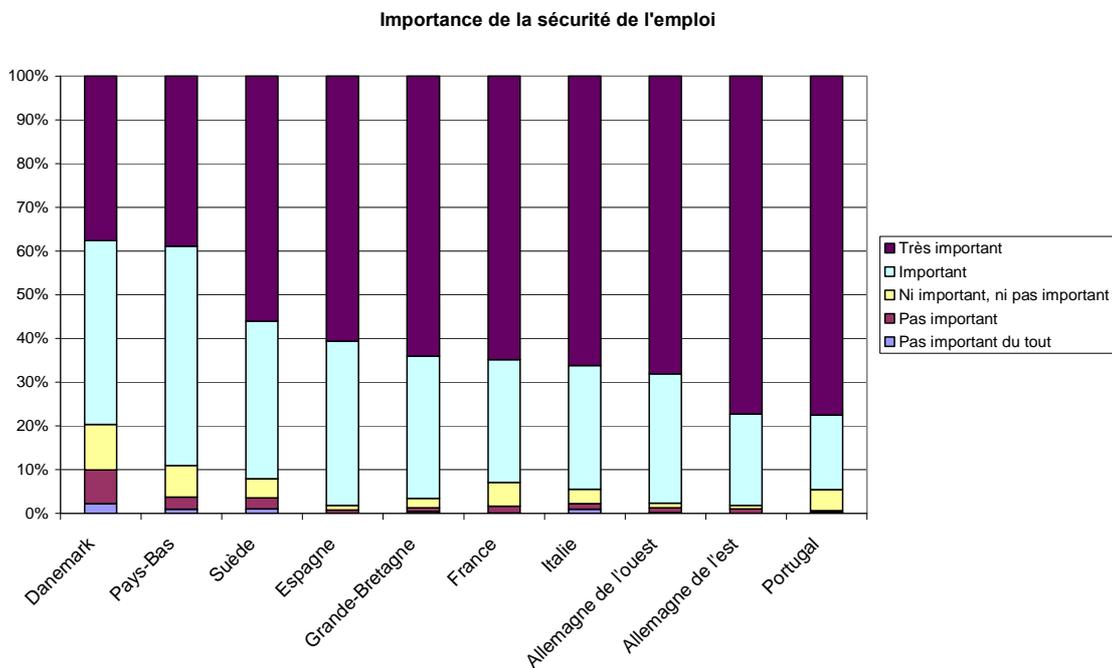
Source : ESS 2002

Si vous deviez choisir un travail, quelle importance donneriez vous aux possibilités de combiner travail et vie familiale?

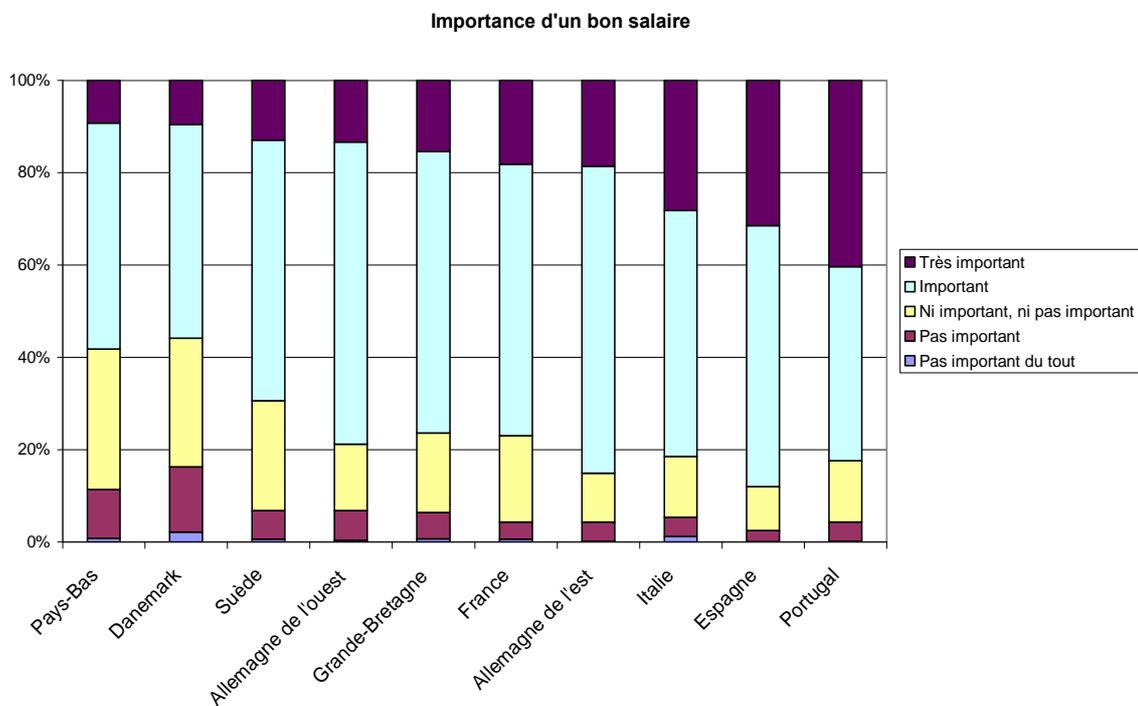


Source : ESS 2002

Annexe 6.4 – L'importance des différentes facettes d'après l'ISSP 1997 et l'ISSP 2005

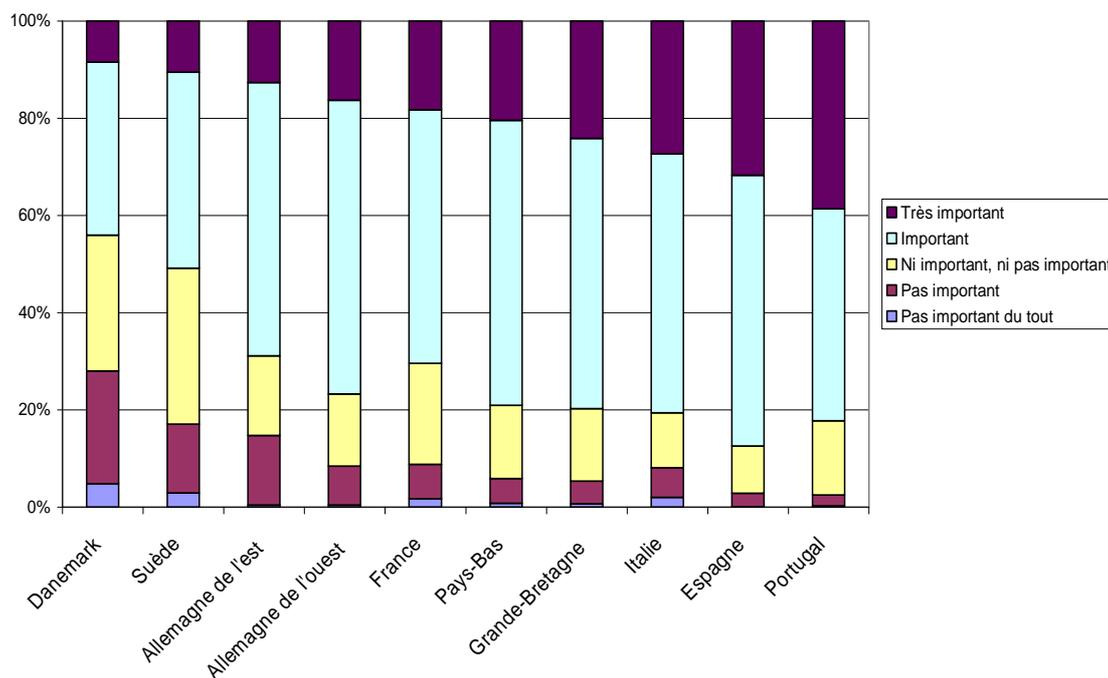


Source : ISSP 97



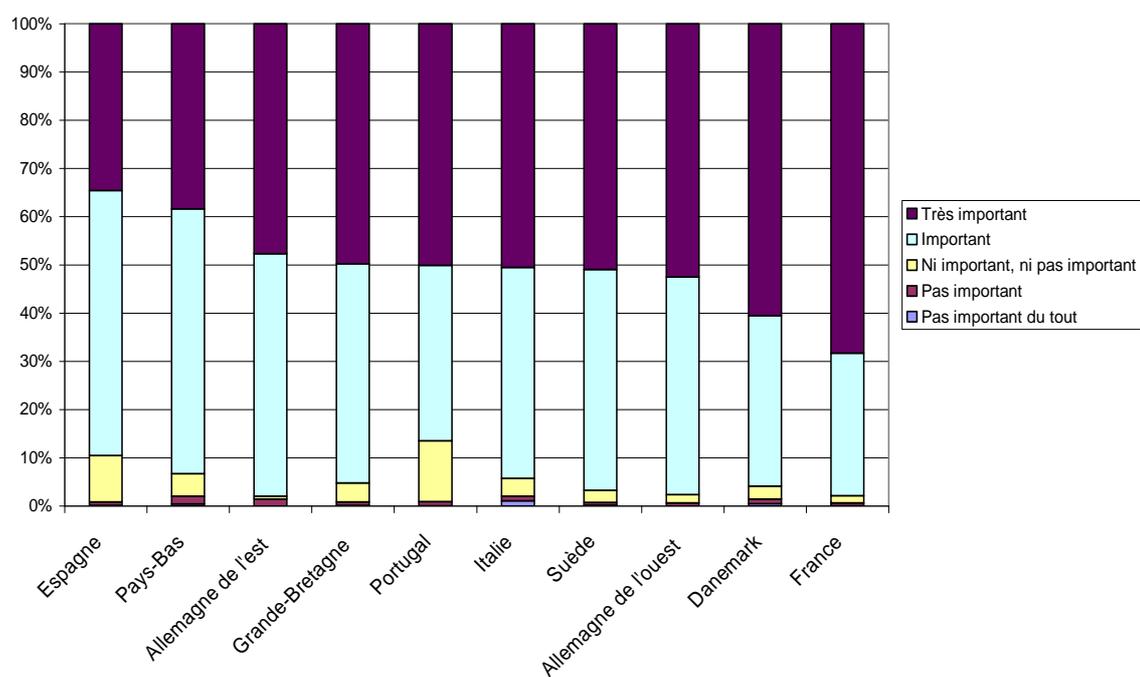
Source : ISSP 97

Importance des opportunités de promotion



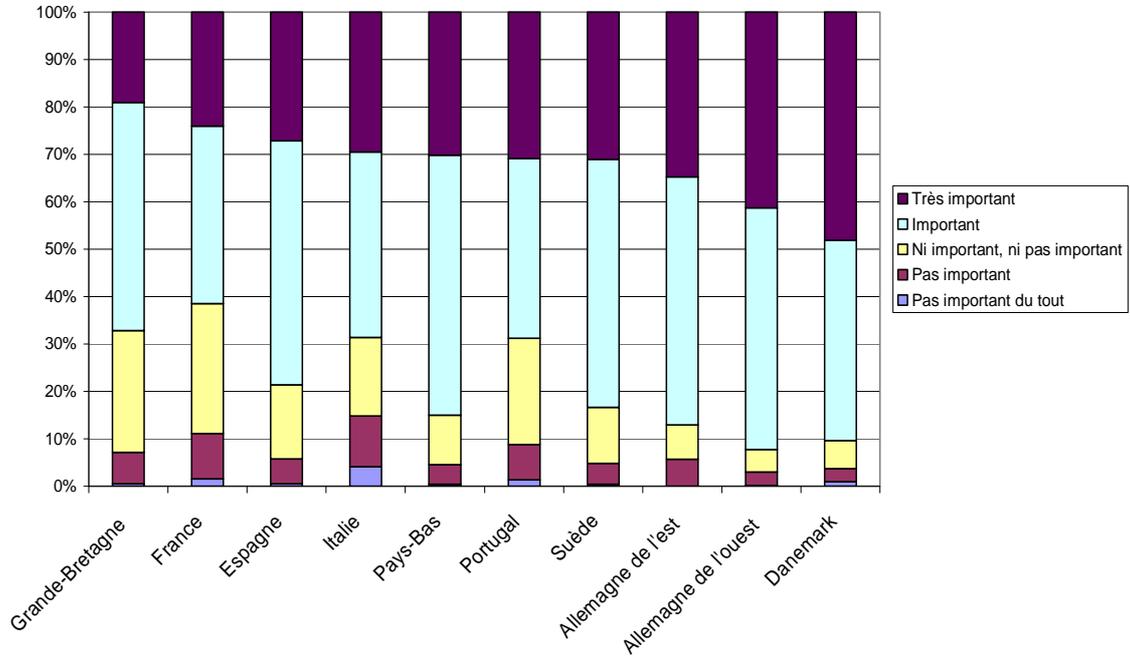
Source : ISSP 97

Importance de faire un travail intéressant



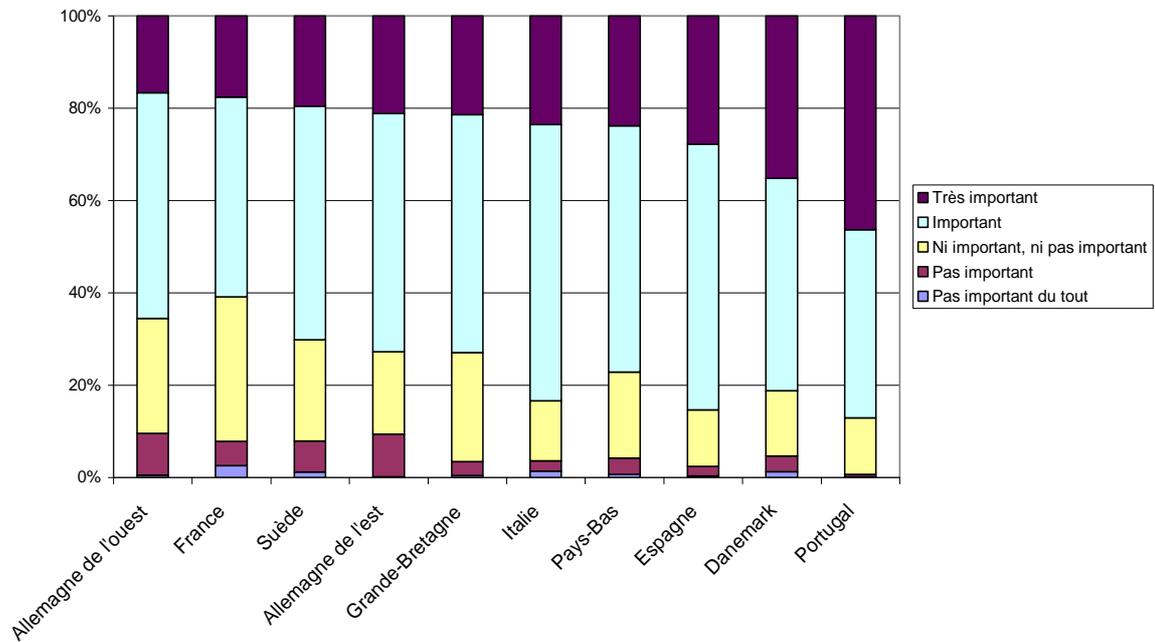
Source : ISSP 97

Importance de travailler de manière indépendante



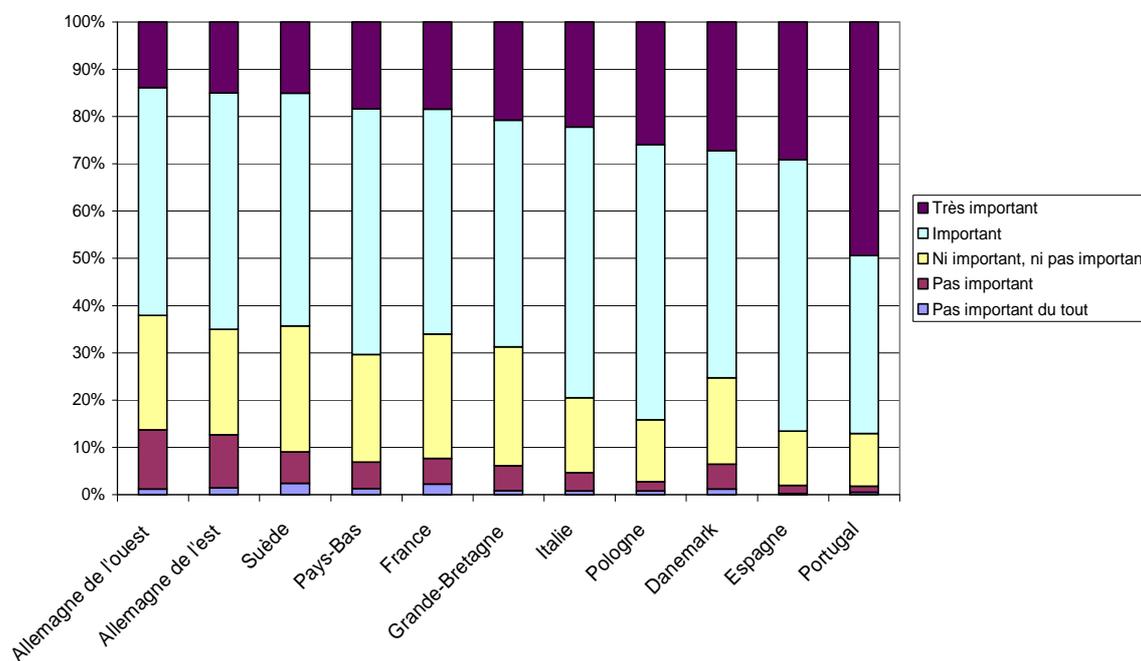
Source : ISSP 97

Importance de pouvoir aider les autres



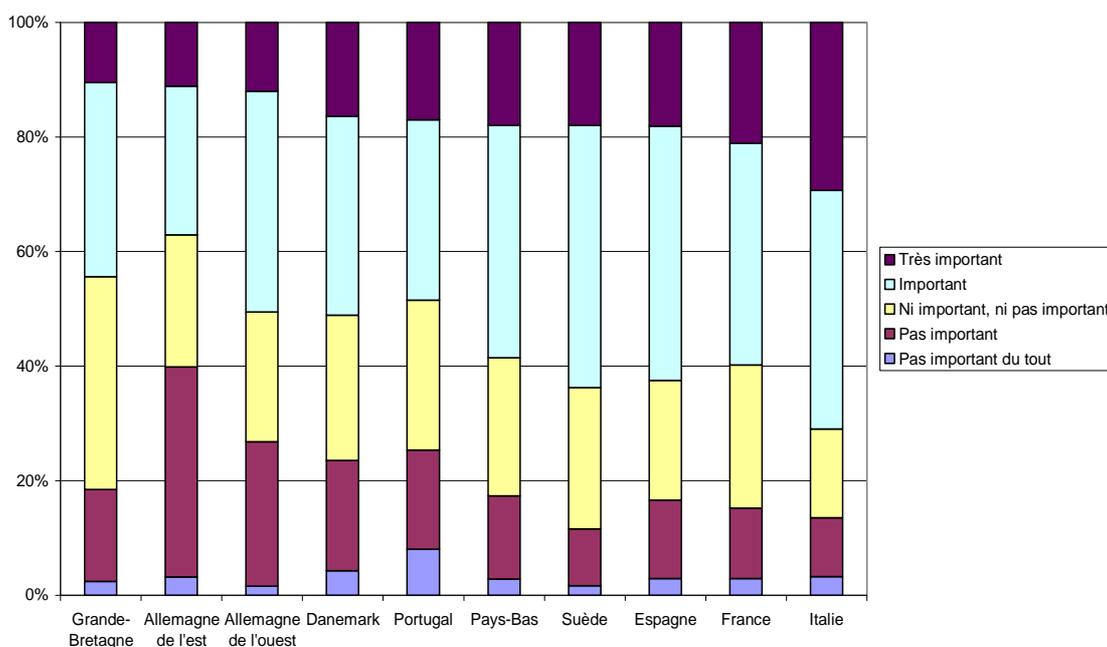
Source : ISSP 97

Importance d'être utile à la société



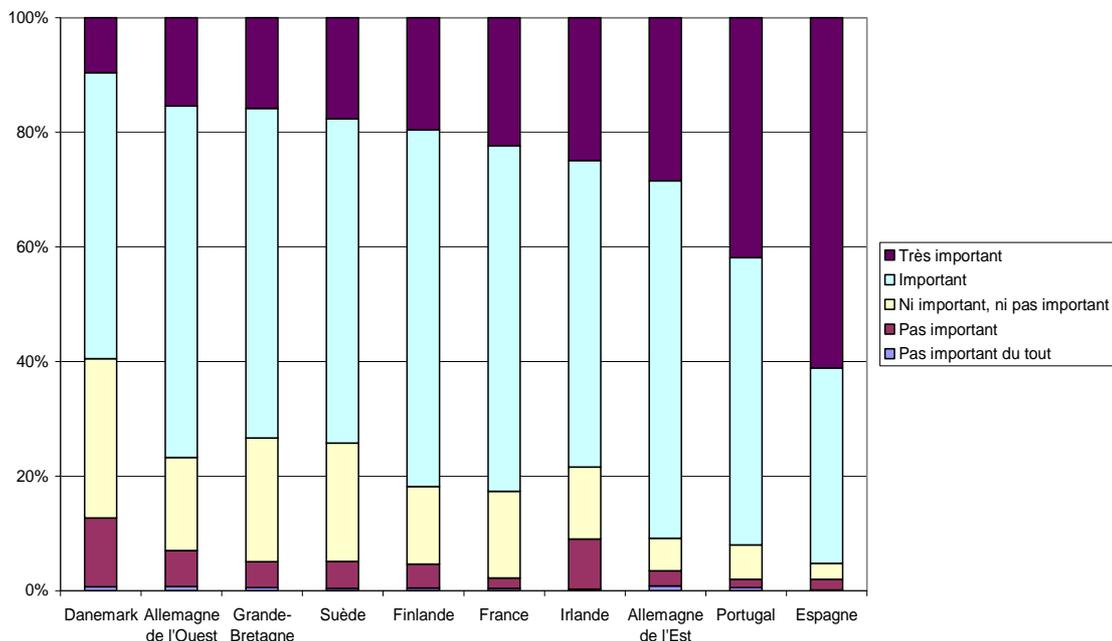
Source : ISSP 97

Importance de la possibilité de décider des horaires de travail



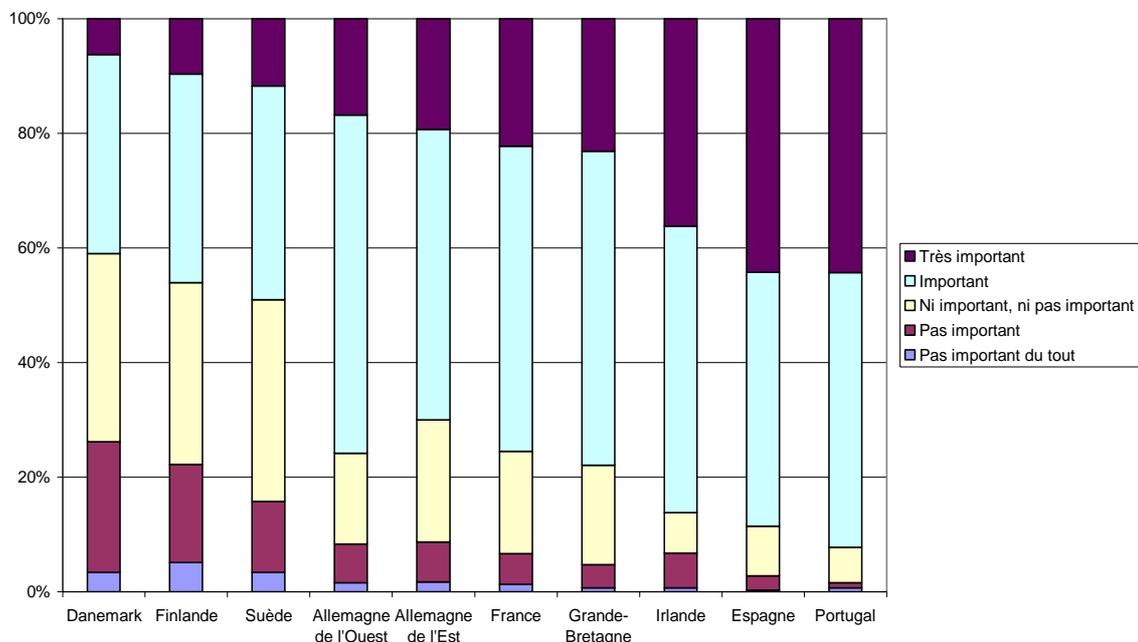
Source : ISSP 97

Quelle est l'importance d'un salaire élevé?



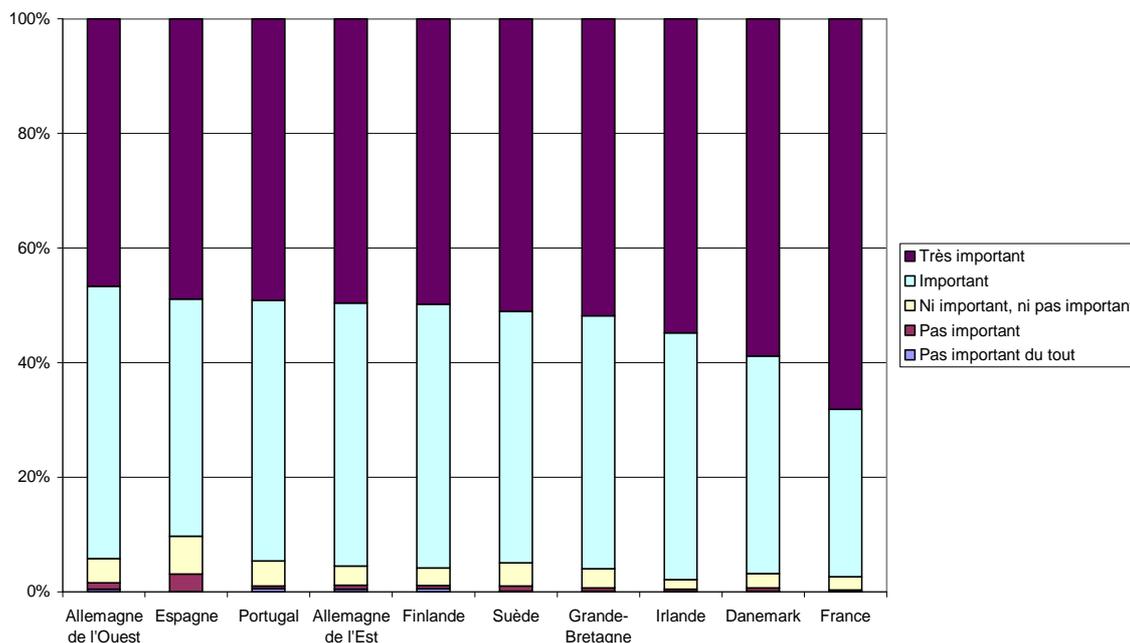
Source : ISSP 2005

Quelle est l'importance de bonnes possibilités de promotion?



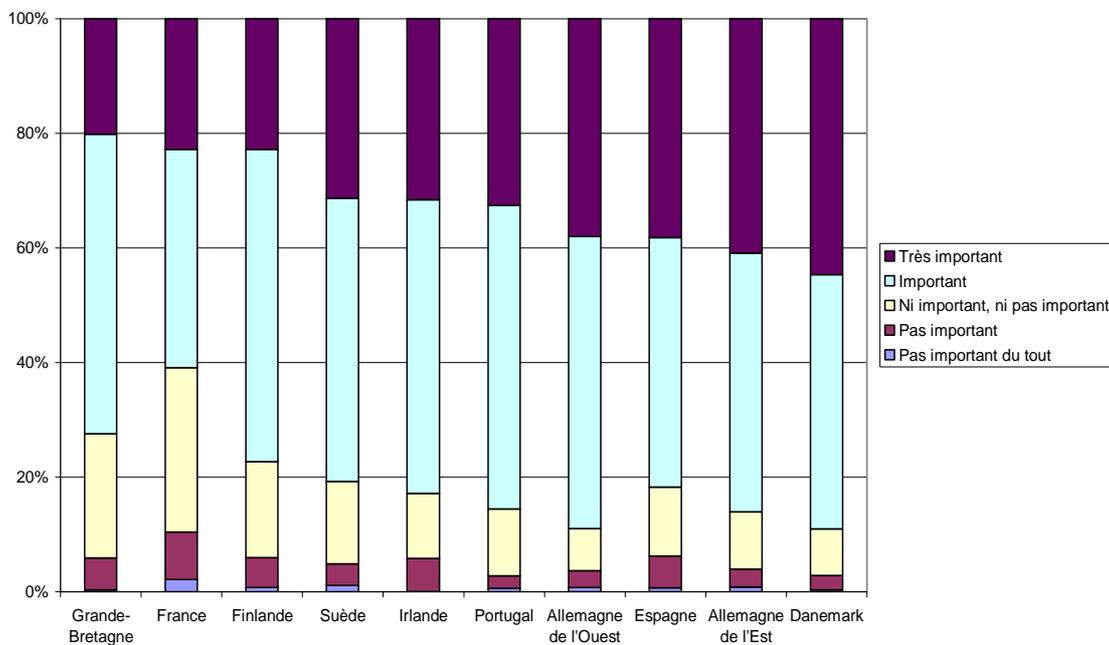
Source : ISSP 2005

Quelle est l'importance d'un emploi intéressant?



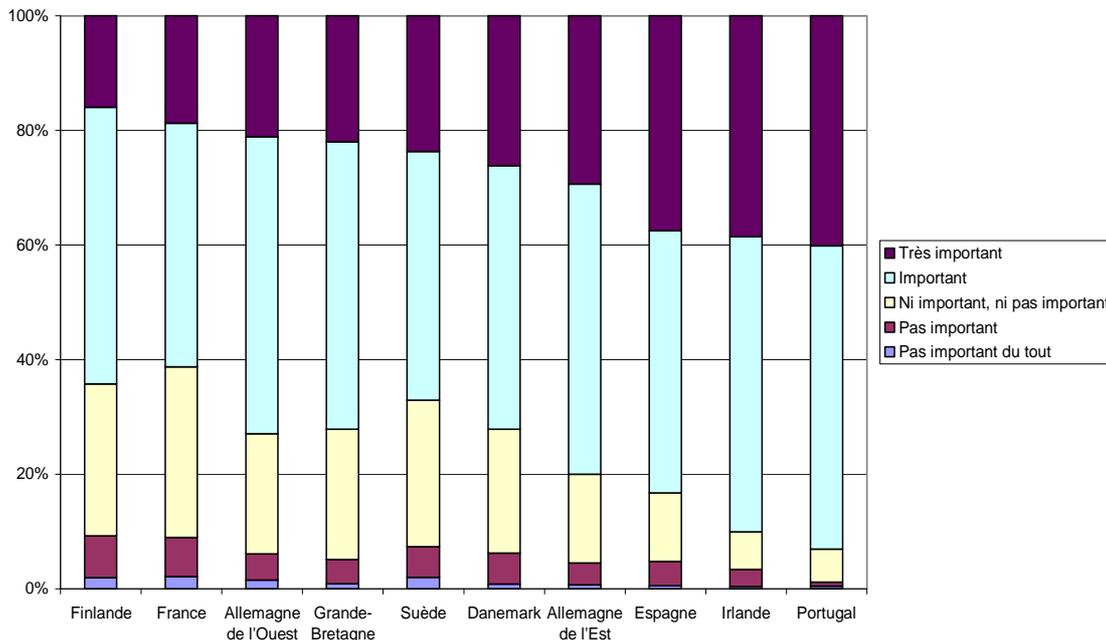
Source : ISSP 2005

Quelle est l'importance de pouvoir travailler de manière indépendante?



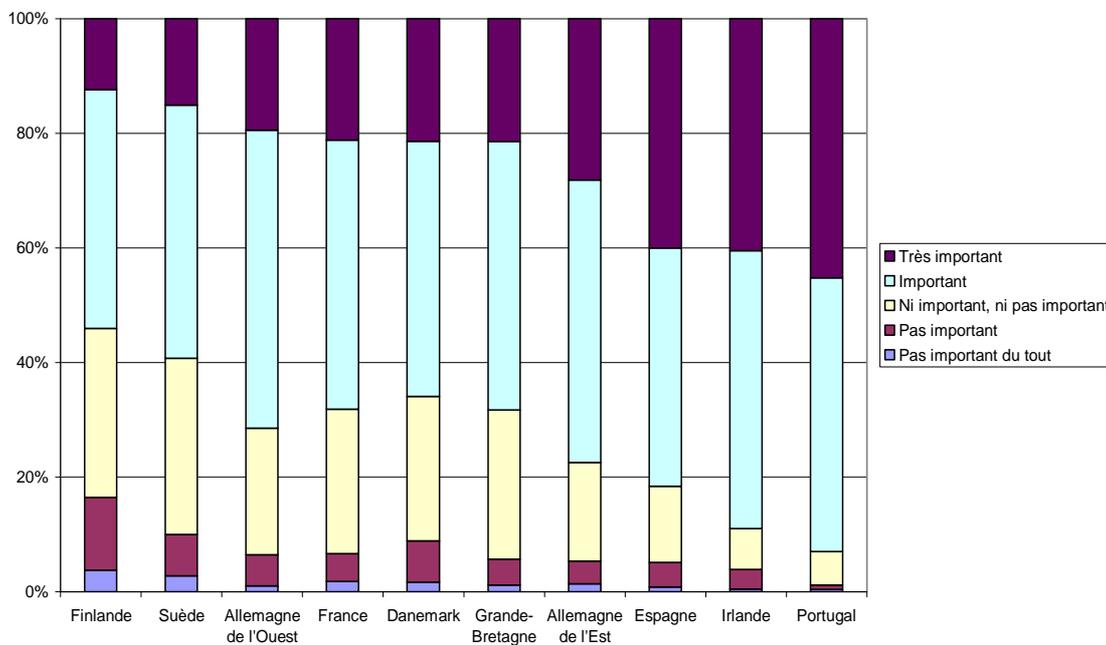
Source : ISSP 2005

Quelle est l'importance de pouvoir venir en aide aux autres?



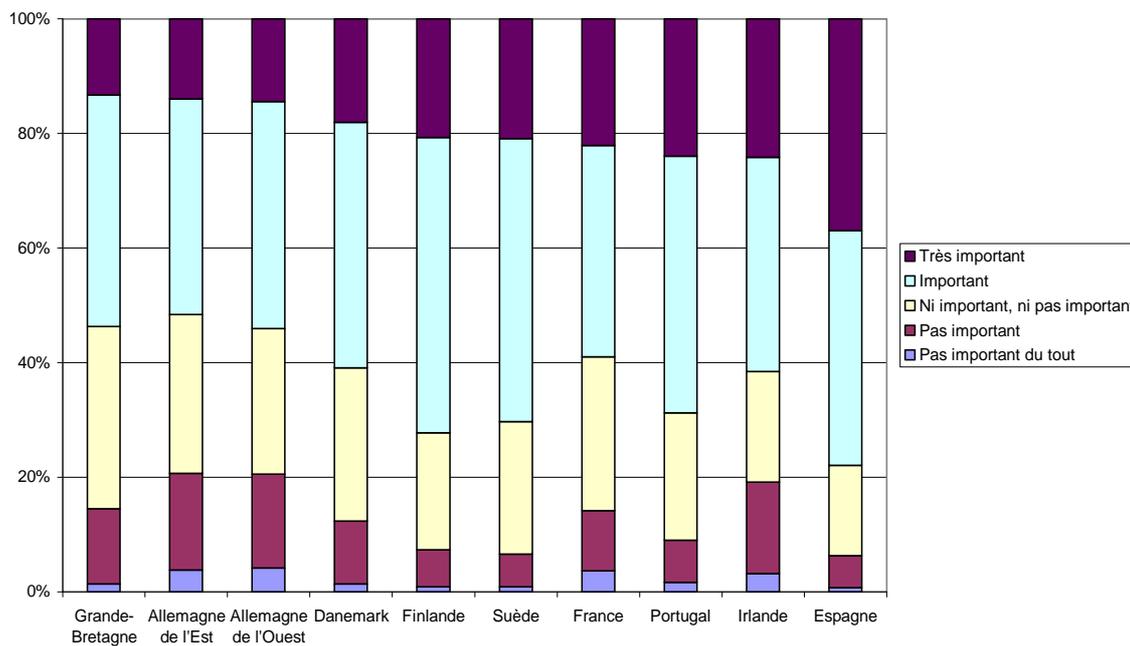
Source : ISSP 2005

Quelle est l'importance de pouvoir être utile à la société?



Source : ISSP 2005

Quelle est l'importance de pouvoir choisir les moments et les jours où on travaille?



Source : ISSP 2005

Annexe 6.5 – L'importance des différentes facettes : un modèle explicatif

	Intérêt intrinsèque du travail		Salaire élevé		Sécurité de l'emploi	
	Coefficient	Ecart- type	Coefficient	Ecart- type	Coefficient	Ecart- type
Femmes	0,001	(0,010)	-0,055 ***	(0,010)	0,013	(0,009)
Marié, vie maritale	-0,022 **	(0,010)	-0,004	(0,010)	0,034 ***	(0,009)
<30 ans	0,087 ***	(0,017)	0,081 ***	(0,017)	0,061 ***	(0,016)
Entre 30 et 50 (ref: >50)	-0,011	(0,013)	0,007	(0,013)	-0,031 ***	(0,012)
Catholique (ref: aucune religion)	0,068 **	(0,030)	-0,067	(0,053)	0,115 **	(0,049)
Juif	-0,213	(0,155)	-0,030	(0,230)	-0,297	(0,210)
Musulman	-0,196 *	(0,115)	0,316 ***	(0,104)	0,179 *	(0,103)
Protestant	0,092 ***	(0,032)	-0,135 **	(0,054)	0,060	(0,049)
Autre	0,116 **	(0,051)	-0,068	(0,063)	-0,085	(0,058)
Niveau d'études > au bac	0,162 ***	(0,016)	-0,110 ***	(0,017)	-0,146 ***	(0,015)
Bac	-0,023	(0,017)	-0,032 *	(0,018)	0,004	(0,015)
Sans revenu personnel	0,059 ***	(0,020)	0,000	(0,019)	-0,008	(0,017)
1er quartile	-0,090 ***	(0,021)	-0,007	(0,020)	-0,051 ***	(0,018)
2ème quartile	-0,078 ***	(0,018)	0,011	(0,019)	0,060 ***	(0,017)
3ème quartile (ref.: 4ème)	-0,010	(0,018)	0,007	(0,019)	0,080 ***	(0,018)
Mi-temps (ref. : temps plein)	-0,029	(0,033)	-0,003	(0,037)	-0,054 *	(0,032)
Temps très partiel	0,024	(0,064)	-0,179 **	(0,075)	-0,024	(0,058)
Aide la famille	-0,170	(0,114)	0,028	(0,125)	-0,193 *	(0,116)
Chômeur	0,043	(0,048)	0,111 ***	(0,040)	0,096 **	(0,038)
Etudiant	0,235 ***	(0,063)	-0,055	(0,047)	-0,047	(0,042)
Retraité	-0,021	(0,033)	-0,077 **	(0,032)	0,068 **	(0,028)
Femmes/hommes au foyer	-0,042	(0,034)	0,044	(0,031)	-0,021	(0,028)
Autre, inactif	-0,076	(0,086)	-0,027	(0,072)	0,021	(0,064)
Handicapé	0,045	(0,081)	0,113	(0,085)	0,135 *	(0,078)
Sans profession	0,043	(0,034)	0,013	(0,031)	0,021	(0,027)
Cadres supérieurs et dirigeants	0,142 ***	(0,040)	0,087 **	(0,044)	-0,121 ***	(0,040)
Professions intellectuelles	0,172 ***	(0,035)	-0,086 **	(0,041)	-0,006	(0,034)
Professions intermédiaires	0,095 ***	(0,030)	-0,028	(0,035)	-0,002	(0,030)
Employés de type administratif	-0,061 *	(0,035)	-0,072 *	(0,041)	0,044	(0,036)
Personnel des services et vendeurs	0,061 **	(0,031)	0,037	(0,034)	0,097 ***	(0,031)
Agriculteurs et pêcheurs	-0,059	(0,063)	-0,173 **	(0,073)	-0,166 ***	(0,064)
Artisans	-0,090 ***	(0,034)	0,029	(0,037)	0,047	(0,035)
Ouvriers d'assemblage, conducteurs	-0,210 ***	(0,040)	0,085 **	(0,043)	0,037	(0,041)
Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%.						
Source : ISSP 1989, 1997, 2005.						
Suite du tableau page suivante						

Suite du tableau précédent							
	Intérêt intrinsèque du travail		Salaire élevé		Sécurité de l'emploi		
	Coefficient	Ecart-type	Coefficient	Ecart-type	Coefficient	Ecart-type	
Autriche 89	0,343 ***	(0,052)	0,268 ***	(0,037)	0,284 ***	(0,037)	
Allemagne 05	-0,052	(0,037)	-0,118 ***	(0,039)	0,202 ***	(0,035)	
Allemagne 97	-0,038	(0,043)	-0,328 ***	(0,040)	0,285 ***	(0,034)	
Allemagne 89	0,046	(0,045)	0,052	(0,045)	-0,110 ***	(0,042)	
Danemark 05	0,078 *	(0,041)	-0,427 ***	(0,051)	-0,604 ***	(0,040)	
Danemark 97	0,179 ***	(0,056)	-0,446 ***	(0,058)	-0,524 ***	(0,045)	
Espagne 05	0,001	(0,048)	0,985 ***	(0,041)	0,195 ***	(0,041)	
Espagne 97	-0,341 ***	(0,065)	0,245 ***	(0,042)	-0,015	(0,040)	
Finlande 05	-0,140 ***	(0,043)	0,004	(0,047)	-0,067	(0,041)	
France 05	0,375 ***	(0,046)	0,033	(0,038)	0,120 ***	(0,035)	
France 97	0,311 ***	(0,057)	-0,093 *	(0,054)	0,284 ***	(0,047)	
Grande-Bretagne 05	-0,016	(0,050)	-0,217 ***	(0,056)	-0,176 ***	(0,047)	
Grande-Bretagne 97	-0,083 *	(0,045)	-0,254 ***	(0,050)	0,162 ***	(0,043)	
Grande-Bretagne 89	-0,109 **	(0,047)	-0,100 *	(0,051)	-0,002	(0,045)	
Irlande 05	0,092 *	(0,048)	0,131 ***	(0,049)	-0,077 *	(0,044)	
Irlande 89	-0,196 ***	(0,057)	0,202 ***	(0,057)	0,147 ***	(0,055)	
Italie 97	0,093	(0,060)	0,177 ***	(0,045)	0,147 ***	(0,043)	
Italie 89	0,068	(0,065)	0,174 ***	(0,053)	0,311 ***	(0,054)	
Pays-Bas 97	-0,310 ***	(0,042)	-0,641 ***	(0,047)	-0,462 ***	(0,036)	
Pays-Bas 89	-0,382 ***	(0,044)	-0,470 ***	(0,048)	-0,549 ***	(0,040)	
Portugal 05	0,040	(0,040)	0,506 ***	(0,037)	-0,006	(0,035)	
Portugal 97	0,097 **	(0,047)	0,440 ***	(0,039)	0,489 ***	(0,041)	
Nombre d'observations	27207		27919		27992		

Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%.

Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

	Opportunités de promotion			L'autonomie			Aider les autres		
	Coefficient	Ecart-type		Coefficient	Ecart-type		Coefficient	Ecart-type	
Femmes	-0,037 ***	(0,009)		-0,047 ***	(0,009)		0,094 ***	(0,009)	
Marié, vie maritale	-0,017 *	(0,010)		-0,015	(0,010)		-0,004	(0,010)	
<30 ans	0,157 ***	(0,017)		-0,040 **	(0,016)		0,004	(0,017)	
Entre 30 et 50 (ref.: >50)	-0,055 ***	(0,013)		0,036 ***	(0,012)		-0,024 *	(0,013)	
Catholique (ref: aucune religion)	-0,033	(0,054)		0,047	(0,054)		-0,012	(0,057)	
Juif	-0,087	(0,235)		-0,175	(0,238)		-0,286	(0,252)	
Musulman	0,387 ***	(0,105)		-0,165	(0,112)		0,161	(0,109)	
Protestant	-0,077	(0,055)		0,095 *	(0,055)		0,051	(0,057)	
Autre	-0,118 *	(0,064)		0,055	(0,063)		0,081	(0,066)	
Niveau d'études > au bac	-0,003	(0,016)		0,077 ***	(0,015)		0,033 **	(0,016)	
Bac	0,001	(0,017)		-0,032 **	(0,016)		-0,050 ***	(0,016)	
Sans revenu personnel	0,077 ***	(0,018)		0,027	(0,018)		0,027	(0,019)	
1er quartile	-0,052 ***	(0,020)		-0,031 *	(0,019)		-0,026	(0,019)	
2ème quartile	-0,051 ***	(0,019)		-0,076 ***	(0,017)		0,022	(0,018)	
3ème quartile (ref.: 4ème)	-0,023	(0,019)		-0,010	(0,018)		0,017	(0,019)	
Mi-temps (ref. : temps plein)	-0,060 *	(0,036)		0,046	(0,033)		0,038	(0,034)	
Temps très partiel	-0,193 ***	(0,070)		-0,063	(0,060)		0,117 *	(0,060)	
Aide la famille	0,026	(0,130)		0,044	(0,117)		-0,150	(0,127)	
Chômeur	0,036	(0,041)		-0,020	(0,039)		-0,063	(0,040)	
Etudiant	0,099 **	(0,046)		-0,058	(0,043)		0,089 **	(0,044)	
Retraité	0,062 *	(0,032)		-0,105 ***	(0,029)		-0,001	(0,030)	
Femmes/hommes au foyer	0,023	(0,031)		-0,030	(0,029)		-0,025	(0,030)	
Autre, inactif	-0,007	(0,071)		0,084	(0,065)		0,064	(0,068)	
Handicapé	0,001	(0,090)		0,018	(0,081)		-0,064	(0,084)	
Sans profession	0,061 *	(0,031)		0,043	(0,028)		0,013	(0,029)	
Cadres supérieurs et dirigeants	0,140 ***	(0,045)		0,127 ***	(0,041)		-0,055	(0,045)	
Professions intellectuelles	0,067 *	(0,040)		0,088 ***	(0,034)		0,098 ***	(0,036)	
Professions intermédiaires	0,039	(0,036)		0,020	(0,031)		0,171 ***	(0,032)	
Employés de type administratif	0,057	(0,041)		-0,067 *	(0,037)		-0,104 ***	(0,039)	
Personnel des services et vendeurs	0,035	(0,035)		-0,034	(0,032)		0,271 ***	(0,031)	
Agriculteurs et pêcheurs	-0,213 ***	(0,078)		0,074	(0,065)		-0,179 **	(0,073)	
Artisans	-0,105 ***	(0,040)		-0,109 ***	(0,035)		-0,081 **	(0,038)	
Ouvriers d'assemblage, conducteurs	-0,037	(0,046)		-0,123 ***	(0,042)		-0,106 **	(0,045)	
Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%.									
Source : ISSP 1989, 1997, 2005.									
Suite du tableau page suivante									

Suite du tableau précédent						
	Opportunité de promotions		L'autonomie		Aider les autres	
	Coefficient	Ecart-type	Coefficient	Ecart-type	Coefficient	Ecart-type
Autriche 89	0,487 ***	(0,036)	0,719 ***	(0,036)	0,312 ***	(0,037)
Allemagne 05	-0,215 ***	(0,040)	0,241 ***	(0,035)	-0,064 *	(0,037)
Allemagne 97	0,022	(0,045)	0,202 ***	(0,033)	-0,238 ***	(0,048)
Allemagne 89	-0,333 ***	(0,040)	0,236 ***	(0,042)	-0,255 ***	(0,039)
Danemark 05	-0,773 ***	(0,056)	0,294 ***	(0,039)	-0,025	(0,042)
Danemark 97	-0,647 ***	(0,060)	0,433 ***	(0,044)	0,242 ***	(0,046)
Espagne 05	0,526 ***	(0,041)	0,265 ***	(0,041)	0,390 ***	(0,041)
Espagne 97	0,200 ***	(0,042)	-0,057	(0,042)	0,153 ***	(0,043)
Finlande 05	-0,597 ***	(0,054)	-0,319 ***	(0,045)	-0,407 ***	(0,048)
France 05	-0,079 **	(0,038)	-0,312 ***	(0,038)	-0,257 ***	(0,040)
France 97	-0,229 ***	(0,053)	-0,270 ***	(0,050)	-0,246 ***	(0,054)
Grande-Bretagne 05	-0,018	(0,053)	-0,359 ***	(0,053)	-0,165 ***	(0,052)
Grande-Bretagne 97	0,171 ***	(0,047)	-0,447 ***	(0,048)	-0,311 ***	(0,052)
Grande-Bretagne 89	-0,022	(0,046)	-0,416 ***	(0,050)	-0,152 ***	(0,047)
Irlande 05	0,360 ***	(0,047)	0,044	(0,046)	0,378 ***	(0,046)
Irlande 89	0,345 ***	(0,055)	-0,268 ***	(0,058)	-0,113 *	(0,061)
Italie 97	0,244 ***	(0,053)	-0,029	(0,044)	-0,038	(0,056)
Italie 89	0,014	(0,045)	0,040	(0,052)	-0,002	(0,046)
Pays-Bas 97	0,080 *	(0,042)	-0,043	(0,037)	-0,099 **	(0,043)
Pays-Bas 89	-0,080 **	(0,040)	-0,067 *	(0,040)	-0,035	(0,039)
Portugal 05	0,575 ***	(0,037)	0,118 ***	(0,036)	0,439 ***	(0,036)
Portugal 97	0,423 ***	(0,039)	0,019	(0,039)	0,644 ***	(0,038)
Nombre d'observations	27733		27883		27766	

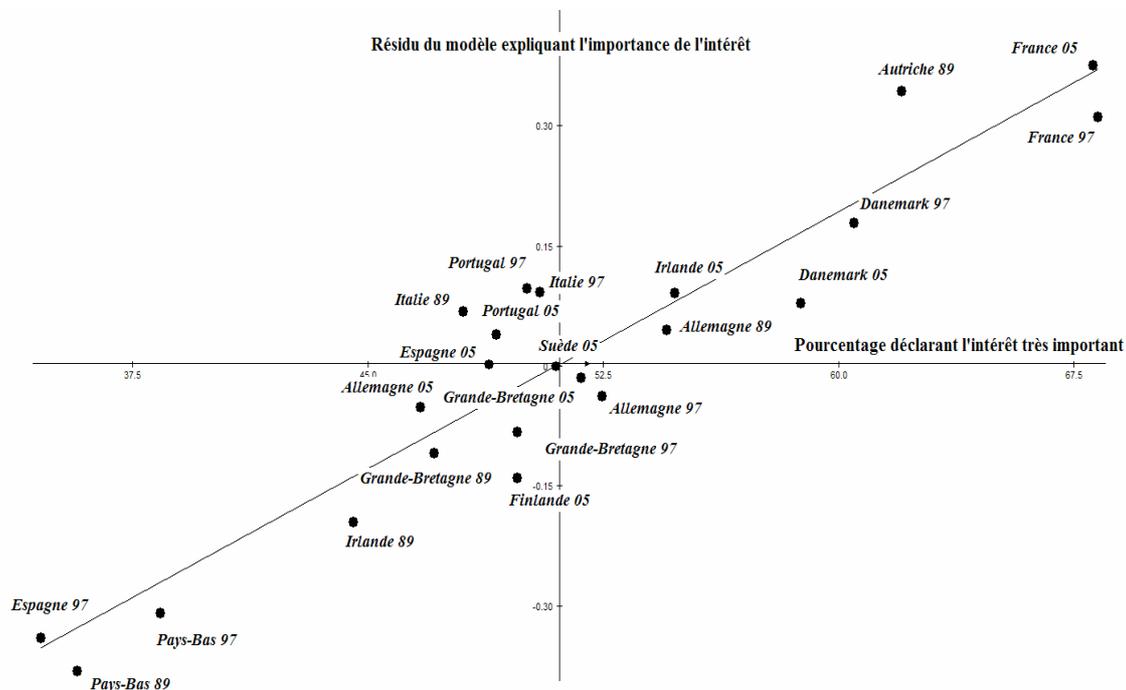
Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%.

Source : ISSP 1989, 1997, 2005.

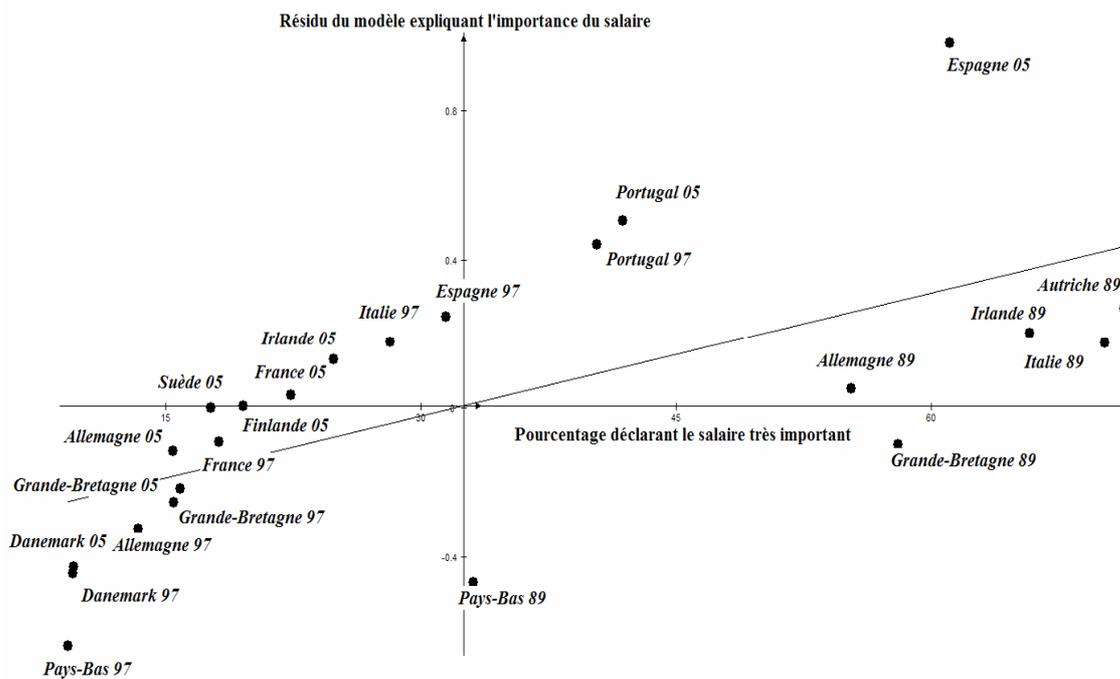
	Etre utile à la société		Pouvoir choisir les horaires de travail	
	Coefficient	Ecart-type	Coefficient	Ecart-type
Femmes	0,049 ***	(0,009)	0,034 ***	(0,010)
Marié, vie maritale	-0,011	(0,010)	0,000	(0,011)
<30 ans	-0,049 ***	(0,017)	-0,056 ***	(0,018)
Entre 30 et 50 (ref: >50)	-0,027 **	(0,013)	0,079 ***	(0,014)
Catholique (ref: aucune religion)	-0,043	(0,055)	-0,150 ***	(0,052)
Juif	-0,183	(0,242)	0,283	(0,219)
Musulman	0,224 **	(0,107)	-0,011	(0,114)
Protestant	-0,012	(0,056)	-0,060	(0,053)
Autre	0,017	(0,065)	-0,044	(0,062)
Niveau d'études > au bac	0,070 ***	(0,016)	0,019	(0,017)
Bac	-0,064 ***	(0,017)	0,003	(0,017)
Sans revenu personnel	0,019	(0,019)	0,090 ***	(0,020)
1er quartile	-0,038 *	(0,019)	0,021	(0,020)
2ème quartile	-0,015	(0,018)	-0,028	(0,019)
3ème quartile (ref.: 4ème)	0,033 *	(0,019)	-0,031	(0,020)
Mi-temps (ref. : temps plein)	0,014	(0,035)	0,085 **	(0,035)
Temps très partiel	-0,034	(0,065)	0,053	(0,065)
Aide la famille	-0,093	(0,131)	0,052	(0,130)
Chômeur	-0,055	(0,041)	-0,004	(0,042)
Etudiant	0,068	(0,046)	-0,063	(0,048)
Retraité	0,047	(0,031)	-0,177 ***	(0,033)
Femmes/hommes au foyer	-0,008	(0,031)	-0,054 *	(0,032)
Autre, inactif	0,051	(0,070)	0,097	(0,071)
Handicapé	0,015	(0,084)	-0,007	(0,088)
Sans profession	0,045	(0,030)	0,002	(0,031)
Cadres supérieurs et dirigeants	-0,047	(0,044)	0,023	(0,045)
Professions intellectuelles	0,132 ***	(0,037)	0,063 *	(0,038)
Professions intermédiaires	0,074 **	(0,033)	0,008	(0,034)
Employés de type administratif	-0,084 **	(0,040)	-0,033	(0,040)
Personnel des services et vendeurs	0,186 ***	(0,033)	0,012	(0,034)
Agriculteurs et pêcheurs	-0,189 **	(0,074)	-0,032	(0,074)
Artisans	-0,073 *	(0,039)	-0,066 *	(0,040)
Ouvriers d'assemblage, conducteurs	-0,026	(0,045)	0,031	(0,045)
Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%.				
Source : ISSP 1989, 1997, 2005.				
Suite du tableau page suivante				

Suite du tableau précédent						
	Etre utile à la société			Pouvoir choisir les horaires de travail		
	Coefficient		Ecart-type	Coefficient		Ecart-type
Autriche 89	0,235	***	(0,037)	0,303	***	(0,039)
Allemagne 05	-0,082	**	(0,038)	-0,176	***	(0,042)
Allemagne 97	-0,149	***	(0,047)	-0,114	**	(0,050)
Allemagne 89	-0,389	***	(0,041)	-0,308	***	(0,043)
Danemark 05	-0,130	***	(0,044)	-0,085	*	(0,045)
Danemark 97	0,076		(0,047)	-0,134	**	(0,053)
Espagne 05	0,484	***	(0,041)	0,611	***	(0,042)
Espagne 97	0,194	***	(0,042)	0,089	*	(0,046)
Finlande 05	-0,506	***	(0,051)	0,064		(0,047)
France 05	-0,139	***	(0,039)	0,072	*	(0,039)
France 97	-0,201	***	(0,053)	0,078		(0,053)
Grande-Bretagne 05	-0,149	***	(0,053)	-0,295	***	(0,058)
Grande-Bretagne 97	-0,176	***	(0,051)	-0,253	***	(0,054)
Grande-Bretagne 89	-0,172	***	(0,047)	-0,430	***	(0,055)
Irlande 05	0,463	***	(0,046)	0,222	***	(0,049)
Irlande 89	-0,051		(0,059)	0,016		(0,062)
Italie 97	0,111	**	(0,054)	0,159	***	(0,057)
Italie 89	-0,044		(0,047)	0,385	***	(0,045)
Pays-Bas 97	-0,121	***	(0,043)	-0,404	***	(0,050)
Pays-Bas 89	-0,199	***	(0,041)	-0,112	***	(0,042)
Portugal 05	0,600	***	(0,036)	0,239	***	(0,039)
Portugal 97	0,751	***	(0,038)	0,036		(0,044)
Nombre d'observations	27698			27641		
Notes: ***=significatif à 1%; **=significatif à 5%; *=significatif à 10%.						
Source : ISSP 1989, 1997, 2005.						

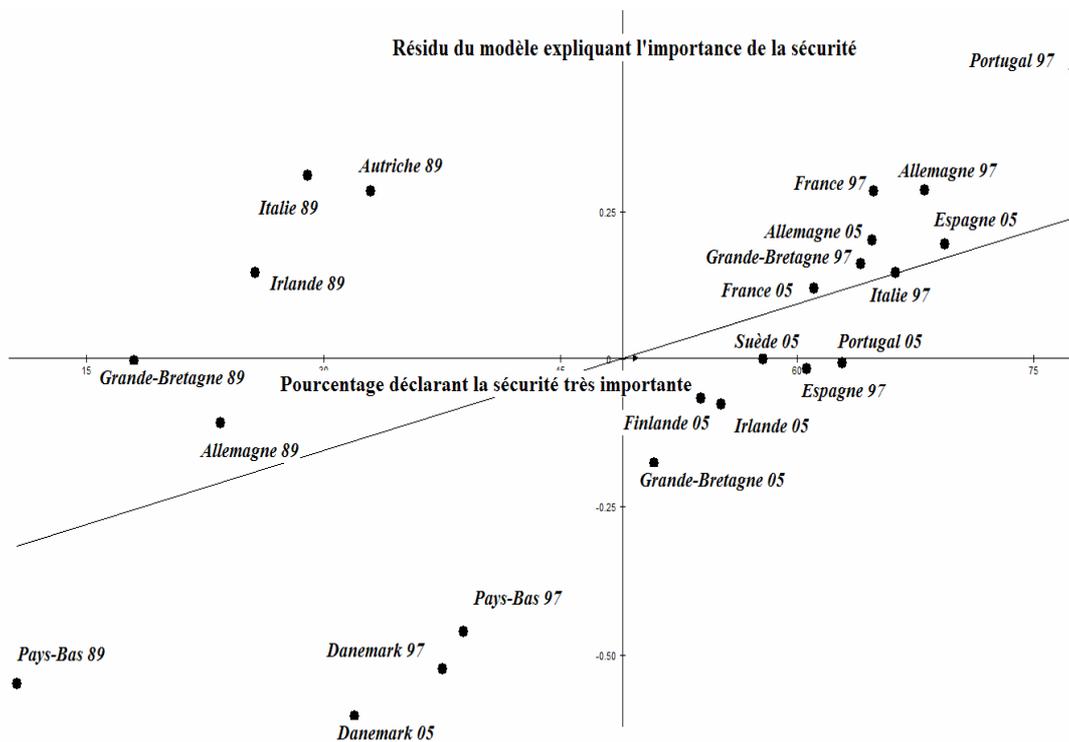
Annexe 6.6 – L'effet pays avant et après prise en compte de la composition de la population



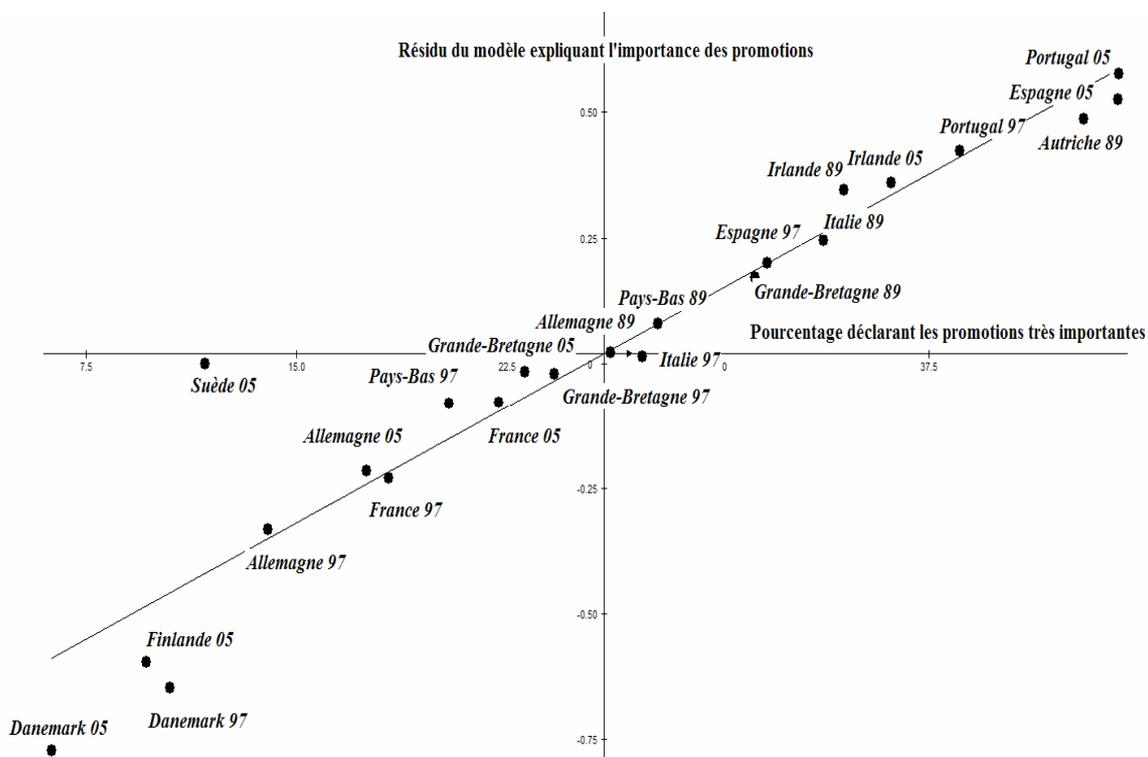
Source : ISSP 89, 97, 2005 et nos propres calculs



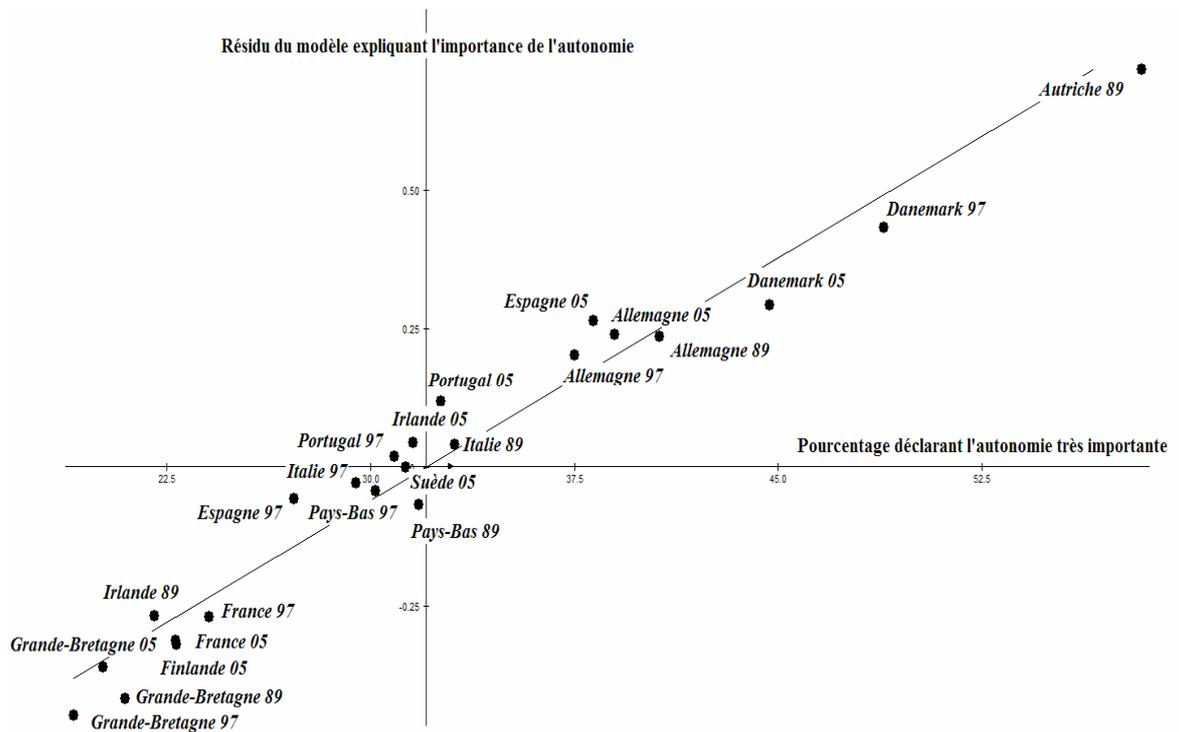
Source : ISSP 89, 97, 2005 et nos propres calculs



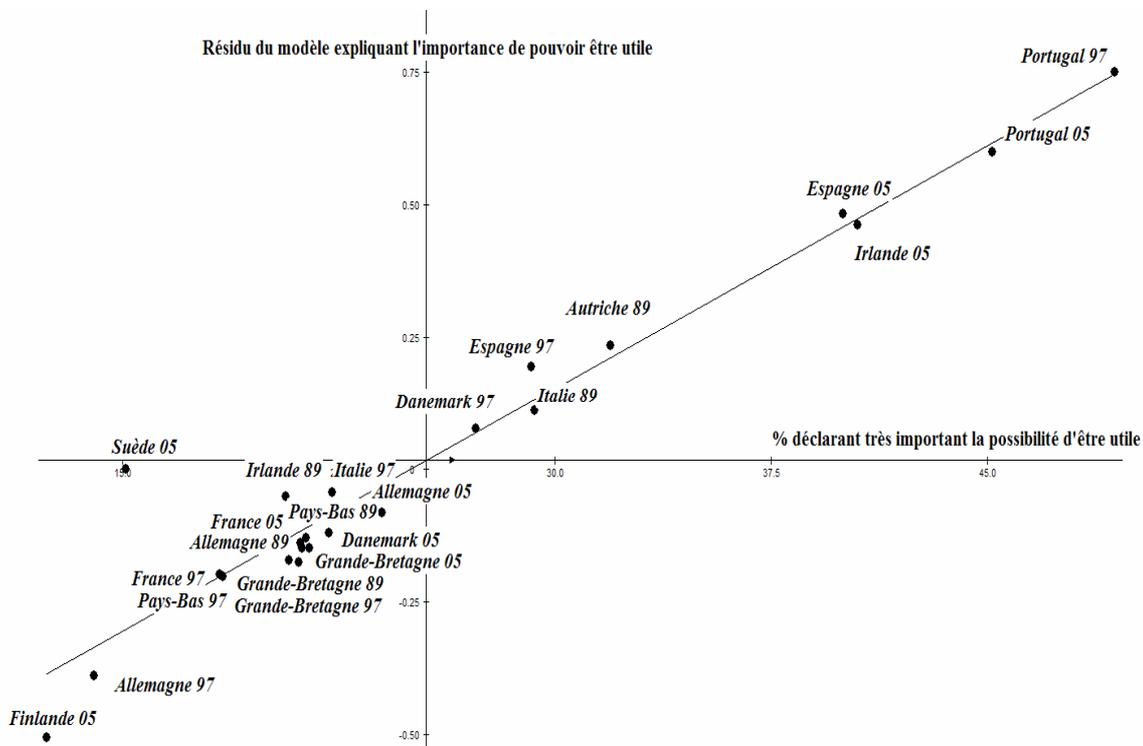
Source : ISSP 89, 97, 2005 et nos propres calculs



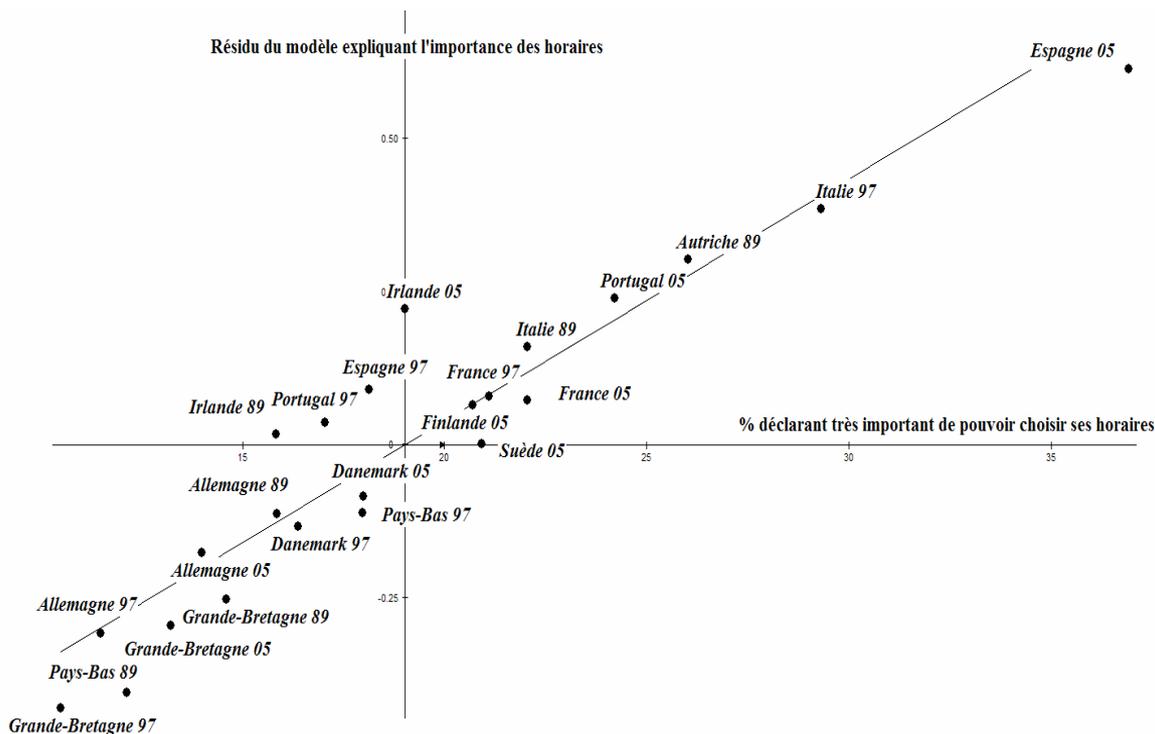
Source : ISSP 89, 97, 2005 et nos propres calculs



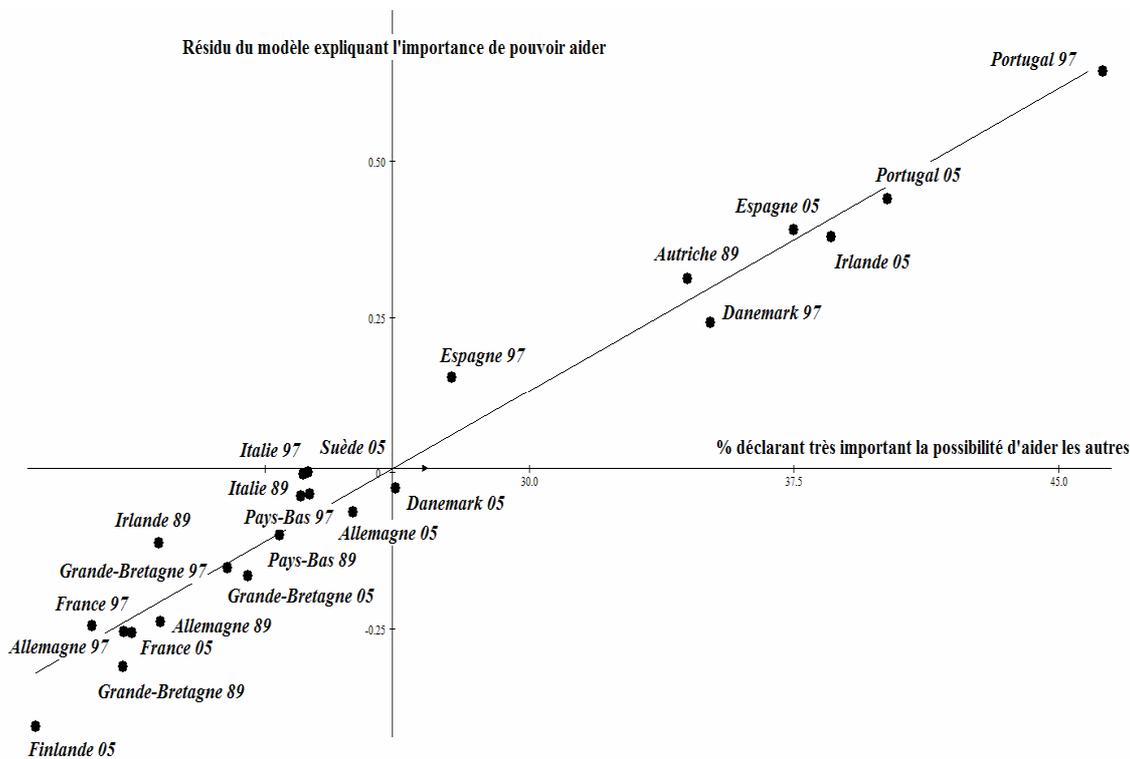
Source : ISSP 89, 97, 2005 et nos propres calculs



Source : ISSP 89, 97, 2005 et nos propres calculs



Source : ISSP 89, 97, 2005 et nos propres calculs



Source : ISSP 89, 97, 2005 et nos propres calculs

Annexe 7.1– Base de données comparative pour 2000-2001

Indicateurs de Laeken

* Indicateurs clés

- Taux de transition du non emploi (en 2000) à l'emploi (en 2001), en % du non emploi. Source: ECHP (Compendium⁶²)
- Pourcentage de la population en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation. 2001. Source: LFS (Compendium).
- Différence entre le salaire horaire des homes et des femmes en pourcentage du salaire horaire des homes. 2001. Source: ECHP (Compendium).
- Evolution du taux d'accident du travail défini comme le nombre d'accident sérieux pour 100 000 personnes en emploi. 2001. Source: ESAW (Compendium)
- Emploi à temps partiel en % de l'emploi total. 2001 (site Eurostat)
- Emploi temporaire en % de l'emploi total. 2001 (site Eurostat).
- Taux de transition du chômage (2000) à l'inactivité (2001), en % du chômage. Source: ECHP(Compendium)
- Taux de transition de l'inactivité (2000) à l'emploi (2001). Source: ECHP (Compendium)
- Taux de transition du chômage (2000) à l'emploi (2001). Source: ECHP (Compendium).
- Mobilité salariale (l'indicateur retenu est en fait une matrice des transitions des premiers déciles en 2000 vers les déciles supérieurs en 2001. Nous avons choisi le taux de personnes dans le premier décile en 2000 qui accèdent aux déciles supérieurs en 2001). Source: ECHP (Compendium).
- Taux de croissance de la productivité du travail (PIB par heure travaillée). 2001. Source: Eurostat (Compendium)
- Taux de croissance de la productivité du travail (PIB par personne employée). Source: Eurostat (Compendium).

* Indicateurs de contexte

- Taux de transition du travail temporaire (en 2000) vers un contrat permanent (en 2001). Source: ECHP (Compendium)
- Satisfaction moyenne au travail. 2001. Source: ECHP (Compendium).
- Pourcentage des femmes en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation. 2001. Source: LFS (Compendium).
- Pourcentage des hommes en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation. 2001. Source: LFS (Compendium).
- Participation à des mesures d'éducation et de formation (25-34 ans). 2001. Source: LFS (Compendium).
- Participation à des mesures d'éducation et de formation (35-44 ans). 2001. Source: LFS (Compendium).

⁶² Le « Compendium » correspond au document de synthèse sur les indicateurs de suivi des lignes directrices pour l'emploi (Commission européenne, 2006).

- Participation à des mesures d'éducation et de formation (45-54 ans). 2001. Source: LFS (Compendium).
- Participation à des mesures d'éducation et de formation (55-64 ans). 2001. Source: LFS (Compendium).
- Part des travailleurs utilisant un ordinateur sur leur lieu de travail et/ou pour motif professionnel. 2000. Source: Eurobarometer survey on ICT and employment (Compendium)
- Ecart de taux d'emploi entre hommes et femmes. 2001. Source: LFS (site Eurostat)
- Ecart de taux de chômage entre hommes et femmes. 2001. Source : LFS (site Eurostat)
- Indicateur de ségrégation professionnelle. 2001. Source : LFS (Compendium)
- Indicateur de ségrégation sectorielle. 2001. Source : LFS (Compendium)
- Taux d'accident du travail (défini comme le nombre d'accidents du travail sérieux pour 100 000 travailleurs). 2001. Source: ESAW (site d'Eurostat)
- Emploi à temps partiel involontaire des femmes, en % de l'emploi à temps partiel des femmes (site Eurostat).
- Emploi à temps partiel involontaire des hommes, en % de l'emploi à temps partiel masculin (site Eurostat).
- Taux de transition du chômage (2000) à l'emploi (2001). Source: ECHP (Compendium)
- Taux de transition du non emploi (2000) à la formation (2001). Source: ECHP (Compendium)
- Taux d'emploi des 15-64 ans. 2001. Source: LFS (site Eurostat)
- Taux d'emploi des 15-24 ans. 2001. Source: LFS (site Eurostat)
- Taux d'emploi des 25-54 ans. 2001. Source: LFS (site Eurostat)
- Taux d'emploi des 55-64 ans. 2001. Source: LFS (site Eurostat)
- Taux de chômage de long-terme. 2001. Source: LFS (site Eurostat)
- Taux de chômage de long-terme des femmes. 2001. Source: LFS (site Eurostat)
- Taux de chômage de long-terme des hommes. 2001. Source: LFS (site Eurostat)
- Jeunes chômeurs en % de la population totale de jeunes (15-24 ans). 2001. Source: LFS (Compendium)
- Impact de la paternité sur l'emploi: différence en point de pourcentage de taux d'emploi des hommes sans enfant et avec enfants(s) de moins de 6 ans. 2001. Source: LFS (Compendium)
- Impact de la maternité sur l'emploi: différence en point de pourcentage de taux d'emploi des femmes sans enfant et avec enfants(s) de moins de 6 ans. 2001. Source: LFS (Compendium)
- Services à la petite enfance: proportion d'enfants gardés régulièrement plus de 30 heures par semaine (par des arrangements formels autre que la famille) en proportion du nombre d'enfants de même âge. 2002. Source: national sources (Compendium)
- Différence de taux d'emploi entre les seniors (55-64 ans) et l'ensemble de la population active (15-64 ans). 2001. Source: LFS (site Eurostat).
- Productivité (PIB par heure travaillée). Source: Eurostat (Compendium)
- Productivité (PIB par travailleur). Source: Eurostat (Compendium)
- Part de la population qui a atteint le niveau bac. 2001. Source: LFS (Compendium)
- Part des hommes qui ont atteint le niveau bac. 2001. Source: LFS (Compendium)
- Part des femmes qui ont atteint le niveau bac. 2001. Source: LFS (Compendium)

Indicateurs complémentaires

- Salaire médian (en parité de pouvoir d'achat). Source: ECHP
- Taux de travailleurs pauvres. Source : site Eurostat
- Exposition à des nuisances sonores. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Exposition à des radiations. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Exposition à des températures basses. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Exposition à des températures élevées. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Exposition à des substances dangereuses. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Port de charges lourdes. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Position de travail pénible ou fatigante. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Mouvements répétitifs. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Pas de travail le samedi. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Pas de travail le dimanche. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Pas de travail de nuit. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Possibilité d'influer les horaires de travail. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Ma santé est en danger à cause de mon travail. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Des cadences de travail élevées. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)

- Des délais courts et stricts. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Proportion de salariés déclarant contrôler leurs méthodes de travail. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Proportion de salariés déclarant contrôler l'ordre des tâches qu'ils effectuent. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Proportion de salariés déclarant contrôler leur rythme de travail. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Discussion sur les conditions de travail. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Discussion débouchant sur une amélioration des conditions de travail. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Proportion de salariés déclarant que leur travail est correspond à leur niveau de qualifications. 2000. Source: la Troisième enquête européenne sur les conditions de travail (site de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
- Coût de la formation continue par participant. 1999. Source: CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*)
- Nombre d'heures de formation continue par participant. 1999. Source: CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*)
- Dépenses de politiques de l'emploi consacrées à la formation, en % du PIB. 2001. Source: Eurostat (site)
- Total des dépenses publiques pour l'éducation, en % du PIB. 2001. Source: Eurostat (site)
- Formation informelle. 2003: Source: Education – Life Long Learning Base - LFS (module ad hoc)
- Les horaires de travail permettent de concilier vie familiale et professionnelle. 2002. *European Social Survey*.
- Taux de remplacement du salaire en cas de chômage, calcul de l'OCDE
- Salaire minimum, disponible sur le site d'Eurostat

Annexe 8.1- Base de données constituée pour l'analyse longitudinale de la qualité de l'emploi

a) Variables disponibles pour une analyse longitudinale

Variables issues de l'Enquête Européenne sur les Forces de Travail, 1983-2004

Indicateurs figurant dans la liste des indicateurs clés retenus au sommet de Laeken

- Taux de transition du non emploi (année précédente) à l'emploi (année en cours), en % du non emploi
- Pourcentage de la population en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation (dans les 4 semaines qui précèdent l'enquête)
- Emploi à temps partiel en % de l'emploi total
- Emploi temporaire en % de l'emploi total
- Taux de transition du chômage (année précédente) à l'inactivité (année en cours), en % du chômage
- Taux de transition de l'inactivité (année précédente) à l'emploi (année en cours), en % de l'inactivité
- Taux de transition du chômage (année précédente) à l'emploi (année en cours), en % du chômage

Indicateurs figurant dans la liste des indicateurs de contexte retenus au sommet de Laeken

- Pourcentage des femmes en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation (dans les 4 semaines qui précèdent l'enquête)
- Pourcentage des hommes en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation (dans les 4 semaines qui précèdent l'enquête)
- Pourcentage de la population en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation (dans les 4 semaines qui précèdent l'enquête), par groupe d'âge : 2-34 ans, 35-44 ans, 45-54 ans, 55-64 ans.
- Différentiel de taux d'emploi entre hommes et femmes
- Indice de ségrégation professionnelle (à partir de ISCO1D et ISCO2D). L'indice utilisé se calcule comme suit : $I = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{M_i}{M} - \frac{F_i}{F} \right|$ où M représente le nombre total d'hommes en emploi, M_i le nombre d'hommes dans la profession i, F le nombre total de femmes en emploi, F_i le nombre total de femmes dans la profession i (Emerek *et al.*, 2003)
- Indice de ségrégation sectorielle (à partir de NACE1D) selon la même formule que l'indice de ségrégation professionnelle.
- Taux d'accidents du travail (nombre d'accidents pour 100 000 personnes en emploi)
- Temps partiel involontaire en % du temps partiel, pour l'ensemble de la population, pour les hommes et pour les femmes

- Taux d'emploi par groupe d'âge: 15-64 ans, 15-24 ans, 25-54 ans, 55-64 ans
- Taux de chômage de longue durée pour l'ensemble de la population, pour les hommes et pour les femmes
- Nombre de jeunes au chômage rapporté à la population totale de 15-24 ans
- Différentiel de taux d'emploi entre seniors (55-64 ans) et 15-64 ans
- Pourcentage de la population ayant atteint un niveau d'éducation secondaire (ISCED 3)
- Pourcentage d'hommes ayant atteint un niveau d'éducation secondaire (ISCED 3)
- Pourcentage de femmes ayant atteint un niveau d'éducation secondaire (ISCED 3)

-Indicateurs complémentaires

- Nombre de personnes déclarant travailler le samedi, en % de l'emploi total
- Nombre de personnes déclarant travailler le dimanche, en % de l'emploi total
- Nombre de personnes déclarant travailler le soir, en % de l'emploi total
- Nombre de personnes déclarant travailler la nuit, en % de l'emploi total

- Nombre de personnes en travail posté, en % de l'emploi total
- Durée de la formation

Variables issues d'autres sources

Indicateurs figurant dans la liste des indicateurs clés retenus au sommet de Laeken

- Ecart salarial entre hommes et femmes : différence de salaire horaire moyen en pourcentage du salaire moyen des hommes, source : Eurostat, à partir de l'ECHP, de EU-SILC et de sources nationales

Indicateurs figurant dans la liste des indicateurs de contexte retenus au sommet de Laeken

- Taux d'accidents du travail : nombre d'accidents pour 100 000 travailleurs, source : données nationales
- Taux d'accidents du travail: nombre d'accidents pour 100 000 travailleurs, source : Eurostat

b) Choix d'un échantillon restreint

A partir de 1995

- Taux de transition du non emploi (année précédente) à l'emploi (année en cours), en % du non emploi (+)
- Taux de chômage de longue durée (-)
- Emploi temporaire en % de l'emploi total (-)
- Temps partiel involontaire, en % de l'emploi à temps partiel (-)
- Différentiel de taux d'emploi entre hommes et femmes (-)
- Ecart salarial brut entre hommes et femmes, source : Eurostat, à partir de l'ECHP, de EU-SILC et de sources nationales (-)

- Indicateur de ségrégation professionnelle (calculé sur ISCO2D) (-)
- Pourcentage de la population en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation (dans les 4 semaines qui précèdent l'enquête) (+)
- Population ayant atteint un niveau d'éducation secondaire (ISCED 3) (+)
- Horaires atypiques : Nombre de personnes déclarant travailler le samedi, en % de l'emploi total + Nombre de personnes déclarant travailler le dimanche, en % de l'emploi total + Nombre de personnes déclarant travailler la nuit, en % de l'emploi total (-). *Cette variable est manquante pour l'Allemagne, pour les Pays-Bas en fin de période et pour l'Irlande en milieu de période.*
- Taux d'accidents du travail standardisé, base ESAW (-).

Ces indicateurs contribuent tous à la qualité de l'emploi, mais certains positivement et d'autres négativement (cf. parenthèses), bien que ce signe soit discutable dans le cas des emplois atypiques (le temps partiel par exemple peut également être considéré comme un outil de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle). Afin de pouvoir interpréter l'indice synthétique, nous avons changé le signe des indicateurs dont la contribution peut être considérée comme négative.

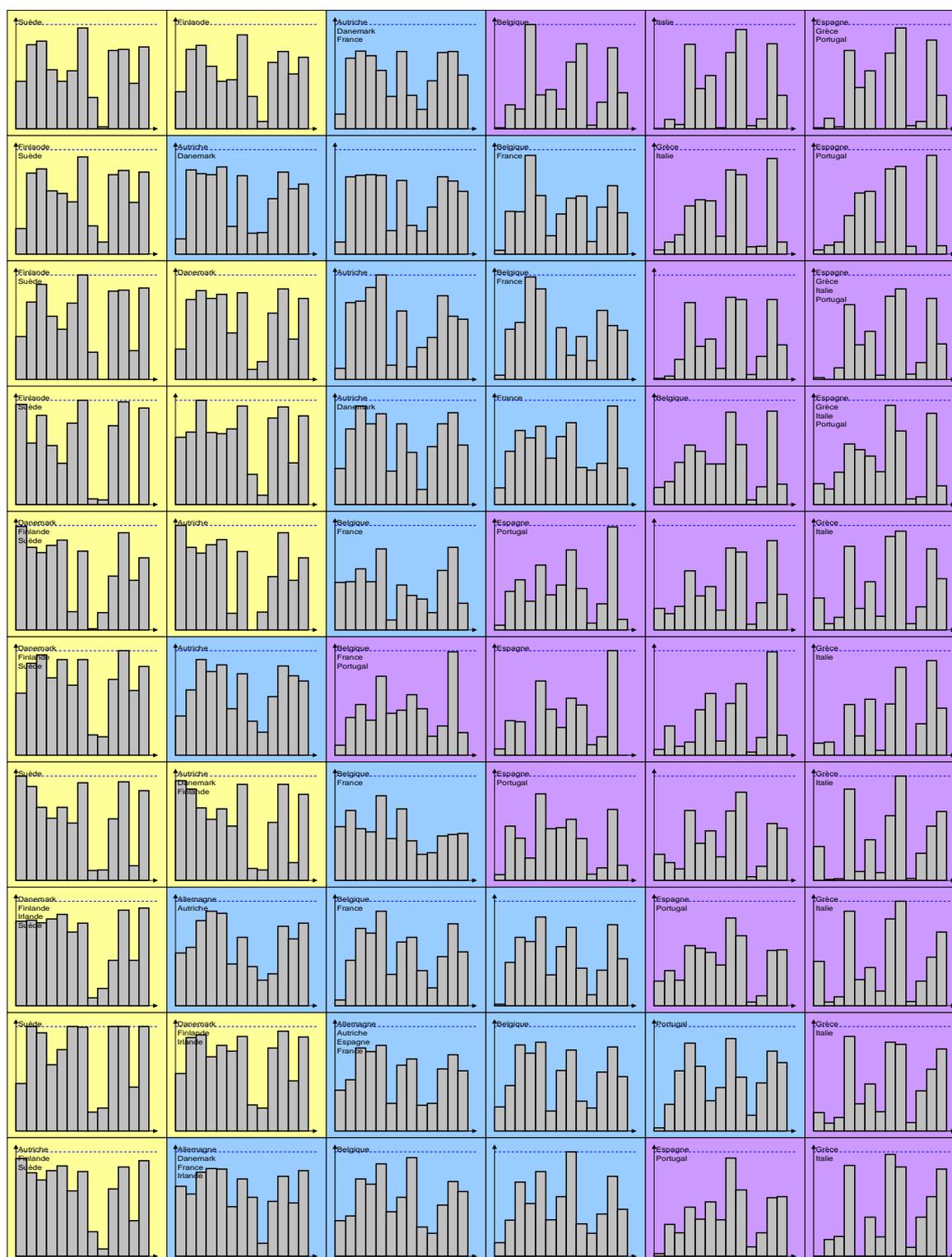
A partir de 1983, seuls sont disponibles les indicateurs suivants :

- Taux d'accidents du travail, données nationales récoltées (*ces données sont manquantes pour le Portugal et les Pays-Bas*)
- Taux de transition du non emploi à l'emploi
- Taux de participation à des mesures de formation
- Temps partiel involontaire, en % de l'emploi à temps partiel
- Part des CDD
- Différence de taux d'emploi entre hommes et femmes

c) Disponibilité des données de l'Enquête sur les Forces de Travail pour les différents pays et années

Pays	Année de début	Début des données trimestrielles
Allemagne	2002	
Autriche	1995	1999
Belgique	1983	1999
Danemark	1983	1999
Espagne	1987	1998
Finlande	1995	1998
France	1983	2003
Grèce	1983	1998
Irlande	1983	1999
Italie	1983	1998
Pays-Bas	1985	2000
Portugal	1986	1998
Suède	1995	2001

Annexe 8.2 – Carte de Kohonen depuis 1995 avec une représentation des vecteurs codes



Sources : LFS, données nationales sur les accidents du travail et nos propres calculs

Note de lecture : chaque ligne représente une année (de 1995 à 2004). Les histogrammes représentent les « vecteurs codes » associés à chaque case, et correspondant aux variables listées dans l'annexe (échantillon restreint depuis 1995).

Bibliographie

- AARON C., PERRAUDIN C. et RINKIEWICZ J. (2003), « Curves Based Kohonen Map and Adaptive Classification: an Application to the Convergence of the European Countries », *Prépub SAMOS*, n°190, Juillet.
- ACEMOGLU D. (2002), « Technical Change, Inequality and the Labor Market », *Journal of Economic Literature*, vol. XL, n°1, Mars, pp.7-72.
- ACEMOGLU D. et PISCHKE J.-S. (1999), « Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets », *The Economic Journal*, vol.109, n°453, Février, pp.F112-F142.
- ADDISON J. T. et TEIXERA P. (2006), « Does the Quality of Industrial Relations Matter for the Macro Economy? A Cross-Country Analysis Using Strikes Data », *IZA Discussion Paper*, n°1968, Février.
- AFSA C. (2002), « Satisfaction et expression des préférences: le cas des heures de travail », article présenté à la conférence Journées de microéconomie appliquée, Rennes, 6-7 Juin.
- AIGNER D. J., et CAIN G. G. (1977), « Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets », *Industrial and Labor Relations Review*, vol.30, n°2, Janvier, pp.175-187.
- AKARÇAY-GÜRBÜZ A. et PERRAUDIN C. (2004), « How to Situate the Turkish Economy among the European Union Economies? An Exploratory Analysis », *European Journal of Economic and Social Systems*, vol.17, n°1-2, pp.41-62.
- AKERLOF G. A., ROSE A. K. et YELLEN J. L. (1988), « Job Switching and Job Satisfaction in the US Labor Market », *Brookings Papers on Economic Activity*, n°2, pp.495-594.
- AKERLOF G. A. et YELLEN J. L. (1988), « Fairness and unemployment », *The American Economic Review*, vol.77, n°2, pp.137-142.
- ALBERT M. (1991), *Capitalisme contre capitalisme*. Paris: Seuil.
- ALEXANDROVA A. (2005), « Subjective Well-being and Kahneman's 'objective happiness' », *Journal of Happiness Studies*, vol.6, n°3, Septembre, pp.301-324.
- ALGAN Y. et CAHUC P. (2005a), « Civic Attitudes and the Design of Labor Market Institutions: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model? », *Document de travail*.
- (2005b), « The Roots of Low European Employment: Family Culture? ». in C. Pissarides et J. Frenkel (eds.), *NBER Macroeconomics Annual*: MIT Press.

- (2006a), « Job Protection: the Macho Hypothesis », *Oxford Review of Economic Policy*, vol.22, n°2, Novembre, pp.290-410.
- (2006b), « Why is the minimum wage so high in low-trust countries? », *Document de travail*.
- (2007), « Social attitudes and Macroeconomic performance: An epidemiological approach », *Document de travail*.
- ALLEN J. et VAN DER VELDEN R. (2001), « Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search », *Oxford Economic Papers*, vol.3, pp.434-452.
- ALLEN M. (2004), « The varieties of capitalism paradigm: not enough variety? », *Socio-Economic Review*, vol.2, n°1, pp.87-108.
- ALLISON P. D. (2005), *Fixed Effects Regression Methods for Longitudinal Data Using SAS*. Cary, North Carolina, USA: SAS Institute Inc.
- 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, pp.1252-1269.
- AMABLE B. (2005), *Les cinq capitalismes*. Paris: Seuil.
- AMABLE B., BARRE R. et BOYER R. (1997), *Les Systèmes d'innovation à l'ère de la globalisation*. Paris: Economica.
- ANANYIN O. (2003), « Comment intégrer l'économie comparative dans l'économie? », *Revue d'études comparatives Est-Ouest*, vol.34, n°2, pp.5-29.
- ANDREWS M. et SIMMONS R. (1995), « Are Effort Bargaining Models Consistent with the Facts? An Assessment of the Early 1980's », *Economica*, vol.62, n°247, Août, pp.313-334.
- ANKER R. (1997), « Ségrégation professionnelle hommes-femmes: les théories en présence », *Revue internationale du travail*, vol.136, n°3, Automne, pp.343-370.
- ANKER R. (2002), « Enquête sur la sécurité socio-économique des personnes : principes et méthodes », *Revue internationale du travail*, vol. 141, n°4, pp. 341-364.
- ANKER R., CHERNYSHEV I., EGGER P., MEHRAN F., et 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, pp.159-193.
- ANXO, D., ERHEL C. et SCHIPPERS J. J. (eds.)(2007), *Labour Market Transitions and Time Adjustment over the Life Course*, Amsterdam: Dutch University Press.
- ANXO D. et ERHEL C. (2006), « Irreversibility of time, reversibility of choices? The Life-Course foundations of the Transitional Labour Markets approach », *Cahiers de la MSE*, 2006.58.
- ANXO D., BOULIN J.-Y., LALLEMENT M., LEVEFRE G. et SILVERA R. (1998), « Recomposition du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie. Une comparaison France-Suède », *Travail et emploi*, vol. 74, n°1, pp. 5-20.
- ANXO D., FAGAN C., CEBRIÁN I. et MORENO G. (2007), « Patterns of labour market integration in Europe - a life course perspective on time policies », *Socio-Economic Review*, vol. 5, n°2, Avril, pp. 233-260.

- APPELBAUM E., BAILEY T., BERG P. et KALLEBERG A. L. (2000), *Manufacturing Advantage. Why high-performance work systems pay off*. Ithaca et Londres: Cornell University Press.
- ARTHUR B. W. (1989), « Competing Technologies, Increasing Returns, and Lock-In by Historical Events », *Economic Journal*, vol.99, n°394, Mars, pp.116-131.
- ARTS W. et GELISSEN J. (2002), « Three worlds of welfare capitalism or more? A state-of-the-art report », *Journal of European Social Policy*, vol.12, n°2, pp.137-158.
- ARVEY R. D., BOUCHARD T. J., SEGAL N. L. et ABRAHAM L. M. (1989), « Job satisfaction: Environmental and genetic components », *Journal of Applied Psychology*, vol.74, pp.187-192.
- ARVEY R. D., MCCALL B. P., BOUCHARD T. J., TAUBMAN P. et CAVANAUGH M. A. (1993), « Genetic influences on job satisfaction and work values », *Personality and Individual Differences*, vol.94, n°17, pp.21-33.
- ASKENAZY P. (2000), « Réduction du temps de travail. Organisation et conditions de travail », *Revue économique*, vol.51, n°3, Mai, pp.547-556.
- (2001), « Réduction du temps de travail et innovations organisationnelles négociées », *Revue d'économie politique*, vol.111, n°2, Septembre-octobre, pp.247-269.
- (2004), *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*. Paris: Le Seuil.
- (2006), « Some reporting workplace accidents in France: the role of labour contract », *Document de travail, CEPREMAP*, n°06-03.
- ASKENAZY P. et CAROLI E. (2002), « New Organizational Practices and Working Conditions: Evidence for France in the 1990's », *Louvain Economics Review*, vol.68, n°1-2, pp.91-110.
- ATKINSON A. B., MARLIER E. et NOLAN B. (2004), « Indicators and Targets for Social Inclusion in the European Union », *Journal of Common Market Studies*, vol.42, n°1, pp.47-75.
- ATKINSON A. B., CANTILLON B., MARLIER E. et NOLAN B. (2007), *The EU and Social Inclusion. Facing the challenges*, Bristol, UK: The Policy Press.
- ATROSTIC B. K. (1982), « The Demand for Leisure and Nonpecuniary Job Characteristics », *The American Economic Review*, vol.72, n°3, Juin, pp.428-440.
- AUER P. et GAZIER B. (2006), *L'introuvable sécurité de l'emploi*. Paris: Flammarion.
- AVENTUR F., CAMPO C. et MÖBUS M. (1999), « Factors in the spread of continuing training in the European Community », *Training and Employment*, vol.35, pp.1-4.
- AZIZI K. (2007), « Inégalités et clubs de convergence: les résultats d'un modèle à seuil », *mimeo*, Centre d'économie de la Sorbonne.
- BAKER G. et HOLMSTROM B. (1995), « Internal Labor Markets: Too Many Theories, Too Few Facts », *The American Economic Review*, vol.85, n°2, Mai, pp.255-259.

- BARBIER J.-C. et LETABLIER M.-T. (2005), *Politiques sociales. Enjeux méthodologiques et épistémologiques des comparaisons internationales*, Bruxelles : P.I.E – Peter Lang.
- BARBIER J.-C. (2005a), « La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale », *Revue Française de Sociologie*, vol.46, n°2, pp.351-371.
- BARBIER J.-C. (2005b), « Apprendre vraiment du Danemark? », *Connaissance de l'emploi*, n°18, juillet.
- BARBIER J.-C. et SYLLA N. S. (2004). *Stratégie européenne pour l'emploi: genèse, coordination communautaire et diversité nationale*. Paris: Centre d'études pour l'emploi.
- BARRON J. M. et BLACK D. A. (1982), « Do Union Members Receive Compensating Wage Differentials? Comment », *The American Economic Review*, vol.72, n°4, Septembre, pp.864-867.
- BASKERVILLE R. F. (2003), « Hofstede never studied culture », *Accounting, Organizations and Society*, vol.28, n°1, Janvier, pp.1-14.
- BASSANINI A (2006), « Training, wages and employment security », *Applied Economics Letters*, vol. 13, n°8, pp.523-527.
- BASSANINI A. et SCARPETTA S. (2002), « Does Human Capital Matter for Growth in OECD Countries? A Pooled Mean-Group Approach », *Economics Letters*, vol.74, n°3, pp.399-405.
- BAUDELLOT C. (1995), « Le sexe est-il un résidu? », *Les Cahiers du Mage*, n°2, pp.35-37.
- BAUDELLOT C. et GOLLAC M. (1993), « Salaires et conditions de travail », *Economie et statistique*, n°265, pp.65-84.
- (2003), *Travailler pour être heureux? Le bonheur et le travail en France*. Paris: Fayard.
- BAUDELLOT C., GOLLAC M. et GURGAND M. (1999), « Hommes et femmes au travail: des satisfactions comparables en dépit de situations inégales », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°99.09.
- BAUER T. K. (2004), « High Performance Workplace Practices and Job Satisfaction: Evidence from Europe », *IZA Discussion Paper*, n°1265, Août.
- BAUJARD A. (2003), « L'économie du bien-être est morte. Vive l'économie du bien-être! », *Document de travail*.
- BAZEN S. (2000), « The impact of the regulation of low wages on inequality and labour-market adjustment: a comparative analysis », *Oxford Review of Economic Policy*, vol.16, n°1, pp.57-69.
- BECKER G. S. (1964), *Human Capital: A Theoretical Analysis with Special References to Education*. New York: Columbia University Press.
- (1971), *The Economics of Discrimination* (Deuxième édition). Chicago: University of Chicago Press.
- (1996), *Accounting for Tastes*. Cambridge, Massachusetts et Londres, Angleterre: Harvard University Press.

- BELFIELD C. R. et HARRIS R. D. F. (2002), « How well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels? Evidence for UK graduates », *Applied Economics*, vol.34, pp.535-548.
- BELL L. A. et FREEMAN R. B. (2001), « The Incentive for Working Hard: Explaining Hours Worked Differences in the US and Germany », *Labour Economics*, vol.8, n°2, Mai, pp.181-202.
- BÉNABOU R. et TIROLE J. (2003), « Intrinsic and Extrinsic Motivation », *Review of Economic Studies*, vol.70, n°3, pp.489-520.
- BENDER K. A., DONOHUE S. M. et HEYWOOD J. S. (2005), « Job satisfaction and gender segregation », *Oxford Economic Papers*, vol.57, n°3, Juillet, pp.475-496.
- BENDER K. A. et SLOANE P. J. (1998), « Job Satisfaction, Trade Unions, and Exit-Voice Revisited », *Industrial and Labor Relations Review*, vol.51, n°2, Janvier, pp.220-240.
- BENOIT-GUILBOT O. et CEMENÇON M. (2001), « Les évolutions de l'emploi féminin, reflet des diversités sociales européennes », *Revue de l'OFCE*, n°77, pp.259-296.
- BENSIDOUN I. et BOONE L. (1998), « La notion de convergence ». in CEPII (Ed.), *L'économie mondiale 1999* (pp. 94-103). Paris: La découverte.
- BERG P. et KALLEBERG A. (2006a), « Confiance et lieux de travail de haute performance ». in P. Askenazy et D. Cartron et F. d. Coninck et M. Gollac (eds.), *Organisation et intensité du travail* (pp. 354-365). Toulouse: Octarès.
- (2006b), « L'effet des pratiques de travail de haute performance sur le stress professionnel: conclusion d'une enquête auprès de travailleurs américains ». in P. Askenazy et D. Cartron et F. d. Coninck et M. Gollac (eds.), *Organisation et intensité du travail* (pp. 215-225). Toulouse: Octarès Edition.
- BERTRAND M. et MULLAINATHAN S. (2001), « Do people mean what they say? Implications for subjective survey data », *American Economic Review*, vol.91, n°2, Mai, pp.67-72.
- BESCOND D., CHATAIGNER A. et MEHRAN F. (2003), « Sept indicateurs pour mesurer le travail décent: une comparaison internationale », *Revue internationale du travail*, vol.142, n°2, pp.195-229.
- BESSIERE C. (2003), « Les hommes sont-ils plus heureux au travail que les femmes? », *EcoFlash*, n°182, Novembre.
- BEVORT A. et TRANCART D. (2003), « Les comparaisons internationales dans les recherches et les débats sur les systèmes éducatifs ». in M. Lallement et J. Spurk (eds.), *Stratégies de la comparaison internationale* (pp. 121-133). Paris: CNRS Editions.
- BOONE J. et VAN OURS J. C. (2006), « Are recessions good for workplace safety? », *Journal of Health Economics*, vol.25, n°6, Novembre, pp.1069-1093.
- BLANCHARD O. (2006), « European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas », *Economic Policy*, vol.45, n°7-59.
- BLANCHARD O. et PHILIPPON T. (2004), « The Quality of Labor Relations and Unemployment », *MIT, Working paper*, n°10590, Juin.

- BLANCHFLOWER D. G., OSWALD A. et STUTZER A. (2001), « Latent entrepreneurship across nations », *European Economic Review*, vol.45, pp.680-691.
- BLUESTONE B. et HARRISON B. (1988), « The Growth of Low Wage Employment: 1963-1986 », *American Economic Review*, vol.78, n°2, Mai, pp.124-128.
- BLUNDELL R., DEARDEN L., MEGHIR C. et SIANESI B. (1999), « Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy », *Fiscal Studies*, vol.20, n°1, pp.1-23.
- BOARINI R., JOHANSSON A. et D'ERCOLE M. M. (2006), « Alternative Measures of Well-Being », *Economics Department Working Papers*, n°476.
- BÖCKERMAN P. (2004), « Perceptions of job instability in Europe », *Social Indicators Research*, n°67, pp.283-314.
- BÖCKERMAN P. et ILMAKUNNAS P. (2006a), « Do Job Disamenities Raises Wages or Ruin Job Satisfaction? », *International Journal of Manpower*, vol.27, n°3, pp.290-302.
- BÖCKERMAN P. et ILMAKUNNAS P. (2006b), « Elusive effects of unemployment on happiness », *Social Indicators Research*, vol. 79, n°1, pp. 159-169.
- BODIER M. et CRENNER E. (1997), « Adéquation entre formation et emploi: ce qu'en pensent les salariés », *INSEE Première*, n°525.
- BOES S. et WINKELMANN R. (2004), « Income and Happiness: New Results from Generalized Threshold and Sequential Models », *IZA DP*, n°1175, Juin.
- BOISVERT M. (1977), *La qualité de vie au travail*, Montréal : Ecole des Hautes Etudes Commerciales.
- BÖHEIM R. et TAYLOR M. P. (2004), « Actual and Preferred Working Hours », *British Journal of Industrial Relations*, vol.42, n°1, Mars, pp.149-166.
- BONHOMME S. et JOLIVET G. (2005), « The Pervasive Absence of Compensating Differentials », *Document de travail du CREST*, n°2005-28.
- BONNET F., FIGUEIREDO J. B. et STANDING G. (2003), « Une famille d'indicateurs de travail décent », *Revue internationale du travail*, vol.142, n°2, pp.232-260.
- BORJAS G. J. (1979), « Job Satisfaction, Wages and Unions », *The Journal of Human Resources*, vol.14, n°1, pp.21-40.
- BOSTIC T. J. et PTACEK J. T. (2001), « Personality factors and the short-term variability in subjective well-being », *Journal of Happiness Studies*, vol.2, n°4, Décembre, pp.355-373.
- BOUMAHDI R., LATTES, J. M. et PLASSARD J. M. (2005), « Droit et économie de la discrimination sur le marché du travail », *Travail et emploi*, vol.104, Octobre-décembre, pp.55-67.
- BOUVET M ET YAHOU N. (2001), « Le risque d'accident du travail varie avec la conjoncture économique », *DARES, Premières synthèses*, n° 31.1, Août.
- BOWLES S. (1998), « Endogenous Preferences: The Cultural Consequences of Markets and other Economic Institutions », *Journal of Economic Literature*, vol.XXXVI, Mars, pp.75-111.

- BOYER R. (2002), « Variétés du capitalisme et théorie de la régulation », *L'Année de la régulation*, vol.6, pp.125-194.
- (2004), *Une théorie du capitalisme est-elle possible?* Paris: Odile Jacob.
- (2006), « Employment and Decent Work in the Era of Flexicurity », article présenté à la conférence UN/DESA DEvelopment Forum on Productive Employment and Decent Work, United Nations Headquarters, New York, 8 et 9 Mai.
- BOYER R. et DURAND J.-P. (1998), *L'après fordisme*. Paris: Syros.
- BRANDL B. et TRAXLER F. (2005), « Industrial Relations, Social Pacts and Welfare Expenditures: A Cross-national Comparison », *British Journal of Industrial Relations*, vol.43, n°4, pp.635-658.
- BRAUN M. et SCOTT J. (1998), « Multidimensional Scaling and Equivalence: Is *having a job* the same as *working*? ». in J. A. Harkness (Ed.), *Cross-Cultural Survey Equivalence* (Vol. 3). Mannheim: ZUMA.
- BRECHON P. (2002), « Les grandes enquêtes internationales (Eurobaromètres, Valeurs, ISSP): apports et limites », *L'Année sociologique*, vol.52, n°1, pp.105-130.
- BRICKMAN P., COATES D. et JANOFF-BULMAN R. (1978), « Lottery winners and accidents victims: is happiness relative? », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol.37, n°917-27.
- BRISBOIS R. (2003), « How Canada Stacks Up: The Quality of Work - An International Perspective », *Research Paper*, vol.23.
- BROCHIER H. (1997), « Le dualisme du positif et du normatif en économie et dans les sciences sociales ». in H. Brochier et R. Frydman et B. Gazier et J. Lallement (eds.), *L'économie normative* (pp. 23-37): Economica.
- BROWN A., CHARLWOOD A., FORDE C. et SPENCER, D. (2006). *Changing job quality in Great Britain 1998-2004*. London: DTI.
- BROWN C. (1980), « Equalizing Differences in the Labor Market », *The Quarterly Journal of Economics*, vol.94, n°1, pp.113-134.
- BROWN S. L. et BOOTH A. (2002), « Stress at Home, Peace at Work: A test of the Time Bind Hypothesis », *Social Science Quarterly*, vol.83, n°4, Décembre, pp.905-920.
- BRUHNES B., CLERC D., MEDA D. et PERRET, B. (2001), *Trente-cinq heures: le temps du bilan*. Paris: Desclée de Brouwer.
- BRUNET F. (2002), *Un enjeu: la "qualité de l'emploi"*. Paris.
- BRYSON A., CAPPELLARI L. et LUCIFORA C. (2005), « Why So Unhappy? The Effects of Unionisation on Job Satisfaction », *IZA DP*, n°1498.
- BUECHTEMANN C. et VERDIER E. (1998), « Education and Training Regimes : Macro-Institutional Evidence » ; vol. 108, n°3, pp. 292-319.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (1999). *Un travail décent*. Genève.
- BYGREN M. (2004), « Pay references and pay satisfaction: what do workers evaluate their pay against? », *Social Science Research*, vol.33, pp.206-224.

- CADIOU L., GUICHARD S. et MAUREL M. (2000), « Disparités institutionnelles et flexibilité des marchés du travail dans l'UE », *Economie et statistique*, n°332-333, pp.49-63.
- CAHUC P. et ZYLBERBERG A. (2004), *Le chômage, fatalité ou nécessité?* Paris: Flammarion.
- CALMFORS L. et DRIFILL J. (1988), « Bargaining Structure, Corporatism, and Macroeconomic Performance », *Economic Policy*, vol.6, pp.14-61.
- CAMPBELL J. L. (2002), « Ideas, Politics, and Public Policy », *Annual Review of Sociology*, vol.28, pp.21-38.
- (2004), *Institutional Change and Globalization*: Princeton University Press.
- CARD D. et KRUEGER A. B. (1997), *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton: Princeton University Press.
- CASTEL R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris: Fayard.
- CASTLES F. G. (1998), *Comparative Public Policy. Patterns of Post-war Transformation*. Cheltenham: Edward Elgar.
- CAZENAVE M.-C. (2006), « Onze millions de travailleurs pauvres en Europe ? », *Connaissance de l'emploi*, n°36, Noisy-le-Grand : CEE.
- CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI (2006), *La qualité de l'emploi*, Paris : La Découverte, collection Repères.
- CHAUVEL L. (1998), « Niveau d'éducation en Europe : le rattrapage français », in INSEE, *France, portrait social 1998-1999*, INSEE : Paris (pp. 109-121).
- CHAUVEL L. (1999), « Existe-t-il un modèle européen de structure sociale? », *Revue de l'OFCE*, n°71, pp.283-298.
- CHISHOLM R. (1983), « Quality of Working Life: Critical Issue for the 80s », *Public Productivity Review*, vol. 7, n°1, pp. 10-25.
- CLARK A. (1990), « Efficient Bargains and the MCDonald-Solow Conjecture », *Journal of Labor Economics*, vol.8, n°4, pp.502-528.
- CLARK A. (1997), « Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? », *Labour Economics*, vol.4, n°4, pp.341-372.
- (1999), « Are wages habit-forming? Evidence from micro data », *Journal of Economic Behavior et Organization*, vol.39, pp.179-200.
- (2001), « What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data », *Labour Economics*, vol.8, n°223-242.
- (2005a), « What makes a good job? Evidence from OECD countries », in S. Bazen et C. Lucifora et W. Salverda (eds.), *Job Quality and Employment Behaviour* (pp. 11-30): Palgrave.
- (2005b), « Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries », *British Journal of Industrial Relations*, vol.43, n°3, pp.377-400.
- (2006), « Born to be mild? Cohort effects don't explain why well-being is U-shaped in age », *Working Paper - PSE*, n°2006-35.

- CLARK A., ETILÉ F., POSTEL-VINAY F., SENIK C. et VAN DER STRAETEN K. (2005), « Heterogeneity in Reported Well-Being: Evidence from Twelve European Countries », *The Economic Journal*, vol.115, Mars, pp.118-132.
- CLARK A. et GEORGELLIS Y. (2004), « Kahneman meets the quitters: Peak-End Behaviour in the Labour Market », *Document de travail*.
- CLARK A., GEORGELLIS Y. et SANFEY P. (2001), « Scarring: The Psychological Impact of Past Unemployment », *Economica*, vol.68, n°270, pp.221-241.
- CLARK A., KRISTENSEN N. et WESTERGAARD-NIELSEN N. (2006), « Job Satisfaction and Co-Worker Wages: Status or Signal? », *Working Paper*.
- CLARK A. et LUCAS R. E. (2006), « Do People Really Adapt to Marriage? », *Journal of Happiness Studies*.
- CLARK A. et OSWALD A. (1993), « Trade Union Utility Functions: A Survey of Union Leaders'Views », *Industrial Relations*, vol.32, n°3.
- (1994), « Unhappiness and Unemployment », *The Economic Journal*, vol.104, n°424, pp.684-659.
- (1996), « Satisfaction and comparison income », *Journal of Public Economics*, vol.61, n°3, Septembre, pp.359-381.
- (2002), « Well-being in panels », *Document de travail DELTA*.
- (2006), « The curved relationship between subjective well-being and age », *Working Paper - PSE*, n°2006-29.
- CLARK A., OSWALD A. et WARR P. (1996), « Is Job Satisfaction U-shaped in Age? », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol.69, Printemps, pp.57-81.
- CLARK A. et POSTEL-VINAY F. (2005), « Job Security and Job Protection », *CEPR Discussion Paper*, n°4927.
- CLARK A. et SENIK C. (2006), « The (unexpected) Structure of "Rents" on the French and British Labour Markets », *Journal of Socio-Economics*, vol.35, n°2, pp.180-196.
- CLEGG C. W. (1983), « Psychology of employee lateness, absence and turnover: a methodological critique and an empirical study », *Journal of Applied Psychology*, vol.68, pp.88-101.
- COLLECTIF ACDC (AUTRES CHIFFRES DU CHOMAGE) (2007), « Précarité, pauvreté, inégalités : le baromètre explose », *Droit social*, n°7/8, Juillet-Août.
- COMIM F. (2005), « Capabilities and Happiness: Potential Synergies », *Review of social economy*, vol.LXIII, n°2, Juin, pp.161-176.
- COMMISSION EUROPÉENNE. (1993), *White Paper on Growth, Competitiveness and Employment*. Bruxelles.
- (2001a), *Employment in Europe*, Luxembourg: Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances
- (2001b), « Politiques sociales et de l'emploi: un cadre pour investir dans la qualité », *COM (2003) 313 final*, 20/06/2001.

- (2001c), « European statistics on accidents at work (ESAW) - Methodology - 2001 edition », Directorate General Employment and Social Affairs series.
- (2002), *Employment in Europe*, Luxembourg: Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances
- (2003a), « Amélioration de la qualité de l'emploi: un examen des derniers progrès accomplis », *COM(2003) 728 final*, 26/11/2003.
- (2003b), *Employment in Europe*, Luxembourg: Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances.
- (2003c), « Ecarts de rémunération entre les sexes sur les marchés du travail européens - Mesure, analyse et implications politiques », *Document de travail des services de la commission*.
- (2004), *Observatoire européen de l'Emploi. Bilan: Printemps 2004*. Bruxelles.
- (2006), *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis. 2006 Compendium*, DG Emploi, affaires sociales et égalités des chances.
- (2007), *Rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes - 2007*. Luxembourg: Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, Unité G1.
- COOPER C. et MUMFORD E. (EDS) (1979), *The quality of working life in Western and Eastern Europe*, Westport, Connecticut: Greenwood Press.
- CORRADO L., MARTIN R. et WEEKS M. (2005), « Identifying and interpreting regional convergence clusters across Europe », *The Economic Journal*, Mars, vol. 115, pp. 133-160
- COSTRELL R. M. (1990), « Methodology in the "Job Quality" Debate », *Industrial Relations*, vol.29, n°1, Hiver, pp.94-110.
- COURGEAU D. (2003), *Methodology and Epistemology of Multilevel Analysis. Approaches from Different Social Sciences* (Vol. 2). Dordrecht, Boston, Londres: Kluwer Academic Publishers.
- CREEL J., LAURENT E. et CACHEUX J. L. (2005), « "La stratégie de Lisbonne" engluée dans la tactique de Bruxelles », *Lettre de l'OFCE*, vol.259, Mars.
- CROMPTON R. (1999), *Restructuring Gender Relations and Employment: The decline of the Male Breadwinner*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- CROMPTON R. et LYONETTE C. (2006), « Some issues in cross-national comparative research methods: a comparison of attitudes to promotion, and women's employment, in Britain and Portugal », *Work, employment and society*, vol.20, n°2, Juin, pp.403-414.
- CROUCH C. (1993), *Industrial Relations and European State Tradition*. Oxford: Oxford University Press.
- (2005), « Models of Capitalism », *New Political Economy*, vol.10, n°4, Décembre, pp.439-456.

- CROUCH C. et FARRELL H. (2004), « Breaking the Path of Institutional Development? Alternatives to the New Determinism », *Rationality and Society*, vol.16, n°1, pp.5-43.
- CROUCH C., STREECK W., BOYER R., AMABLE B., HALL P. A. et JACKSON G. (2005), « Dialogue on 'Institutional complementarity and political economy' », *Socio-Economic Review*, vol.3, n°2, pp.359-382.
- D'IRIBARNE P. (1989), *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*. Paris: Seuil.
- (1991), « Culture et effet sociétal », *Revue Française de Sociologie*, vol.32, n°4, pp.599-614.
- DAMASIO A. R. (2003), *Spinoza avait raison. Joie et tristesse, le cerveau des émotions*. Paris: Odile Jacob.
- DANIEL C. et SOFER C. (1998), « Bargaining, Compensating Wage Differentials, and Dualism of the Labor Market: Theory and Evidence for France », *Journal of Labor Economics*, vol.16, n°3, Juillet, pp.546-575.
- DARITY W. A. et MASON P. L. (1998), « Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender », *The Journal of Economic Perspectives*, vol.12, n°2, Printemps, pp.63-90.
- DAVID P. (1985), « Clio and the economics of QWERTY », *American Economic Review*, vol.75, n°2, pp.332-337.
- DAVIS L. ET CHERNS A. (1976), *The Quality of Working Life, Vol 1: Problems, Prospects and the State of the Art; Vol. 2: Cases and Commentaries*, New York: Free Press et Londres: Collier Macmillan.
- DAYAN J.-L. et ERHEL C. (2005), « Temps de travail: de nouveaux enjeux? », *Connaissance de l'emploi*, n°21.
- DE BEER P., VROOMAN C. et WILDEBOER SCHUT J.-M. (2001), « Measuring Welfare State Performance: Three or Two Worlds of Welfare Capitalism? », *Luxembourg Income Study Working Paper*, n°276, Mai.
- DE HENAU J., MEULDERS D. et O'DORCHAI S. (2006), « The childcare triad? Indicators assessing three fields of child policies for working mothers in the EU-15 », *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, vol.8, n°2, pp.129-148.
- DELOFFRE A. et RIOUX L. (2004), « Les travailleurs évaluent-ils correctement le degré de sécurité de leur emploi? Une comparaison européenne », *Document de travail*.
- DE WITTE H., HALMAN L. et GELISSEN J. (2004), « European work orientations at the end of the twentieth century ». in W. Arts et L. Halman (eds.), *European Values at the Turn of the Millennium* (Vol. 7). Leiden, Netherlands: Brill.
- DEPARTEMENT OF TRADE AND INDUSTRY. (2002). *Full and Fulfilling Employment: Creating the Labour Market of the Future*. London: DTI.

- DESROSIERES A. (2003), « Comment fabriquer un espace de commune mesure? Harmonisation des statistiques et réalismes de leurs usages ». in M. Lallement et J. Spurk (eds.), *Stratégies de la comparaison internationale*. CNRS Editions.
- DIAZ-SERRANO L. et VIEIRA J. A. C. (2005), « Low Pay, Higher Pay and Job Satisfaction within the European Union: Empirical Evidence from Fourteen Countries », *IZA DP*, n°No. 1558, Avril.
- DICKENS W. T. et LANG K. (1985), « A Test of Dual Labor Market Theory », *The American Economic Review*, vol.75, n°4, Septembre, pp.792-805.
- (1988), « The Reemergence of Segmented Labor Market Theory », *The American Economic Review*, vol.78, n°2, Mai, pp.129-134.
- DIENER E. (1997), « Measuring quality of life: economic, social, and subjective indicators », *Social Indicators Research*, vol.40, pp.189-216.
- DIENER E. et OISHI, S. (2005), « Are Scandinavians happier than Asians? Issues in comparing nations on subjective well-being ». in F. Columbus (Ed.), *Politics and Economics of Asia*. Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- DIENER E. et SCOLLON C. (2003), « Subjective Well-Being Is Desirable, But Not the Summum Bonum », article présenté à la conférence University of Minnesota Interdisciplinary Workshop on Well-Being, Minneapolis, 23-25 Octobre.
- DIENER E. et SELIGMAN E. P. (2004), « Beyond Money. Toward an Economy of Well-Being », *Psychological Science in the Public Interest*, vol.5, n°1.
- DIENER E., SUH E. M., LUCAS R. E. ET SMITH H. L. (1999) « Subjective well-being: Three decades of progress », *Psychological Bulletin*, vol. 125, n°2, pp. 276-302.
- DIENER E. et SUH E. M. (2000), *Culture and Subjective Well-being*. Cambridge, Massachusetts et London, England: A Bradford Book, The MIT Press.
- DiMAGGIO P. (1994), « Culture and Economy ». in N. Smelser et R. Swedberg (eds.), *The Handbook of Economic Sociology* (pp. 27-57). New-York et Princeton: Russell Sage Foundation et Princeton University Press.
- DJANKOV S., GLAESER E. L., PORTA R. L., LOPEZ-DE-SILANES F. et SHLEIFER A. (2003), « The New Comparative Economics », *Journal of Comparative Economics*, vol.31, pp.595-619.
- DOCHERTY P., FORSLIN J. et SHANI, A. B. R. (2002), *Creating Sustainable Work Systems. Emerging Perspectives and Practice*. Londres: Routledge.
- DOERINGER P. B. et PIRE M. J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Heath: Lexington Books.
- DOLBIER C. L., WEBSTER J. A., MCCALISTER K. T., MALLON M. W. et STEINHARDT M. A. (2005), « Reliability and Validity of a Single-item Measure of Job Satisfaction », *American Journal of Health Promotion*, vol.19, n°3, Janvier-Février, pp.194-198.
- DORMAN P. et HAGSTROM P. (1998), « Wage Compensation for Dangerous Work Revisited », *Industrial and Labor Relations Review*, vol.52, n°1, Octobre, pp.116-135.
- DRIFILL J. (2006), « The Centralization of Wage Bargaining Revisited: What Have we Learnt? », *Journal of Common Market Studies*, vol.44, n°4, pp.731-756.

- DUBAR C. (1991), *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin.
- DUBAR C. et GADEA, C. (2003), « Pour une analyse comparée des configurations: réflexions sur le cas de la formation continue ». in M. Lallement et J. Spurk (eds.), *Stratégies de la comparaison internationale* (pp. 55-69). Paris: CNRS Editions.
- DUBET F. (2006), *Injustices: l'expérience des inégalités au travail*. Paris: Seuil.
- DUNCAN G. J. et HOLMLUND B. (1983), « Was Adam Smith Right After All? Another Test of the Theory of Compensating Wage Differentials », *Journal of Labor Economics*, vol.1, n°4, Octobre, pp.366-379.
- DUNCAN G. J. et STAFFORD F. P. (1980), « Do Union Members Receive Compensating Wage Differentials? », *The American Economic Review*, vol.70, n°3, Juin, pp.355-371.
- EASTERLIN R. (1974), « Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence ». in P. A. David et M. W. Reder (eds.), *Nations and Households in Economic Growth* (pp. 88-125). New-York: Academic Press.
- (2002), « Introduction ». in R. Easterlin (Ed.), *Happiness in economics* (pp. ix-xvi). Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar.
- EASTERLIN R. A. (2003), « Building a Better theory of Well-Being ». in L. Bruni et P. L. Porta (eds.), *Economics et Happiness. Framing the analysis*. Oxford: Oxford University Press.
- EGGER P. (2002), « Travail décent: un cadre d'action se met en place », *Revue internationale du travail*, vol.141, n°1-2, pp.175-190.
- EHRENBERG R. G. et SMITH R. S. (2004), « Compensating wage differentials and labor market ». in R. G. Ehrenberg et R. S. Smith (eds.), *Modern labor economics. Theory and public policy* (pp. 231-264): Pearson Addison Wesley.
- ELIAS P. et DAVIES R. (2004), « Employer provided training within the European Union: a comparative review ». in C. Sofer (Ed.), *Human Capital Over the Life Cycle: a European perspective* (pp. 137-153). Cheltenham: Edward Elgar.
- ELLIOT R. F. et SANDY R. (1998), « Adam Smith may have been right after all: A new approach to the analysis of compensating differentials », *Economics Letters*, vol.59, pp.127-131.
- ELSTER J. (1982), « Sour grapes - utilitarianism and the genesis of wants ». in A. Sen et B. Williams (eds.), *Utilitarianism and beyond* (pp. 219-238). Cambridge: Cambridge University Press.
- EMEREK R., FIGUEIREDO H., GONZÁLEZ P., GONÁS L. et RUBERY J. (2003), « Indicators on Gender Segregation », *Discussion Paper*, Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa, Faculdade de Economia, Universidade do Porto.

- ERHEL C. (2003), « Les économistes et la comparaison internationale: une approche par les politiques de l'emploi ». in M. Lallement et J. Spurk (eds.), *Stratégies de la comparaison internationale* (pp. 135-150). Paris: CNRS.
- ERHEL C., GAVINI C. et LIZE L. (2003), *La RTT*. Paris: P.U.F.
- ERHEL C., MANDIN L. et PALIER B. (2005), « The leverage effect. The Open Method of Co-Ordination in France ». in J. Zeitlin et P. Pochet (eds.), *The Open Method of Co-ordination in Action* (pp. 217-248). Bruxelles: P.I.E-Peter Lang.
- ERHEL C. et PALIER B. (2005), « Europe sociale et Europe de l'emploi: l'apport de Douglass North à l'explication des trajectoires nationales », *Économies et Sociétés, série "Socio-Économie du Travail"*, vol.26.
- ERHEL C. et ZAJDELA H. (2004), « The dynamics of social and labour market policies in France and U-K : between path dependence and convergence », *Journal of European Social Policy*, May, vol. 14, n°2, pp. 125-142(18).
- ERLINGHAGEN M. (2007), « Self-Perceived Job Insecurity and Social Context », *Discussion Paper DIW Berlin*, n°688, Avril.
- ESPING-ANDERSEN G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- (1999a), *Les trois mondes de l'État-providence* (F.-X. Merrien, Trans.). Paris: Presses Universitaires de France.
- (1999b), *Social Foundations of Postindustrial Economies*. New York: Oxford University Press.
- ESTER P., BRAUN M. et VINKEN H. (2006), « Eroding Work Values? ». in P. Ester et M. Braun et P. Mohler (eds.), *Globalization, Value Change and Generations. A Cross-National and Intergenerational Perspective* (pp. 89-113). Leiden, Boston: Brill Academic Publishers.
- ESTEVEZ-ABE M., IVERSEN T. et SOSKICE D. (2001), « Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State ». in P. A. Hall et D. Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (pp. 145-183). Oxford: Oxford University Press.
- FAIRLIE R. W. (2002), « Drug Dealing and Legitimate Self-Employment », *Journal of Labor Economics*, n°20, pp.538-567.
- FARBER H. S. (1997), « Job Creation in the United States: Good Jobs or Bad? », *Working Paper, Industrial Relations Section*, n°285.
- FAYOLLE J. (2004), « Politiques économiques et politiques d'emploi: Reports, reports, reports », *Chronique Internationale de l'IRES*, n°89, Juillet, pp.34-45.
- FDS (2007). *What Workers Want: a Wordwilde Study of Attitudes to Work and Work-Life Balance*. Londres: FDS International Limited.
- FERNÁNDEZ R. (2007), « Culture and economics ». in S. N. Durlauf et L. E. Blume (eds.), *The New Palgrave Dictionary of Economics* (2nd. ed.). Basingstoke et New-York: Palgrave MacMillan.

- FERNÁNDEZ R., FOGLI A. et OLIVETTI C. (2004), « Mothers and Sons: Preferences Formation and Female Labour Force Dynamics », *Quarterly Journal of Economics*.
- FERRER-I-CARBONELL A. et FRIJTERS P. (2004), « How important is methodology for the estimates of the determinants of happiness? », *The Economic Journal*, vol.114, Juillet, pp.641-659.
- FERRER-I-CARBONELL A., VAN PRAAG B. M. S. et THEODOSSIOU I. (2006), « Image and reality: the case of job satisfaction », *University of Aberdeen Business School Working Paper Series*, vol.2007-15.
- FERRERA M. (1996), « The Southern model of welfare in social Europe », *Journal of European Social Policy*, vol.6, n°1, pp.17-37.
- FIELDS G. S. (2003), « Travail décent et stratégies de développement », *Revue internationale du travail*, vol.142, n°2, pp.268-269.
- FILLER R. K. (1985), « Male-Female Wage Differences: The Importance of Compensating Differentials », *Industrial and Labor Relations Review*, vol.38, n°3, Avril, pp.426-437.
- FINEGOLD D. et SOSKICE D. (1988), « The failure of training in Britain: analysis and prescription », *Oxford Review of Economic Policy*, vol.4, n°3, pp.21-53.
- FISHBACK P. V. (1998), « Operations of "Unfettered" Labor Markets: Exit and Voice in American Labor Markets at the Turn of the Century », *Journal of Economic Literature*, vol.XXXVI, Juin, pp.722-765.
- FISHBACK P. V. et KANTOR S. E. (1992), « "Square Deal" or Raw Deal? Market Compensation for Workplace », *The Journal of Economic History*, vol.52, n°4, Décembre, pp.826-848.
- FLEURBAEY M., HERPIN N., MARTINEZ M. et VERGER D. (1997), « Mesurer la pauvreté? », *Economie et statistique*, vol.309-310, pp.23-33.
- FONDATION EUROPEENNE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL. (2002), *La qualité du travail et de l'emploi en Europe. Enjeux et défis*.
- FONDEUR Y. (2005), « Comment définir et analyser la "précarité de l'emploi" dans le contexte américain? », *Chronique Internationale de l'IRES*, vol.97, pp.121-129.
- FOUCART T. (2006), « Colinéarité et régression linéaire », *Mathematics and Social Sciences*, 44^{ème} année, n° 173, pp. 5-25.
- FOUGERE D., GOUX D. et MAURIN E. (2001), « Formation continue et carrières salariales. Une évaluation sur données individuelles », *Annales d'économie et de statistique*, n°62, pp.49-71.
- FREEMAN R. (1978), « Job satisfaction as an economic variable », *The American Economic Review*, vol.68, n°2.
- (1998), « War of the models: Which labour market institutions for the 21st century? », *Labour economics*, vol.5, n°1, pp.1-24.
- FREEMAN R. B. et MEDOFF J. L. (1980), « Le syndicalisme à deux visages », *Revue économique*, vol.31, n°3, pp.505-539.
- (1984), *What Do Unions Do?* New York: Basic Books.

- FREEMAN R. B. et ROGERS J. (2006), *What workers want* (2nd ed.). Ithaca, NY: ILR Press et Russel Sage Foundation.
- FREMIGACCI F. et L'HORTY Y. (2006), « Vingt ans d'évolution de la qualité des emplois en France ». in Centre d'études de l'emploi, *La qualité de l'emploi* (pp. 27-41). Paris: La découverte, collection Repères.
- FREY B. S. et BENZ M. (2003), « Being Independent is a Great Thing: Subjective Evaluations of Self-Employment and Hierarchy », *CESifo Working Paper*, n°959, Juin.
- FREY B. S. et JEGEN R. (2001), « Motivation Crowding Theory: A Survey of Empirical Evidence », *Journal of Economic Survey*, vol.15, n°5, pp.589-611.
- FREY B. S. et STUTZER A. (2000), « Happiness, Economy and Institutions », *The Economic Journal*, vol.110, n°466, Octobre, pp.918-938.
- (2002a), *Happiness et economics. How the economy and institutions affect well-being*. Princeton et Oxford: Princeton University Press.
- (2002b), « What Can Economists Learn from Happiness Research? », *Journal of Economic Literature*, vol.40, pp.402-435.
- (2005), « Happiness Research: State and Prospects », *Review of social economy*, vol.LXIII, n°2, Juin, pp.207-228.
- FREYSSINET J. (2000), « Plein emploi, droit au travail, emploi convenable », *Revue de l'IRES*, vol.34.
- FRIEDMANN G. (1956), *Le travail en miettes*. Paris: Gallimard.
- FURNHAM A., PETRIDES K. V., JACKSON C. J. et COTTER T. (2002), « Do personality factors predict job satisfaction? », *Personality and Individual Differences*, vol.33, pp.1325-1342.
- FUSS C. (1999), « Mesures et tests de convergence: une revue de la littérature », *Revue de l'OFCE*, n°69, pp.221-249.
- GADREY J. et JANY-CATRICE F. (2005), *Les nouveaux indicateurs de richesse*. Paris: La découverte.
- GADREY J. (2005), « Les quatre « mondes » des économies de services développées », *Economies et Sociétés*, « Economie et gestion des services », vol. 11-12, n°7, pp. 1925-1970.
- GALBRAITH J. K. (2004), *Les mensonges de l'économie*, Paris: Grasset.
- GALLIE D. (1996), « The Quality of Employment: Perspectives and Problems », in Offer A. (dir.) *In the Pursuit of the Quality of Life*, Oxford: Oxford University Press.
- (2002), « The Quality of Working Life in Welfare Strategy », in Esping-Andersen G. (dir.), *Why We Need a New Welfare State*, Oxford: Oxford University Press.
- (2003), « The quality of working life: Is Scandinavia different? », *European Sociological Review*, vol.19, n°1, pp.61-79.

- (2005), « Work pressure in Europe 1996-2001: Trends and determinants », *British Journal of Industrial Relations*, vol.43, n°3, Septembre, pp.351-375.
- (2007), « Welfare Regimes, Employment Systems and Job Preference Orientations », *European Sociological Review*, vol.23, n°3, pp.279-293.
- GARNER H., MEDA D. et SENIK C. (2005), « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages », *Travail et emploi*, n°102, avril-juin, pp.57-67.
- (2006), « La place du travail dans les identités », *Economie et statistique*, n°393-394, pp.21-39.
- GAUTIE J. (2007), « L'économie à ses frontières (sociologie, psychologie) : quelques pistes », *Revue économique*, vol. 58, n°4, pp. 927-939.
- GAUTIE J. et GAZIER B. (2004), « Les "marchés transitionnels du travail": à quel paradigme appartiennent-ils? ». in F. E. Duvernay (Ed.), *L'économie des conventions, méthodes et résultats* (Vol. Tome n°1, pp. 103-116). Paris: La Découverte.
- GAUTIE J. et L'HORTY Y. (2005), « La place du travail peu qualifié dans l'analyse économique ». in D. Méda et F. Vennat (eds.), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*. Paris: La Découverte.
- GAZIER B. (1992), *Economie du travail et de l'emploi*. Paris: Dalloz.
- (1997), « Les bases cognitives des théories économiques normatives: le tournant des années 1970 ». in H. Brochier et R. Frydman et B. Gazier et J. Lallement (eds.), *L'économie normative* (pp. 125-135): Economica.
- (2002), « Transitional labour markets: from positive analysis to policy proposals ». in B. Gazier et G. Schmid (eds.), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets* (pp. 196-232). Cheltenham: Edward Elgar.
- (2003a), « La tension comparative ». in M. Lallement et J. Spurk (eds.), *Stratégies de la comparaison internationale* (pp. 318-324). Paris: CNRS.
- (2003b), « Le dualisme du marché du travail ». in J. Allouche (Ed.), *Encyclopédie des ressources humaines* (pp. 386-396). Paris: Vuibert.
- (2003c), *Tous Sublimes. Vers un nouveau plein emploi*. Paris: Flammarion.
- (2004), « Emplois et transitions: les Marchés Transitionnels du Travail" comme programme de recherche et comme pièce centrale d'un nouveau modèle social », article présenté à la conférence 72 Congrès de l'ACFAS, Montréal, mai.
- GERHART B. (2005), « The (affective) dispositional approach to job satisfaction: sorting out the policy implications », *Journal of Organizational Behavior*, vol.26, pp.79-97.
- GHAI D. (2003), « Travail décent: concept et indicateurs », *Revue internationale du travail*, vol.142, n°2, pp.121-157.
- (2005), « Decent work: Universality and Diversity », *ILO Discussion Paper 159*.
- (2006), « Decent work: Universality and diversity ». in D. Ghai (Ed.), *Decent Work: Objectives and Strategies* (pp. 1-31). Genève: International Labor Office.

- GILL F. (2000), « The meaning of work: Lessons from sociology, psychology, and political theory », *Journal of Socio-Economics*, vol.28, n°6, pp.725-743.
- GIRAUD O. (2003), « Le comparatisme contemporain en science politique: entrée en dialogue des écoles et renouvellement des questions ». in M. Lallement et J. Spurk (eds.), *Stratégies de la comparaison internationale* (pp. 87-106). Paris: CBRS.
- GODECHOT O. et GURGAND M. (2000), « Quand les salariés jugent leur salaire », *Economie et statistique*, vol.331.
- GOFREY M. (2006), « Employment dimensions of decent work: Trade-offs and complementarities ». in D. Ghai (Ed.), *Decent Work: Objectives and Strategies* (pp. 77-126). Genève: International Labor Office.
- GOLDTHORPE J. H., LOCKWOOD D., BECHLOFER F. et PLATT J. (1968), *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- GOOS M. et MANNING A. (2004), « McJobs and MacJobs: the growing polarisation of jobs in the UK ». in R. Dickens et P. Gregg et J. Wadsworth (eds.), *The Labour Market Under New Labour. The State of Working Britain II* (pp. 70-85). New York: Palgrave Macmillan.
- (2007), « Lousy and Lovely Jobs: the Rising Polarization of Work in Britain », *The Review of Economics and Statistics*, vol.89, n°1, pp.118-133.
- GORNICK J. C. et HERON A. (2006), « The Regulation of Working Time as Work-Family Reconciliation Policy: Comparing Europe, Japan, and the United States », *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, vol.8, n°2, pp.149-166.
- GORNICK J. C. et MEYERS M. K. (2003), *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York: The Russell Sage Foundation.
- (2006), « Entre travail rémunéré et responsabilités familiales, le rôle des Etats-providence », *Revue Française des Affaires Sociales*, n°1, pp.167-188.
- GORNICK J. C., MEYERS M. K. et ROSS K. E. (1997), « Supporting the employment of mothers: policy variation across fourteen welfare states », *Journal of European Social Policy*, vol.7, n°1, pp.45-70.
- GREEN F. (2006a), *Demanding Work. The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- (2006b), « Intensification du travail, degré d'autonomie et déclin du bien-être au travail ». in P. Askenazy et D. Cartron et F. d. Coninck et M. Gollac (eds.), *Organisation et intensité du travail* (pp. 354-365). Toulouse: Octarès.
- GREEN F. et TSITSIANIS N. (2005), « An Investigation of National Trends in Job Satisfaction in Britain and Germany », *British Journal of Industrial Relations*, vol.43, n°3, Septembre, pp.401-430.
- GREEN F. et MCINTOSH S. (2001), « The intensification of work in Europe », *Labour Economics*, vol.8, pp.291-308.
- GREEN F., FELSTEAD A. et GALLIE D. (2003), « Computers and the changing skill-intensity of jobs », *Applied Economics*, vol.35, n°14, pp.1561-1576.

- GREENE W. (2003), *Econometric Analysis* (5ème édition). Upper Saddle River, New Jersey, USA: Pearson Education.
- GREPPERUD S. et PEDERSEN P. A. (2006), « Crowding Effects and Work Ethics », *Labour*, vol.20, n°1, pp.125-138.
- GROOT W. et BRINK H. M. v. D. (1999), « Job satisfaction and preference drift », *Economics Letters*, n°63, pp.363-367.
- GRUND C. et SLIWKA D. (2003), « "The Further We Stretch the Higher the Sky"- On the Impact of Wage Increases on Job Satisfaction », *Bonn Economic Discussion Papers*, n°1.
- GUIO L., SAPIENZA P. et ZINGALES L. (2006), « Does Culture Affect Economic Outcomes? », *The Journal of Economic Perspectives*, vol.20, n°2, Printemps, pp.23-48.
- HAI DT, J. (2006), *The Happiness Hypothesis. Putting Ancient Wisdom and Philosophy to the Test of Modern Science*. Londres: Arrow Books.
- HAI DT, J., et KEYES, C. L. M. (2003), *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived*. Washington DC: American Psychological Association.
- HAKIM C. (1991), « Grateful Slaves and Self-Made Women: Fact and Fantasy in Women's Work Orientations », *European Sociological Review*, vol.7, n°2, Septembre, pp.101-121.
- (2000), *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*, Oxford: Oxford University Press.
- (2002), « Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers », *Work and Occupations*, vol.29, n°4, pp.428-459.
- (2003), « Public morality versus personal choice: the failure of social attitude surveys », *British Journal of Sociology*, vol.54, n°3, Septembre, pp.339-345.
- HALL P. A., et GINGERICH, D. W. (2004), « Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Macroeconomy. An Empirical Analysis », *MPIfG Discussion Paper*, n°04/5.
- HALL P. A. et SOSKICE D. (2001), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- (2002), « Les variétés du capitalisme », *L'Année de la régulation*, vol.6, pp.47-124.
- (2003), « Varieties of Capitalism and Institutional Change: A Response to Three Critics », *Comparative European Politics*, vol.1, n°2, Juillet, pp.241-250.
- HALL P. A. et TAYLOR R. C. R. (1997), « La science politique et les trois néo-institutionnalismes », *Revue française de science politique*, vol.47, n°3-4, juin-août, pp.469-496.
- HALL P. A. et THELEN K. (2006), « Institutional Change in Varieties of Capitalism », article présenté à la conférence Europeanists Conference, Chicago, Mars.

- HALLER M. (2002), « Theory and Method in the Comparative Study of Values. Critique and Alternative to Inglehart », *European Sociological Review*, vol.18, n°2, pp.139-158.
- HAMERMESH D. (2001), « The Changing Distribution of Job Satisfaction », *The Journal of Human Resources*, vol.36, n°1, pp.1-30.
- HAMERMESH D. S. (1977), « Economic Aspects of Job Satisfaction », *Essays in labour market analysis*: John Wiley et Sons.
- HAMERMESH D. S. et LEE, J. (2005), « Stressed Out on Four Continents: Time Crunch or Yuppie Kvetch? », *IZA Discussion Paper*, n°1815, Octobre.
- HANDEL M. J. (2005), « Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998 », *Work and Occupations*, vol.32, n°1, Février, pp.66-94.
- HANNAN D. F., RAFFE D. et SMYTH E. (1996), « Cross-National Research on School to Work Transitions: An Analytical Framework », *mimeo*.
- HANTRAI L. (2005), « Vers la mixité méthodologique en comparaisons internationales ». in J.-C. Barbier et M.-T. Letablier (eds.), *Politiques sociales: enjeux méthodologiques et épistémologiques des comparaisons internationales* (pp. 271-289). Bruxelles: P.I.E.-Peter Lang.
- HARDING S. D. et HIKSPOORS F. J. (1995), « New works values: in theory and in practice », *International Social Science Journal*, vol.145, pp.441-455.
- HARKNESS J. A. (1998), *Cross-Cultural Survey Equivalence* (Vol. 3). Mannheim.
- HECKMAN J. J. (2000), « Policies to Foster Human Capital », *Research in economics*, vol.54, n°1, Mars, pp.3-56.
- HELLIWELL J. F. (2003), « How's life? Combining individual and national variables to explain subjective well-being », *Economic Modelling*, vol.20, pp.331-360.
- HENRICH J., BOYD R., BOWLES S., CAMERER C., FEHR E., GINTIS H. et MCELREATH R. (2001), « In search of Homo Economicus: Behavioral Experiments in 15 Small-Scale Societies », *American Economic Review*, vol.91, n°2, Mai, pp.73-78.
- HEPPLE B. (2002), « Enforcement: the law and politics of cooperation and compliance ». in B. Hepple (Ed.), *Social and Labour Rights in a Global Context. International and Comparative Perspective*. Cambridge: Cambridge University Press.
- HERZBERG F. (1965), « The New Industrial Psychology », *Industrial and Labor Relations Review*, vol.18, n°3, Avril, pp.364-376.
- HERZBERG F., MAUSNER B. et SNYDERMAN B. B. (1959), *The Motivation to Work*. New York: John Wiley et Sons.
- HEYWOOD J. S., SIEBERT W. S. et WEI X. (2002), « Worker sorting and job satisfaction: the case of union and government jobs », *Industrial and Labor Relations Review*, vol.55, n°4, Juillet, pp.595-607.
- HICKS A. et KENWORTHY L. (2003), « Varieties of welfare capitalism », *Socio-Economic Review*, vol.1, n°1, pp.27-61.
- HODGSON G. M. (1998), « The Approach of Institutional Economics », *Journal of Economic Literature*, vol.36, n°1, Mars, pp.166-192.

- HOFSTEDE G. (2001), *Culture Consequences. Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations* (Deuxième ed.): Sage Publications.
- (2002), « Dimensions do not exist: A reply to Brendan McSweeney », *Human Relations*, vol.55, n°11, Novembre, pp.1355-1361.
- HOLLÄNDER H. (2001), « On the validity of utility statements: standard theory versus Duesenberry's », *Journal of Economic Behavior et Organization*, vol.45, n°3, pp.227-249.
- HOSSEINI H. (2003), « The arrival of behavioral economics: from Michigan, or the Carnegie School in the 1950s and the early 1960s? », *Journal of Applied Psychology*, n°32, pp.391-409.
- HOUSEMAN S. N. (1995), « Job growth and the Quality of Jobs in the U.S Economy », *Labour*, n°Special Issue, pp.93-124.
- HUANG X. et VLIERT E. V. D. (2003), « Where intrinsic job satisfaction fail to work: national moderators of intrinsic motivation », *Journal of Organizational Behavior*, vol.24, pp.159-179.
- HUANG X. et VLIERT E. V. D. (2004), « Job Level and National Culture as Joint Roots of Job Satisfaction », *Applied Psychology: An International Review*, vol.53, n°3, pp.329-348.
- HUI M. K., AU K. et FOCK H. (2004), « Empowerment effects across cultures », *Journal of International Business Studies*, vol.35, pp.46-60.
- HULT C. et SVALLFORS S. (2002), « Production Regimes and Work Orientations: A Comparison of Six Western Countries », *European Sociological Review*, vol.18, n°3, pp.315-331.
- HUNDLEY G. (2001), « Why and When Are the Self-Employed More Satisfied with Their Work? », *Industrial Relations*, vol.40, n°2, Avril, pp.293-316.
- INGLEHART R. (1971), « The Silent Revolution in Europe: Intergenerational Change in Post-Industrial Societies », *The American Political Science Review*, vol.65, n°4, Décembre, pp.991-1017.
- (1990), *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton: Princeton University Press.
- INGLEHART R. et BAKER W. E. (2000), « Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values », *American Sociological Review*, vol.65, n°1, pp.19-51.
- INGLEHART R. et FLANAGAN S. C. (1987), « Value Change in Industrial Societies », *The American Political Science Review*, vol.81, n°4, pp.1289-1329.
- INGLEHART R. et KLINGEMANN H.-D. (2000), « Genes, Culture, Democracy, and Happiness ». in E. Diener et E. M. Suh (eds.), *Culture and subjective well-being* (pp. 165-183). Cambridge, Massachusetts et Londres, Angleterre: The MIT Press.
- IVERSEN T. et SOSKICE D. (2001), « An Asset Theory of Social Preferences », *The American Political Science Review*, vol.95, n°4, Décembre, pp.875-893.

- JACKSON G. et DEEG R. (2006), « How Many Varieties of Capitalism? Comparing the Comparative Institutional Analyses of Capitalist Diversity », *MPIfG Discussion Paper*, n°06/2, Avril.
- JACOBS J. A. et GERSON K. (2001), « Overworked individuals or overworked families? Explaining trends in work, leisure, and family time », *Work and Occupations*, vol. 28, n°1, pp.40-63.
- JEAN-PIERRE P. (1997), « Sélection et tests de seuils de convergence », *Revue économique*, vol. 48, n°3, mai, pp. 429-440.
- JENCKS C., PERMAN L. et RAINWATER L. (1988), « What Is a Good Job? A New Measure of Labor-Market Success », *The American Journal of Sociology*, vol. 93, n°6, Mai, pp. 1322-1357.
- JENKINS A., VIGNOLES A., WOLF A. et GALINDO-RUEDA F. (2003), « The determinants and labour market effects of lifelong learning », *Applied Economics*, vol.35, n°16, Novembre, pp.1711-1721.
- JOBELIUS S. (2003), « Who formulates the European Employment Guidelines? The OMC between Deliberation and Power Games », article présenté à la conférence Annual ESPAnet conference "Changing European Societies - The Role for Social Policy", Copenhague, 13-15 Novembre.
- JOHNSON M. K. (2001), « Change in Job Values During the Transition to Adulthood », *Work and Occupations*, vol.28, n°3, Août, pp.315-345.
- JOHNSON W. R., MORROW P. C. et JOHNSON G. J. (2002), « An Evaluation of a Perceived Overqualification Scale Across Work Settings », *The Journal of Psychology*, vol.136, n°4, pp.425-441.
- JOHNSON T., KULESA P., CHO Y. I. et SHAVITT S. (2005), « The relation between culture and response styles », *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol.36, n°2, Mars, pp.264-277.
- JOHRI R. (2005). *Work values and the quality of employment: A literature review*. Nouvelle-Zélande: Department of Labour.
- JOLLS C., SUNSTEIN C. R. et THALER R. (1998), « A behavioral approach to law and economics », *Stanford Law Review*, vol.50, pp.1471-1550.
- JOWELL R. (1998), « How Comparative is Comparative Research? », *American Behavioural Scientist*, vol.42, n°2, pp.168-177.
- JUDGE T. A., HELLER D. et MOUNT M. K. (2002), « Five-Factor of Personality and Job Satisfaction », *Journal of Applied Psychology*, vol.87, n°3, pp.530-541.
- JÜRGES H. (2003), « Age, Cohort, and the Slump in Job Satisfaction among West German Workers », *Labour*, vol.17, n°4, pp.489-518.
- KAHN S. (1987), « Occupational Safety and Workers Preferences: Is there a Marginal Worker? », *The Review of Economics and Statistics*, vol.69, n°2, Mai, pp.262-268.

- KAHNEMAN D. (1999), « Objective Happiness ». in D. Kahneman et E. Diener et N. Schwarz (eds.), *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology* (pp. 3-25): The Russel Sage Foundation.
- KAHNEMAN D., DIENER E. et SCHWARZ N. (1999), *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*: The Russel Sage Foudation.
- KAHNEMAN, D. et KRUEGER, A. B. (2006), « Developments in the Measurement of Subjective Well-Being », *Journal of Economic Perspectives*, vol.20, n°1, Hiver, pp.3-24.
- KAHNEMAN, D., KRUEGER A. B., SCHKADE D., SCHWARZ N. et STONE A. (2004), « Toward National Well-Being Accounts », *American Economic Review*, vol.94, n°2, pp.429-434.
- KAHNEMAN D. et SUGDEN R. (2005), « Experienced utility as a Standard of Policy Evaluation », *Environmental et Resource Economics*, vol.32, n°1, pp.161-181.
- KAHNEMAN D., WAKKER P. P. et SARIN R. (1997), « Back to Bentham? Explorations of experienced utility », *The Quarterly Journal of Economics*, vol.112, n°2, pp.375-405.
- KAISER L. (2005), « Gender-Job Satisfaction Differences across Europe: An Indicator for Labor Market Modernization », *IZA DP*, n°1876, Décembre.
- KALLEBERG A. (1977), « Values and Job Reward: a Theory of Job Satisfaction », *American Sociological Review*, vol.42, n°1, pp.124-143.
- KALLEBERG A. et VAISEY S. (2005), « Pathways too good job: work quality among the machinist », *British Journal of Industrial Relations*, vol.43, n°3, pp.431-454.
- KALLEBERG A. L. et LOSCOCCO K. A. (1983), « Aging, Values, and Rewards: Explaining Age Differences in Job Satisfaction », *American Sociological Review*, vol.48, n°1.
- KALLEBERG A. L., RESKIN B. F. et HUDSON K. (2000), « Bad Jobs in America: Standard and Non Standard Employment Relations and Job Quality in the United States », *American Sociological Review*, vol.65, n°2, pp.256-278.
- KAN M. Y. (2005), « Work Orientation and Wives' Employment Careers: An Evaluation of Hakim's Preferences Theory », *ISER Working Paper*, n°2005-27.
- KENWORTHY L. (2003), « Do affluent countries face an incomes-jobs trade-off? », *Comparative political studies*, vol.36, n°10, Décembre, pp.1180-1209.
- KILLINGSWORTH M. R. et HECKMAN J. J. (1987), « Female Labor Supply: A Survey ». in O. Ashenfelter et R. Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 3, pp. 103-204): North-Holland Publishing Co.
- KOHONEN T. (1995), *Self-Organising Maps* (Vol. 30). Berlin, Heidelberg, New York: Springer.
- KOK W. (2003). *L'emploi, l'emploi, l'emploi. Créer plus d'emplois en Europe*. Bruxelles.
- KOLM S.-C. (1998), *Modern Theories of Justice*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- (2005), *Macrojustice. The Political Economy of Fairness*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

- KOSTIUK P. F. (1990), « Compensating Differentials for shift work », *Journal of Political Economy*, vol.98, n°5, Octobre, pp.1054-1075.
- KRISTENSEN N. et WESTERGAARD-NIELSEN N. (2006), « Reliability of Job Satisfaction Measures », *Journal of Happiness Studies*, vol.8, n°2, Juin, pp.273-292.
- (2004), « Does Low Job Satisfaction Lead to Job Mobility? », *IZA DP*, n°1026.
- KRUSE W. J. (1977), « An Empirical Study of Labor Market Segmentation: Comment », *Industrial and Labor Relations Review*, vol.30, n°2, Janvier, pp.219-220.
- L'HORTY Y. et RUGANI C. (2000), « Performances macro-économiques et structures sociales européennes », *Economie et statistique*, n°332-333, pp.39-47.
- LALLEMENT M. et SPURK J. (eds.), *Stratégies de la comparaison internationale*, Paris: CNRS Editions.
- LALLEMENT M. (2003a), « Raison ou trahison? Eléments de réflexion sur les usages de la comparaison en sociologie ». in M. Lallement et J. Spurk (eds.), *Stratégie de la comparaison* (pp. 107-120). Paris: CNRS.
- LALLEMENT M. (2003b), « Pragmatique de la comparaison », in M. Lallement et J. Spurk (eds.), *Stratégie de la comparaison* (pp. 297-306). Paris: CNRS.
- LANDERS R. M., REBITZER J. B. et TAYLOR L. J. (1996), « Rat Race Redux: Adverse Selection in the Determination of Work Hours in Law Firms », *The American Economic Review*, vol.86, Juin, pp.329-348.
- LANE R. E. (1992), « Work as "Disutility" and Money as "Happiness": Cultural Origins of a Basic Market Errors », *The Journal of Socio-Economics*, vol.21, n°1, pp.43-64.
- LANE D. et MYANT M. (2007), *Varieties of Capitalism in Post-Communist Countries*, Basingstoke: Palgrave Macmillan
- LANFRANCHI J., OHLSSON H. et SKALLI A. (2004), « Action collective et différences compensatrices: le cas des travailleurs masculins à horaires atypiques », *Economie et prévision*, n°164-165.
- LANG K. et MAJUMDAR S. (2004), « The pricing of job characteristics when markets do not clear: theory and policy implications », *International Economic Review*, vol.45, n°4, Novembre, pp.1111-1128.
- LAYARD R. (1980), « Human Satisfaction and Public Policy », *The Economic Journal*, vol.90, n°360, Décembre, pp.737-750.
- (2005a), *Happiness. Lessons from a new science*. London: Penguin Books.
- (2005b), « Rethinking Public Economics: The Implications of Rivalry and Habit ». in L. Bruni et P. L. Porta (eds.), *Economics et Happiness. Framing the analysis*. Oxford: Oxford University Press.
- LE GALES P. et PALIER B. (2002), « Introduction: L'économie politique en débat », *L'Année de la régulation*, vol.6, pp.17-45.
- LEFRESNE F. (2005), « Bad Jobs: état des lieux et enjeux du syndicalisme », *Chronique Internationale de l'IREs*, vol.97, Novembre, pp.109-120.

- LEIGH D. E. (1981), « Do Union Members Receive Compensating Wage Differentials? Note », *The American Economic Review*, vol.71, n°5, Décembre, pp.1049-1055.
- LÉVY-GARBOUA L. et MONTMARQUETTE C. (2004), « Reported Job Satisfaction: What Does It Mean? », *Journal of Socio-Economics*, vol.33, pp.135-151.
- LEVY-GARBOUA L., MONTMARQUETTE C. et SIMONNET V. (2007), « Job satisfaction and Quits », *Labour Economics*, vol.14, n°2, Avril, pp.251-268.
- LLORENTE R. M. D. B. et MACÍAS E. F. (2005), « Job satisfaction as an indicator of the quality of work », *The Journal of Socio-Economics*, vol.34, pp.656-673.
- LOCKE E. A. (1969), « What is job satisfaction? », *Organizational Behavior and Human Performance*, vol.4, pp.309-336.
- (1976), « The nature and causes of job satisfaction ». in M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- LORENZ E. et VALEYRE A. (2005), « Organisational Innovation, Human Resource Management and Labour Market Structure: A Comparison of the EU-15 », *The Journal of Industrial Relations*, vol.47, n°4, Décembre, pp.424-442.
- MAAS C. J. M. et HOX J. J. (2004), « Robustness issues in multilevel regression analysis », *Statistica Neerlandica*, vol.58, n°2, pp.127-137.
- (2005), « Sufficient Sample Sizes for Multilevel Modeling », *Methodology*, vol. 1, n°3, pp. 86-92.
- MANDEL H. et SHALEV M. (2006), « A Class Perspective on Gender Inequality: How Welfare States Shape the Gender Pay Gap », *Luxembourg Income Study Working Paper*, n°433.
- MANGIONE T. W. et QUINN R. P. (1975), « Job satisfaction, counterproductive behavior, and drug use at work », *Journal of Applied Psychology*, vol.60, n°1, Février, pp.114-116.
- MARTEL J.-P. et DUPUIS G. (2006), « Quality of Work Life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument », *Social Indicators Research*, vol. 77, pp. 333-368.
- MARTENS M. F. J., NIJHUIS F. J. N., BOXTEL M. P. J. V. et KNOTTNERUS J. A. (1999), « Flexible work schedules and mental and physical health. A study of a working population with non-traditional working hours », *Journal of Organizational Behavior*, vol.20, n°1.
- MARRY C. (2003), « Pour le mélange des genres dans les comparaisons internationales », in M. Lallement et J. Spurk (eds.), *Stratégies de la comparaison internationale* (pp. 307-316). Paris: CNRS.
- MARTIN J. K. et HANSON S. L. (1985), « Sex, Family Wage-Earning Status, and Satisfaction with Work », *Work and Occupations*, vol.12, n°1, pp.91-109.
- MASLOW A. H. (1943), « A Theory of Human Motivation », *Psychological Review*, vol.50, n°4, Juillet, pp.370-396.

- MAURICE M. (1989), « Méthode comparative et analyse sociétale. Les implications théoriques des comparaisons internationales », *Sociologie du travail*, vol.2, pp.175-191.
- MAURICE M., SELIER F. et SILVESTER, J.-J. (1992), « Analyse sociétale et cultures nationales. Réponse à Philippe d'Iribarne », *Revue Française de Sociologie*, vol.33, n°1, janvier-mars, pp.75-86.
- MAURICE M., SELIER F. et SILVESTRE J.-J. (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*: PUF.
- MCNABB R. (1989), « Compensating Wage Differentials: Some Evidence for Britain », *Oxford Economic Papers*, vol.41, pp.327-338.
- MCNABB R. et WHITFIELD K. (1998), « Testing for segmentation: an establishment-level analysis », *Cambridge Journal of Economics*, vol.22, n°3, pp.347-365.
- MCRÆ S. (2003a), « Choice and constraints in mothers' employment careers: Mc Rae replies to Hakim », *British Journal of Sociology*, vol.54, n°4, Décembre, pp.585-592.
- (2003b), « Constraints and choices in mothers' employment careers: a consideration of Hakim's Preference Theory », *British Journal of Sociology*, vol.54, n°3, Septembre, pp.317-338.
- MCSWEENEY B. (2002), « Hofstede's model of national cultural differences and their consequences: A triumph of faith - a failure of analysis », *Human Relations*, vol.55, n°1, Janvier, pp.89-118.
- MEDA D. (1995), *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Paris: Alto-Aubier.
- MEDA D. et ORAIN R. (2002), « Transformations du travail et du hors travail: le jugement des salariés », *Travail et emploi*, n°90, Avril, pp.23-38.
- MEDGYESI M. et RÓBERT P. (2003), « Satisfaction with Work in a European Perspective: Center and Periphery, 'Old' and 'New' Market Economies Compared », *Review of Sociology*, vol.9, n°1, pp.43-68.
- MEISENHEIMER J. R. (1998), « The services industry in the 'good' versus 'bad' jobs debate », *Monthly Labor Review*, vol.121, n°2, Février, pp.22-47.
- MERRIEN F.-X. (2002), « État-Providence en devenir », *Revue Française de Sociologie*, vol.43-42, pp.211-242.
- MEURS D. et PONTHEUX S. (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Economie et statistique*, n°337-338, pp.135-158.
- MINCER J. (1958), « Investments in Human Capital and Personal Income Distribution », *Journal of Political Economy*, vol.66, pp.281-302.
- MINER A. G., GLOMB T. M. et HULIN C. (2005), « Experience sampling mood and its correlates at work », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol.78, n°2, pp.171-193.
- MOLDASCHL M. F. (2002), « A resource-centred perspective ». in P. Docherty et J. Forslin et A. B. R. Shani (eds.), *Creating Sustainable Work System* (pp. 52-64). Londres: Routledge.

- MONGIN P. (2002), « Is there progress in normative economics? ». in S. Böhm et C. Gehrke et H. Kurz et R. Storn (eds.), *Is there progress in economics?* Edward Elgar, Cheltenham.
- (2006), « Value Judgments and Value Neutrality in Economics », *Economica*, vol.73, n°290, Mai, pp.257-290.
- MONGIN P. et D'ASPREMONT C. (1998), « Utility Theory and Ethics ». in S. Barberà et P. J. Hammond et C. Seidl (eds.), *Handbook of utility theory* (Vol. 1, pp. 371-481). Boston: Kluwer Academic Publishers.
- MORIN P. (2002), « Comparer les marchés du travail », *Revue économique*, vol.53, n°3, pp.345-390.
- MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. (1987), *The Meaning of Work*. Londres: Academic Press.
- MUELLER C. W. et WALLACE J. E. (1996), « Justice and the Paradox of the Contented Female Worker », *Social Psychology Quarterly*, vol.59, n°4, Décembre, pp.338-349.
- NAGY M. S. (2002), « Using a single-item approach to measure facet job-satisfaction », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol.75, n°1, Mars, pp.77-86.
- NG Y.-K. (2003), « From preferences to happiness: towards a more complete welfare economics », *Social Choice and Welfare*, vol.20, pp.307-350.
- NICKELL S., JONES P. et QUINTINI G. (2002), « A picture of job insecurity facing British Men », *The Economic Journal*, vol.112, pp.1-27.
- NORD W. (1977), « Job Satisfaction Reconsidered », *American Psychologist*, Décembre, pp. 1026-1035.
- NORDENMARK M. (2004), « Does gender ideology explain differences between countries regarding the involvement of women and of men in paid and unpaid work? », *International Journal of Social Welfare*, vol.13, pp.233-243.
- NORRIS P. (2003), « Is There Still a Public Service Ethos? Work Values, Experience, and Job Satisfaction Among Government Workers ». in J. D. Donahue et J. S. Nye (eds.), *For the People. Can We Fix Public Service?*, Washington DC: The Brookings Institution Press.
- NORTH D. C. (1990), *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- NUSSBAUM M. C. (2001), « Adaptive preferences and women's options », *Economics and Philosophy*, vol.17, pp.67-88.
- O'CONNOR J. (1996), « From women in the Welfare State to gendering Welfare State », *Current Sociology*, vol.44, n°2.

- O'HIGGINS P. (2002), « The interaction of the ILO, the Council of Europe and European Union labour standards ». in B. Hepple (Ed.), *Social and Labour Rights in a Global Context. International and Comparative Perspective* (pp. 55-69). Cambridge: Cambridge University Press.
- O'REILLY J., CEBRIÁN I et LALLEMENT M. (EDS) (2000), *Working-Time Changes. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, UK and Northampton, MA: Edward Elgar.
- O'REILLY J. (2005), « Comparing the Quality of Work and Welfare for Men and Women across Societies ». in J.-C. Barbier et M.-T. Letablier (eds.), *Politiques sociales: enjeux méthodologiques et épistémologiques des comparaisons internationales* (pp. 147-166). Bruxelles: P.I.E.-PeterLang.
- OBINGER H. et WAGSCHAL U. (2001), « Families of Nations and Public Policy », *West European Politics*, vol.24, n°1, Janvier, pp.99-114.
- OCDE (1994), *The OECD Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies*. Paris: OCDE.
- (1999), « Chapitre 3: Formation des travailleurs adultes dans les pays de l'OCDE: mesure et analyse ». in OCDE (Ed.), *Perspectives de l'emploi* (pp. 146-192).
- (2003a), « Chapitre 5: Améliorer les qualifications et les compétences des travailleurs ». in OCDE (Ed.), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE* (pp. 259-329). Paris: OCDE.
- (2003b), *Employment Outlook*. Paris.
- (2004), *Employment outlook*. Paris.
- (2005), « Bébés et employeurs: concilier vie professionnelle et vie familiale », *Synthèses*, Mars.
- (2006), *Employment Outlook*. Paris.
- (2007), *Employment Outlook*. Paris.
- OISHI S. (2002), « The Experiencing and Remembering of Well-Being: A Cross-Cultural Analysis », *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol.28, n°10, Octobre, pp.1398-1406.
- OISHI S. et DIENER E. (2001), « Goals, Culture, and Subjective Well-Being », *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol.27, n°12, Décembre, pp.1674-1682.
- OISHI S., DIENER E. F., LUCAS R. E. et SUTH E. M. (1999), « Cross-Cultural Variations in Predictors of Life Satisfaction: Perspectives From Needs and Values », *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol.25, n°8, Août, pp.980-990.
- ORIGO F. et PAGANI L. (2006), « Is Work Flexibility a Stairway to Heaven? The Story Told by Job Satisfaction in Europe », *Working Paper, Economics Department, University of Milan Bicocca*, n°97.
- ORLOFF A. (1993), « Gender and the social rights of citizenship », *American Sociological Review*, vol.58, pp.303-328.
- OSBERG L. et SHARPE A. (2003), « Evaluer l'indice de bien-être économique dans les pays de l'OCDE », *Travail et emploi*, n°93, janvier, pp.75-97.

- OSBERG L. et SMEEDING T. (2006), « Fair Inequality? Attitudes to Pay Differentials: The United States in Comparative Perspective », *American Sociological Review*, vol.71, Juin, pp.450-473.
- OSTERMAN P. (1975), « An Empirical Study of Labor Market Segmentation », *Industrial and Labor Relations Review*, vol.28, n°4, Juillet, pp.508-523.
- PACEK A. C. et RADCLIFF B. (2004), « Class Organisation and Subjective Well-being: A Cross-National Analysis », article présenté à la conférence Political Studies Association Annual Conference, University of Lincoln.
- PANNENBERG M. et WAGNER G. G. (2001), « Overtime Work, Overtime Compensation and the Distribution of Economic Well-Being. Evidence for West Germany and Great Britain », *IZA DP*, n°318, Juin.
- PANOS G. A. et THEODOSSIOU I. (2007), « Earnings Aspirations and Job Satisfaction: The Affective and Cognitive Impact of Earnings Comparisons », *Business School Working Paper Series, University of Aberdeen*, n°2007-01.
- PAOLI P. (1992). *First European Survey on Work Environment 1991-1992*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- (1997). *Second European Survey on Working Conditions in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- PAOLI P. et MERLLIE D. (2001). *Third European survey on working conditions 2000*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- PAOLI P. et PARENT-THIRION A. (2003). *Working Conditions in the acceding and candidates countries*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- PARBOTEEAH K. P. et CULLEN J. B. (2003), « Social Institutions and Work Centrality: Explorations Beyond National Culture », *Organization Science*, vol.14, n°2, Mars-Avril, pp.137-148.
- PARENT-THIRION A., MACÍAS E. F., HURLEY J. et VERMEYLEN G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- PAUGAM S. (2000), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris.
- PERIVIER H. (2004), « La marche vers l'égalité des sexes au travail: du piétinement au recul, il n'y a qu'un pas », *Droit social*, n°9/10, Septembre-Octobre.
- PERRET B. (2002), « Indicateurs sociaux. Etat des lieux et perspectives », *Les Papiers du CERC*.
- PERUGINI C. et SIGNORELLI M. (2004), « Employment Performances and Convergence in the European Countries and Regions », *The European Journal of Comparative Economics*, vol.1, n°2, pp.243-278.

- PETIT H. (2002), *Fondements et dynamique de la segmentation du marché du travail. Une analyse sur données françaises*. Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Paris.
- (2003), « Les déterminants de la mise en oeuvre d'un mode de gestion de l'emploi », *Economie et Statistique*, n°361, pp.53-70.
- (2005), « Du constat de précarisation généralisée à l'hypothèse d'une segmentation persistante. Le cas de la France », article présenté à la conférence Journées "Approches du marché du travail" organisée par le LEST et le GDR Economie et Sociologie, 29 et 30 septembre.
- PETIT P. (2003), « Comment évaluer la discrimination à l'embauche? », *Revue française d'économie*, vol.17, n°3, pp.55-87.
- PHELAN J. (1994), « The Paradox of the Contented Female Worker: An Assessment of Alternative Explanations », *Social Psychology Quarterly*, vol.57, n°2, juin, pp.95-107.
- PHILIPPON T. (2007), *Le capitalisme d'héritiers. La crise française du travail*. Paris: Seuil.
- PLÜMPER T. et TRÖGER V. (2007), « Efficient Estimation of Time-Invariant and Rarely Changing Variables in Finite Sample Panel Analysis with Unit Fixed Effects », *Political Analysis*, vol. 15, n°2, pp. 124-139.
- POCHET P. (2005), « The Open Method of Co-ordination and the Construction of Social Europe. A Historical Perspective ». in J. Zeitlin et P. Pochet et L. Magnusson (eds.), *The Open Method of Co-ordination in Action. The European Employment and Social Inclusion Strategies* (pp. 37-82). Bruxelles: P.I.E.-Peter Lang.
- POCHET P. et DEGRYSE C. (2003), « La nouvelle stratégie européenne pour l'emploi », *Revue belge de sécurité sociale*, n°2ème trimestre.
- POSTEL-VINAY F. et SAINT-MARTIN A. (2005), « Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi? » », *Economie et statistique*, vol.372, n°41-59.
- RALLE P. (2006), « Introduction », in Centre d'études de l'emploi, *La qualité de l'emploi* (pp. 3-14), Paris: La Découverte, collection Repères.
- RAU R. et TRIEMER A. (2004), « Overtime in relation to blood pressure and mood during work, leisure, and night time », *Social Indicators Research*, n°67, pp.51-73.
- RAVEAUD G. (2004), *Economie politique de la Stratégie Européenne pour l'Emploi*. Université Paris X, Nanterre.
- RIFFAULT H. et TCHERNIA J.-F. (2002), « Les Européens et le travail: un rapport plus personnel », *Futuribles*, n°277, Juillet-Août.
- ROBINSON W.-S. (1950), « Ecological correlations and the behaviours of individuals », *American Sociological Review*, vol.15, pp.351-357.
- ROMER P. M. (1990), « Endogenous technical change », *Journal of Political Economy*, vol.98, n°5, Octobre, pp.71-102.
- ROSE M. (2003), « Good deal, bad deal? Job satisfaction in occupations », *Work, employment and society*, vol.17, n°3, pp.503-530.

- ROSEN S. (1974), « Hedonic prices and implicit markets: Product differentiation in pure competition », *Journal of Political Economy*, vol.82, pp.34-55.
- (1986), « The Theory of Equalizing Difference ». in O. Ashenfelter et D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 1, pp. 641-692). Amsterdam: Elsevier.
- ROSENTHAL N. H. (1989), « More than wages at issue in job quality debate », *Monthly Labor Review*, vol.112, n°2, pp.4-8.
- RUBERY J. et GRIMSHAW D. (2003), *The Organization of Employment. An International Perspective*. New York: Palgrave MacMillan.
- RUBERY J. et GRIMSHAW D. (2001), « Les TIC, l'emploi et la qualité de l'emploi », *Revue internationale du Travail*, vol. 140, n°2, pp. 207-237.
- RYAN R. M. et DECI E. L. (2001), « On happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being », *Annual Review of Psychology*, vol.52, pp.141-166.
- SAINSAULIEU R. (1977), *L'identité au travail*. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- SAINSBURY D. (1994), *Gendering Welfare State*. Londres: SAGE.
- SAINT-ARNAUD S. et BERNARD P. (2003), « Convergence or Resilience? A Hierarchical Cluster Analysis of the Welfare Regimes in Advanced Countries », *Current Sociology*, vol.51, n°5, pp.499-527.
- SALAS R. (2004), « La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emploi dans la Stratégie européenne pour l'emploi ». in B. Zimmermann (Ed.), *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action. Le savant, le politique et l'Europe* (pp. 287-331). Paris: Editions de la Maison des Sciences de l'Homme.
- SANZ DE GALDEANO A. (2001a), « Gender differences in job satisfaction and labour market participation: UK evidence from propensity score estimates », *European University Institute, document de travail*.
- (2001b), « The gender differential in job satisfaction: what is the role of reference levels? », *Document de travail*.
- SAPIR J., AGHION P., BERTOLA G., HELLWING M., PISANI-FERRY J., ROSATI D., VIÑALS J. et WALLACE H. (2003). *An Agenda for a Growing Europe*.
- SCANLON T. M. (1991), « The moral basis of interpersonal comparisons ». in J. Elster et J. E. Roemer (eds.), *Interpersonal Comparisons of Well-Being* (pp. 17-44). Cambridge: The Press Syndicate of the University of Cambridge.
- SCHMID G. et GAZIER B. (2002), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*: Edward Elgar.
- SCHMIDT C. (2006a), « Psychologie cognitive et analyse des décisions économiques », *Revue française d'économie*, vol.20, n°3, pp.3-51.
- (2006b), « Quelques points de rencontre entre économistes et psychologues », *Revue économique*, vol.57, n°2, Mars, pp.243-258.

- SCHMIDT V. (2002), *The Futures of European Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- SCHÖMANN K. ET O'CONNEL P. (EDS) (2002), *Education, Training and Employment Dynamics. Transitional Labour Markets in the European Union*, Cheltenham, UK and Northampton, MA: Edward Elgar
- SCHWARZ N. et STRACK F. (1999), « Reports of Subjective Well-Being: Judgmental Processes and Their Methodological Implications ». in D. Kahneman et E. Diener et N. Schwarz (eds.), *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology* (pp. 61-84). New-York: Russel Sage Foundation.
- SCHYNS P. (2002), « Wealth of nations, individual income and life satisfaction in 42 countries: a multilevel approach », *Social Indicators Research*, vol.60, pp.5-40.
- SCHYNS P. (1998), « Crossnational Differences in Happiness: Economic and Cultural Factors Explored », *Social Indicators Research*, vol. 43, n°1-2, pp. 3-26.
- SCITOVSKY T. (1960), « A Critique of Present and Proposed Standards », *The American Economic Review*, vol.50, n°2, pp.13-20.
- (1976), *The Joyless economy*. New York: Oxford University Press.
- SEASHORE S. E. (1974), « Job satisfaction as an indicator of the quality of employment », *Social Indicators Research*, vol.1, n°2, pp.135-168.
- SECRETARY OF STATE FOR EDUCATION AND SKILLS (2003). *21st Century Skills. Realizing Our Potential*. Londres.
- SEN A. (1979a), « Personal utilities and public judgements: or what's wrong with welfare economics? », *The Economic Journal*, vol.89, Septembre, pp.537-558.
- (1979b), « Utilitarianism and Welfarism », *Journal of Philosophy*, vol.LXXXVI, n°9, pp.463-489.
- SEN A. et WILLIAMS B. (1982), « Introduction: Utilitarianism and beyond ». in A. Sen et B. Williams (eds.), *Utilitarianism and beyond* (pp. 1-21). Cambridge: Cambridge University Press.
- SENIK C. (2004), « When Information Dominates Comparison. Learning from Russian Subjective Panel Data », *Journal of Public Economics*, vol.88, n°9-10, pp.2099-2133.
- (2005a), « Ambition and Jealousy. Income Interactions in the "Old Europe" versus the "New Europe" and the United States », *PSE Working Paper*, n°2005-14.
- (2005b), « What can we learn from subjective data? The case of income and subjective well-being », *Journal of Economic Surveys*, vol.19, n°1, pp.43-63.
- SEVESTRE P. (2002), *Econométrie des panels*. Paris: Dunod.
- SHAPIRO C. et STIGLITZ J. E. (1984), « Equilibrium unemployment as a worker discipline device », *American Economic Review*, vol.74, n°3, Juin, pp.433-444.
- SILVERA R. (2001), « Genre et économie: des rendez-vous manqués », *Travail, Genre et Sociétés. La revue du MAGE*, n°6.
- SIMONNET V. (2003), « Le Capital humain ». in J. Allouche (Ed.), *Encyclopédie des ressources humaines* (pp. 133-144). Paris: Vuibert.

- SIRGY J., EFRATY D., SIEGEL P. et LEE D.-J. (2001), « A New Measure of Quality of Work Life (QWL) based on Need Satisfaction and Spillover Theories », *Social Indicators Research*, vol. 55, pp. 241-302.
- SKALLI A., THEODOSSIOU I. et VASILEIOU E. (2005), « Jobs as Lancaster Goods: Facets of Job Satisfaction and Overall Job Satisfaction », article présenté à la conférence IZA European Summer School in Labor Economics, Buch am Ammersee, 3-9 Avril 2006.
- SLOANE P. J., GRAZIER S. et JONES R. J. (2005), « Preferences, Gender Segregation and Affirmative Action », *IZA Discussion Paper*, n°1881, Décembre.
- SLOANE P. J. et WILLIAMS H. (2000), « Job Satisfaction, Comparison Earnings, and Gender », *Labour*, vol.14, n°3, Septembre, pp.473-501.
- SMISMANS S. (2003), « Towards a New Community Strategy on Health and Safety at Work? Caught in the Institutional Web of Soft Procedures », *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol.19, n°1, pp.55-84.
- SMITH A. (1776), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*.
- SMITH R. S. (1979), « Compensating wage differentials and public policy: a review », *Industrial and Labor Relations Review*, vol.32, n°3, Avril, pp.339-352.
- SMITH P. B. (2004), « Acquiescent Response Bias as an Aspect of Cultural Communication Style », *Journal of Cross-Cultural Psychology*, vol.35, n°1, Janvier, pp.50-61.
- SOFER C. (1990), « La répartition des emplois par sexe: capital humain ou discrimination? », *Economie et prévision*, vol.92-93, n°92-93.
- (1995), « La mesure des discriminations de salaire », *Les Cahiers du Mage*, n°2, pp.5-12.
- (2003), « Femmes, féminisme, et théories économiques ». in J. Laufer et C. Marry et M. Maruani (eds.), *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe* (pp. 211-225). Paris: La découverte.
- (2005), « Les choix relatifs au travail dans la famille: la modélisation économique des décisions », *Travail et emploi*, n°102, Avril-juin, pp.79-89.
- SOLOM A. (2006), « Salariés et entreprises: vers une relation "transactionnelle"? », *IPSOS Ideas*, Mars. Disponible : http://www.ipsos.com/ideas/pdf/Global_Ideas_fr_vol9.pdf
- SOUSA-POZA A. et HENNERGER F. (2000), « Work attitudes, Work Conditions and Hours Constraints: An Explorative, Cross-national Analysis », *Labour*, vol.14, n°3, pp.351-372.
- SOUSA-POZA A. et SOUSA-POZA A. A. (2000a), « Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox », *Kyklos*, vol.53, n°2, pp.135-151.
- (2000b), « Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction », *Journal of Socio-Economics*, vol.29, pp.517-538.
- (2003), « Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991-2000: permanent or transitory? », *Applied Economics Letters*, vol.10, n°11/15, Septembre.

- SPECTOR P. E. (1997), *Job satisfaction. Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE Publications.
- SPECTOR P. E. et COOPER C. L. (2002), « The Pitfalls of Poor Psychometric Properties: A Rejoinder to Hofstede's Reply to Us », *Applied Psychology: An International Review*, vol.51, n°174-178, Janvier.
- STAW B. M. et COHEN-CHARASH Y. (2005), « The dispositional approach to job satisfaction: more than a mirage, but not yet an oasis », *Journal of Organizational Behavior*, vol.26, pp.59-78.
- STAW B. M. et ROSS J. (1985), « Stability in the midst of change: a dispositional approach to job attitudes », *Journal of Applied Psychology*, vol.70, pp.469-480.
- STEVENS M. (1999), « Human Capital Theory and UK Vocational Training Policy », *Oxford Review of Economic Policy*, vol.15, n°1, Printemps, pp.16-31.
- STIER H. et LEWIN-EPSTEIN N. (2003), « Time to Work: A Comparative Analysis of Preferences for Working Hours », *Work and Occupations*, vol.30, n°3, Août, pp.302-326.
- STIGLER G. J. et BECKER G. S. (1977), « De Gustibus Non Est Disputandum », *The American Economic Review*, vol.67, n°2, pp.76-90.
- STREECK W. et THELEN K. (2005), « Introduction: Institutional Change in Advanced Political Economies ». in W. Streeck et K. Thelen (eds.), *Beyond Continuity. Institutional Change in Advanced Political Economies* (pp. 1-39). Oxford: Oxford University Press.
- SVALLFORS S. (2003), « Welfare regimes and welfare opinions: a comparison of eight western countries », *Social Indicators Research*, n°64, pp.495-520.
- SVALLFORS S., HALVORSEN K. et ANDERSEN J. G. (2001), « Work Orientation in Scandinavia: Employment Commitment and Organizational Commitment in Denmark, Norway and Sweden », *Acta Sociologica*, vol.44, pp.139-156.
- SWEENEY P. D. et MCFARLIN D. B. (2004), « Social comparisons and income satisfaction: A cross-national examination », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol.77, n°2, Juin, pp.149-154.
- SWEENEY P. D. et MCFARLIN D. B. (2005), « Wage comparisons with similar and dissimilar others », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol.78, n°1, Mars, pp.113-131.
- TABELLINI G. (2005), « Culture and Institutions: Economic Development in the Regions of Europe », *CEsifo Working Paper*, n°No. 1492.
- TAL B. (2006). *On The Quality of Employment In Canada*: CIBC World Markets.
- TAYLOR M. P. (2006), « Tell me why I don't like Mondays: Investing day of the week effects on job satisfaction and psychological well-being », *Journal of the Royal Statistical Society, Serie A*, vol.169, Part 1, pp.127-142.

- TCHERNIA J.-F. (2005), « Les jeunes Européens, leur rapport au travail ». in O. Galland et B. Roudet (eds.), *Les jeunes Européens et leurs valeurs: Europe occidentale, Europe centrale et orientale*. Paris: Injep, La Découverte.
- TELLA R. D. et MACCULLOCH R. (2006), « Some Uses of Happiness Data in Economics », *Journal of Economic Perspectives*, vol.20, n°1, Hiver, pp.25-46.
- TESCHL M. et COMIM F. (2005), « Adaptative Preferences and Capabilities: Some Preliminary Conceptual Explorations », *Review of social economy*, vol.LXIII, n°2, Juin, pp.229-247.
- THALER R. H. (1999), « Mental Accountings Matters », *Journal of Behavioral Decision Making*, vol.12, n°3, pp.183-206.
- THALER R. H. et SUNSTEIN C. R. (2003), « Libertarian Paternalism », *American Economic Review*, vol.93, n°2, pp.175-179.
- THELEN K. (1999), « Historical Institutionalism in Comparative Politics », *Annual Review of Political Science*, n°2, juin, pp.369-404.
- (2003), « Comment les institutions évoluent: perspectives de l'analyse comparative historique », *L'Année de la régulation*, vol.7, pp.13-43.
- THERET B. (2005), « Comparaisons internationales. La place de la dimension politique ». in J.-C. Barbier et M.-T. Letablier (eds.), *Politiques sociales: enjeux méthodologiques et épistémologiques des comparaisons internationales* (pp. 71-95). Bruxelles: P.I.E.-PeterLang.
- THERET B. (1997), « Méthodologie des comparaisons internationales, approches de l'effet sociétal et de la régulation: fondements pour une lecture structuraliste des systèmes nationaux de protection sociale », *L'Année de la régulation*, vol.1, pp.163-228.
- THUROW L. C. (1975), *Generating inequality: Mechanisms of Distribution in the US economy*. New-York: Mac Millan Press.
- (1978), « Psychic Income: Useful or Useless? », *The American Economic Review*, vol.68, n°2, pp.142-145.
- TILLY C. (1997), « Arresting the decline of good jobs in the USA? », *Industrial Relations Journal*, vol.28, n°4, pp.269-274.
- TNS Sofres (2007), « TNS Sofres publie les résultats de l'Observatoire International des Salariés 2007 », Communiqué de presse, 11 septembre, Paris.
- TOLBERT P. S. et MOEN P. (1998), « Men's and Women's Definitions of "Good" Jobs. Similarities and Differences by Age and Across Time », *Work and Occupations*, vol.25, n°2, Mai, pp.168-194.
- TRUBEK D. M. et TRUBECK L. G. (2005), « The Open Method of Coordination and the Debate over "Hard" and "Soft" Law ». in J. Zeitlin et P. Pochet (eds.), *The Open Method of Co-ordination in Action*. Bruxelles: P.I.E.-Peter Lang.
- TUCHSZIRER C. (2005), « Les différentes approches de la précarité de l'emploi en Europe, au Japon et aux Etats-Unis », *Chronique Internationale de l'IRES*, vol.n°97, Novembre, pp.23-32.

- TUIJNMAN A. C. et SCHÖMANN K. (1996), « Life-long Learning and Skill Formation ». in G. Schmid et J. O'Reilly et K. Schömann (eds.), *Handbook of Labour Market Evaluation and Evaluation* (pp. 462-488). Aldershot: Edward Elgar.
- VAN PARIJS P. (1991), *Qu'est qu'une société juste?* Paris: Seuil.
- VAN PRAAG B. M. S. (1971), « The welfare function of income in Belgium: An empirical investigation », *European Economic Review*, vol.2, pp.337-369.
- VAN PRAAG B. M. S. (1977), « The perception of welfare inequality », *European Economic Review*, vol.10, n°2, pp.189-207.
- VAN PRAAG B. M. S. et FERRER-I-CARBONELL A. (2001), « Life satisfaction differences between workers and non-workers. The value of participation *per se* », *Tinbergen Institute Discussion Papers*.
- VAN PRAAG B. M. S. et FRITJERS P. (1999), « The Measurement of Welfare and Well-Being: the Leyden Approach ». in D. Kahneman et E. Diener et S. H. Schwartz (eds.), *Well-Being: the Foundations of Hedonic Psychology* (Vol., pp. 413-433). New-York: Russell Sage Foundation.
- VAUGHAN-WHITEHEAD D. (2003), *EU Enlargement Versus Social Europe. The Uncertain Future of the European Social Model*, Cheltenham : Edward Elgar.
- VECERNÍK J. (2003), « Skating on Thin Ice: A Comparison of Work Values and Job Satisfaction in CEE and EU Countries », *International Journal of Comparative Sociology*, vol.44, n°5, pp.444-471.
- VEENHOVEN R. (2002), « Why social policy needs subjective indicators », *Social Indicators Research*, vol.58, pp.33-45.
- (2003), « Hedonism and happiness », *Journal of Happiness Studies*, vol.4, n°4, Décembre, pp.437-457.
- (2004), « The greatest happiness principle. Happiness as an aim in public policy ». in A. Linley et S. Joseph (eds.), *Positive Psychology in Practice*.
- VERDIER E. (2001), « La France a-t-elle changé de régime d'éducation et de formation? », *Formation Emploi*, n°76, pp.11-34.
- VERGARA F. (2005), « "Utilitarisme" et "principe d'utilité". Quelques erreurs et confusions », *Miméo*.
- VICINAY J. A. C. (1997), « Les équations hédoniques de salaires et la perception subjective des conditions de travail. Approche en coupe instantanées sur données françaises », *Economie et prévision*, vol.131, n°5, pp.155-174.
- VIDAILLET B. (2007), *Les ravages de l'envie au travail. Identifier et déjouer les comportements envieux*, Paris : Eyrolles, Editions d'Organisation
- VIGOUR C. (2005), *La comparaison dans les sciences sociales*. Paris: La découverte.
- VILLANUEVA E. (2004), « Compensating Wage Differentials and Voluntary Job Changes: Evidence from West Germany », *Universitat Pompeu Fabra Economic and Business Working Paper*, n°738, 29 Janvier.

- VISCUSI W. K. (1993), « The Value of Risks to Life and Health », *Journal of Economic Literature*, vol.31, n°4, pp.1912-1946.
- VISCUSI W. K. et MOORE M. J. (1991), « Worker Learning and Compensating Differentials », *Industrial and Labor Relations Review*, vol.45, Octobre, pp.80-96.
- VISSER J. (2005), « The OMC as Selective Amplifier for National Strategies of Reform. What the Netherlands Want to Learn from Europe ». in J. Zeitlin et P. Pochet (eds.), *The Open Method of Co-ordination in Action* (pp. 173-215). Bruxelles: P.I.E-Peter Lang.
- VOICU M. (2004), « Work and family life in Europe: Value patterns and policy making ». in W. Arts et L. Halman (eds.), *European Values at the Turn of the Millennium* (Vol. 7). Leiden, Netherlands: Brill.
- WALDFOGEL J. (1995), « The Price of Motherhood: Family Status and Women's Pay in Young British Cohort », *Oxford Economic Papers*, vol.47, n°4, Octobre, pp.584-610.
- (1998), « Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children », *The Journal of Economic Perspectives*, vol.12, n°1, Février, pp.137-156.
- WALTON R. (1976), « Criteria for Quality of Working Life », in L. Davis et A. Cherns, *The Quality of Working Life, Vol 1: Problems, Prospects and the State of the Art*; (pp. 91-104), New York: Free Press et Londres: Collier Macmillan.
- WANBERG C. R., CARMICHAEL, H. D. et DOWNEY R. G. (1999), « Satisfaction at last job and unemployment: a new look », *Journal of Organizational Behavior*, vol.20, n°1, pp.121-131.
- WARR P. (1999), « Well-Being and the Workplace ». in D. Kahneman et E. Diener et N. Schwarz (eds.), *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, (pp. 330-350): The Russel Sage Foudation.
- (2007), *Work, Happiness, and Unhappiness*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- WATT A. (2004), « Reform of the European Employment Strategy after Five Years: A Change of Course or Merely of presentation? », *European Journal of Industrial Relations*, vol.10, n°2, pp.117-137.
- (2006), « Assessing the reassessment of the OECD Jobs Strategy: eppur si muove? », *European Economic and Employment Policy Brief*, n°2.
- WEAVER C. N. (1979), « The Irony of Job Satisfaction of Females », *Personel Administrator*, vol.24, n°5, pp.70-73.
- WEBER M. (1989(1905)), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*. Paris: Pocket.
- WEISS H. (2002), « Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences », *Human Resource Management Review*, vol. 12, pp. 173-194.
- WEISS Y. (1976), « The wealth effect in occupational choice », *International Economic Review*, vol.7, n°2, Juin, pp.292-307.

WILLIAMSON D. (2002), « Forward from a critique of Hofstede's model of national culture », *Human Relations*, vol.55, n°11, Novembre, pp.1373-1395.

WINKELMANN L. et WINKELMANN R. (1998), « Why are the Unemployed So Unhappy? Evidence from Panel Data », *Economica*, vol.65, pp.1-15.

WU C.-H. et YAO G. (2006), « Do we need to weight item satisfaction by item importance? A perspective from Locke's range-of-affect hypothesis », *Social Indicators Research*, vol.79, n°3, Décembre, pp.485-502.

ZAJDELA H. (1990), « Le dualisme du marché du travail: enjeux et fondements théoriques », *Economie et prévision*, vol.92-93, pp.31-42.

ZEITLIN J. et POCHE P. (2005), *The Open Method of Co-Ordination in Action. The European Employment and Social Inclusion Strategies*. Bruxelles: P.I.E-Peter Lang.

Table des illustrations

ENCADRE 0.1 – LES DIMENSIONS DE LA QUALITE DE L’EMPLOI SELON LES INDICATEURS DE LAEKEN	5
SCHEMA 1.1 – UNE REPRESENTATION DE LA THEORIE DES DIFFERENCES COMPENSATRICES .	53
SCHEMA 1.2 – CONDITIONS DE TRAVAIL ET EFFICIENCE	65
SCHEMA 1.3 – CONDITIONS DE TRAVAIL ET COUT UNITAIRE.....	65
SCHEMA 1.4 – LES MARCHES TRANSITIONNELS : UNE APPROCHE INTEGREE ET OUVERTE.....	82
SCHEMA 2.1 – UNE PALETTE D’EMOTIONS AU TRAVAIL.....	99
SCHEMA 2.2 – TROIS AXES POUR CERNER LES EMOTIONS AU TRAVAIL	100
GRAPHIQUE 2.1 – L’EVOLUTION DU BIEN-ETRE TOUT AU LONG DE LA JOURNEE.....	115
TABLEAU 3.1 – L’OPPOSITION ENTRE TROIS APPROCHES.....	164
SCHEMA 3.1 – LES CONVERGENCES ENTRE LES TROIS APPROCHES	169
ENCADRE N°5.1 – LES QUESTIONS DE L’ECHP.....	274
GRAPHIQUE 5.1 – DISTRIBUTION DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL SUIVANT LES PAYS.....	276
ENCADRE 5.2 – UNE METHODE « HYBRIDE »	278
GRAPHIQUE 5.2 – GENRE ET SATISFACTION AU TRAVAIL.....	282
TABLEAU 5.1 – IMPACT DU GENRE SUR LA SATISFACTION A L’EGARD DU TRAVAIL ET DES DIFFERENCES FACETTES DE CELUI-CI.	283
GRAPHIQUE 5.3 – BAS SALAIRES ET SATISFACTION AU TRAVAIL	285
TABLEAU 5.2 – IMPACT DU SALAIRE SUR LA SATISFACTION A L’EGARD DU TRAVAIL ET DE DIFFERENTES FACETTES DE CELUI-CI	286

TABLEAU 5.3 –IMPACT DU NOMBRE D’HEURES DE TRAVAIL SUR LA SATISFACTION A L’EGARD DU TRAVAIL ET DES DIFFERENTES FACETTES DE CELUI-CI.....	287
SCHEMA 6.1 – TROIS NIVEAUX D’ANALYSE	301
GRAPHIQUE 6.1 – LA PLACE DU TRAVAIL DANS LA VIE DES EUROPEENS	304
GRAPHIQUE 6.2 – IMPORTANCE DU TRAVAIL ET NIVEAU DE RICHESSE NATIONALE	306
GRAPHIQUE 6.3 – IMPORTANCE DU TRAVAIL ET CHOMAGE	306
GRAPHIQUE 6.4 – IMPORTANCE DU TRAVAIL ET DEPENSES DE PROTECTION SOCIALE	307
GRAPHIQUE 6.5 – TRAVAIL ET DEVELOPPEMENT DE SES CAPACITES.....	308
GRAPHIQUE 6.6 – TRAVAIL ET PRESTIGE SOCIAL	309
GRAPHIQUE 6.7 – TRAVAIL ET CIVISME	309
GRAPHIQUE 6.8 – UNE MOINDRE IMPORTANCE DU TRAVAIL ?.....	311
GRAPHIQUE 6.9 – DUREE DU TRAVAIL ET MOINDRE IMPORTANCE DU TRAVAIL.....	311
GRAPHIQUE 6.10 – UN PRIORITE INCONDITIONNELLE AU TRAVAIL ?.....	313
GRAPHIQUE 6.11 PLUS DE TEMPS POUR LA FAMILLE ?.....	313
GRAPHIQUE 6.12 – MOINS DE TEMPS POUR LE TRAVAIL ?	314
GRAPHIQUE 6.13 – TEMPS DE TRAVAIL ET VIE FAMILIALE.....	314
GRAPHIQUE 6.14 – TRAVAIL ET QUALITE DE VIE EN DEHORS DU TRAVAIL.....	315
GRAPHIQUE 6.15 – TRAVAIL ET QUALITE DE VIE EN DEHORS DU TRAVAIL : UNE AUTRE QUESTION	315
ENCADRE 6.1 – PRINCIPE D’UNE ACP	316
GRAPHIQUE 6.16 – UNE CONFIGURATION DE VALEURS : LE CERCLE DES CORRELATIONS	318
GRAPHIQUE 6.17 – UNE CONFIGURATION DE VALEURS : LA POSITION DES PAYS	318
TABLEAU 6.1 – L’IMPORTANCE DU TRAVAIL SUR LE CYCLE DE VIE	321
GRAPHIQUE 6.18 – DIMINUER L’IMPORTANCE DU TRAVAIL : DES DIFFERENCES DE GENERATIONS ?.....	322
ENCADRE 6.2 – LES QUESTIONS SUR L’IMPORTANCE DE CHAQUE FACETTE	324
GRAPHIQUE 6.19 – L’IMPORTANCE DES DIFFERENTES FACETTES : LES RESULTATS DE L’EVS326	
GRAPHIQUE 6.20 – L’IMPORTANCE DES DIFFERENTES FACETTES : LES RESULTATS DE L’ISSP327	

GRAPHIQUE 6.21 – L’IMPORTANCE DES DIFFERENTES FACETTES : LES RESULTATS DE L’ESS	328
GRAPHIQUE 6.22 – UN RAPPORT INSTRUMENTAL ?	329
GRAPHIQUE 6.23 – LE TRAVAIL AU-DELA DU SALAIRE	330
GRAPHIQUE 6.24 – RICHESSE NATIONALE ET IMPORTANCE DU SALAIRE	334
GRAPHIQUE 6.25 – TAUX DE CHOMAGE ET IMPORTANCE DE LA SECURITE DE L’EMPLOI	335
GRAPHIQUE 6.26 – ALLOCATIONS CHOMAGE ET IMPORTANCE DE LA SECURITE DE L’EMPLOI	335
GRAPHIQUE 6.27 – DEPENSES DE PROTECTION SOCIALE ET IMPORTANCE DU SALAIRE	336
GRAPHIQUE 6.28 – DEPENSES DE PROTECTION SOCIALE ET IMPORTANCE DES PROMOTIONS	336
GRAPHIQUE 6.29 – RICHESSE NATIONALE ET IMPORTANCE DE L’INTERET INTRINSEQUE DU TRAVAIL	338
GRAPHIQUE 6.30 – RICHESSE NATIONALE ET IMPORTANCE DE L’AUTONOMIE	338
GRAPHIQUE 6.31 – DEPENSES DE PROTECTION SOCIALE ET IMPORTANCE DE L’INTERET INTRINSEQUE DE L’EMPLOI	339
GRAPHIQUE 6.32 – DEPENSES DE PROTECTION SOCIALE ET IMPORTANCE DE L’AUTONOMIE	339
ENCADRE 7.1 – GUIDE DE LECTURE DES GRAPHIQUES	370
GRAPHIQUE 7.1 – UNE CARTE DE LA QUALITE DE L’EMPLOI SELON LES INDICATEURS DE LAEKEN	371
GRAPHIQUE 7.2 – UNE CLASSIFICATION DES PAYS EN FONCTION DES INDICATEURS DE LAEKEN	372
GRAPHIQUE 7.3 – INDICATEURS CLES DE LAEKEN EN 2000-2001	373
GRAPHIQUE 7.4 – QUELQUES INDICATEURS DE CONTEXTE DE LAEKEN EN 2000-2001	374
GRAPHIQUE 7.5 – LA SECURITE SOCIO-ECONOMIQUE : LE CERCLE DES CORRELATIONS	378
GRAPHIQUE 7.6 – LA SECURITE SOCIO-ECONOMIQUE : LA POSITION DES PAYS	378
GRAPHIQUE 7.7 - LA FORMATION ET L’EDUCATION : LE CERCLE DES CORRELATIONS	380
GRAPHIQUE 7.8 – LA FORMATION ET L’EDUCATION : LA POSITION DES PAYS	381
GRAPHIQUE 7.9 – LES CONDITIONS DE TRAVAIL : LE CERCLE DES CORRELATIONS	383
GRAPHIQUE 7.10 – LES CONDITIONS DE TRAVAIL : LA POSITION DES PAYS	383
GRAPHIQUE 7.11 – GENRE ET CONCILIATION : LE CERCLE DES CORRELATIONS	386

GRAPHIQUE 7.12 – GENRE ET CONCILIATION : LA POSITION DES PAYS	386
TABLEAU 7.1 – TABLEAU SYNOPTIQUE DES RESULTATS DE L'ANALYSE DESAGREGEE.....	387
SCHEMA 7.1 – NOTRE GRILLE D'ANALYSE DE LA QUALITE DE L'EMPLOI	390
ENCADRE 8.1 – LES CARTES DE KOHONEN.....	397
ENCADRE 8.2 – L'INDICE SYNTHETIQUE.....	399
GRAPHIQUE 8.1 – LA QUALITE DE L'EMPLOI DEPUIS 1983 A TRAVERS UNE CARTE DE KOHONEN.....	403
GRAPHIQUE 8.2 – LA QUALITE DE L'EMPLOI DEPUIS 1995 A TRAVERS UNE CARTE DE KOHONEN.....	404
GRAPHIQUE 8.3 – L'INDICE DE QUALITE DE L'EMPLOI DEPUIS 1983	405
GRAPHIQUE 8.4 – L'INDICE DE QUALITE DE L'EMPLOI DEPUIS 1995	406
GRAPHIQUE 8.5 - LE TEST DE Σ -CONVERGENCE DEPUIS 1987	407
GRAPHIQUE 8.6 - LE TEST DE Σ -CONVERGENCE DEPUIS 1995	407
TABLEAU 8.1– TEST DE β -CONVERGENCE DEPUIS 1987 ET CLUBS DE CONVERGENCE	409
TABLEAU 8.2 – TEST DE β -CONVERGENCE DEPUIS 1995 ET CLUBS DE CONVERGENCE	409
TABLEAU 8.3 – INDICE DE QUALITE DE L'EMPLOI, TAUX D'EMPLOI ET STRUCTURE ECONOMIQUE.....	410
GRAPHIQUE 8.7 – NIVEAU DU SALAIRE MOYEN DEPUIS 1995	413
GRAPHIQUE 8.8 – PART DES CDD DANS L'EMPLOI DEPUIS 1983	414
GRAPHIQUE 8.9 – PART DU TEMPS PARTIEL DANS L'EMPLOI DEPUIS 1983	414
GRAPHIQUE 8.10 – PART DU TEMPS PARTIEL INVOLONTAIRE DANS L'EMPLOI A TEMPS PARTIEL DEPUIS 1983	415
GRAPHIQUE 8.11 – TAUX DE CHOMAGE DE LONGUE DUREE DEPUIS 1992.....	415
GRAPHIQUE 8.12 – LA FORMATION DES ADULTES DEPUIS 1983.....	417
GRAPHIQUE 8.13 – LE NIVEAU D'EDUCATION DEPUIS 1992.....	417
ENCADRE 8.3 – LA SIGNIFICATION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES EUROPEENNES	418
GRAPHIQUE 8.14 – EVOLUTION DE LA STRUCTURE DE LA POPULATION ACTIVE PAR PROFESSIONS DEPUIS 1992.....	419
GRAPHIQUE 8.15 – TAUX D'ACCIDENTS DU TRAVAIL DEPUIS 1983.....	421

GRAPHIQUE 8.16 – PART DES HORAIRES ATYPIQUES DANS L’EMPLOI DEPUIS 1995.....	421
GRAPHIQUE 8.17 – L’AUTONOMIE A TRAVERS LES ENQUETES EUROPEENNES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL	423
GRAPHIQUE 8.18 – LA SANTE AU TRAVAIL A TRAVERS LES ENQUETES EUROPEENNES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL	423
GRAPHIQUE 8.19 – L’INTENSITE DU TRAVAIL A TRAVERS LES ENQUETES EUROPEENNES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	424
GRAPHIQUE 8.20 – L’ECART DES TAUX D’EMPLOI MASCULIN ET FEMININ DEPUIS 1983	425
GRAPHIQUE 8.21 – PART DU TEMPS PARTIEL DANS L’EMPLOI FEMININ DEPUIS 1983	426
GRAPHIQUE 8.22 – L’INDICE DE SEGREGATION PROFESSIONNELLE DEPUIS 1992.....	427
GRAPHIQUE 8.23 – L’INDICE DE SEGREGATION SECTORIELLE DEPUIS 1992.....	427
GRAPHIQUE 8.24 – EVOLUTION DE LA PART DE FEMMES DANS QUELQUES PROFESSIONS DEPUIS 1992	429
GRAPHIQUE 8.25 – L’ECART ENTRE LE NIVEAU D’EDUCATION DES HOMMES ET DES FEMMES DEPUIS 1992	429
GRAPHIQUE 8.26 – L’ECART DE SALAIRE ENTRE HOMMES ET FEMMES DEPUIS 1994.....	431

Table des matières

CHAPITRE INTRODUCTIF.....	1
SECTION 1 – ACTUALITE DE LA NOTION DE QUALITE DE L’EMPLOI	2
1.1 – <i>La qualité de l’emploi au cœur des ambiguïtés de la Stratégie européenne pour l’emploi.....</i>	<i>2</i>
1.2 – <i>La qualité de l’emploi dans le discours de l’OCDE : de timides avancées ?</i>	<i>11</i>
1.3 – <i>L’Organisation Internationale du Travail et la promotion du travail décent.....</i>	<i>12</i>
1.4 – <i>Les débats nationaux : à la recherche d’une nouvelle norme ?.....</i>	<i>14</i>
1.5 – <i>Retour sur les débats des années 70.....</i>	<i>18</i>
SECTION 2 – VERS UNE APPROCHE INTEGREE ET COMPARATIVE DE LA QUALITE DE L’EMPLOI	19
2.1 – <i>Une notion à clarifier.....</i>	<i>19</i>
2.2 – <i>Stratégie de recherche : une approche intégrée et comparative.....</i>	<i>24</i>
2.3 – <i>Fondements théoriques et développements empiriques</i>	<i>28</i>
PARTIE I – FONDEMENTS D’UNE APPROCHE INTEGREE ET COMPARATIVE DE LA QUALITE DE L’EMPLOI.....	33
INTRODUCTION DE LA PREMIERE PARTIE	35
CHAPITRE I – L’ECONOMIE DU TRAVAIL FACE A LA QUALITE DE L’EMPLOI.....	37
INTRODUCTION.....	38
SECTION 1 – PRIX, QUANTITE ET QUALITE : DES RELATIONS SIMPLES?	39
1.1 – <i>Le modèle standard contre la qualité de l’emploi ?.....</i>	<i>39</i>
1.2 – <i>Le capital humain : le salaire pour récompense.....</i>	<i>41</i>
1.3 – <i>La théorie des différences compensatrices : le salaire pour toute compensation</i>	<i>51</i>
SECTION 2 – LES VOIES D’OUVERTURE : AU-DELA DU SALAIRE ?.....	63
2.1 – <i>Des modélisations plus complexes de la relation d’emploi : une perspective différente sur la qualité de l’emploi ?</i>	<i>64</i>
2.2 – <i>La segmentation : alternative ou complément à la théorie des différences compensatrices?</i>	<i>71</i>
2.3 – <i>Genre et discrimination : une nouvelle dimension de la qualité de l’emploi.....</i>	<i>74</i>

2.4 – <i>Les marchés transitionnels du travail : vers une approche intégrée ?</i>	80
CONCLUSION	84
CHAPITRE II – LA SATISFACTION AU TRAVAIL : UN CRITERE DE QUALITE DE L’EMPLOI ?	87
INTRODUCTION	88
SECTION 1 – LA NATURE DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL : UNE PERSPECTIVE PLURIDISCIPLINAIRE ET HISTORIQUE	90
1.1 – <i>Les débats en psychologie organisationnelle, gestion et sociologie au XXème siècle : la complexité d’une notion</i>	91
1.2 – <i>L’apport des sciences cognitives et de la psychologie hédonique : la déconstruction d’un concept ?</i>	101
1.3 – <i>L’économie : de la désutilité du travail à la satisfaction au travail</i>	109
SECTION 2 – LES DETERMINANTS DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL	125
2.1 – <i>Le travail : une source de satisfactions multiples</i>	125
2.2 – <i>Salaire et satisfaction : un lien qui ne cesse d’interroger les économistes</i>	132
2.3 – <i>L’utilité procédurale : dialogue social et conditions de travail</i>	137
2.4 – <i>Retour sur l’hétérogénéité des préférences</i>	145
SECTION 3 – LA SATISFACTION : UN CRITERE NECESSAIRE, MAIS NON SUFFISANT	150
3.1 – <i>Une économie du bonheur normative malgré elle ?</i>	151
3.2 – <i>L’économie du bien-être : éléments de cadrage et de réflexion</i>	152
3.3 – <i>Pourquoi la satisfaction déclarée ne serait-elle pas un critère satisfaisant ?</i> ..	154
3.4 – <i>Du bon usage de l’économie du bonheur</i>	156
CONCLUSION	159
CHAPITRE III – LES APPROCHES COMPARATIVES DE LA QUALITE DE L’EMPLOI : UN CHAMP DE RECHERCHE EN RECOMPOSITION ?	161
SECTION 1 – METHODOLOGIE DES APPROCHES COMPARATIVES : DES CONTROVERSES AUX RAPPROCHEMENTS	163
1.1 – <i>Des oppositions théoriques et méthodologiques fondatrices : universalisme, culturalisme et institutionnalisme</i>	164
1.2 – <i>Les convergences méthodologiques : des techniques quantitatives adaptées à la comparaison ?</i>	168
SECTION 2 – LES HYPOTHESES CULTURALISTES AU-DELA DES CLIVAGES METHODOLOGIQUES ET DISCIPLINAIRES	173
2.1 – <i>Les analyses de Ronald Inglehart et Geert Hofstede: des références incontournables</i>	173
2.1 – <i>Le développement des hypothèses culturalistes en économie</i>	177
2.3 – <i>Limites et critiques des approches culturalistes</i>	180
SECTION 3 – DEVELOPPEMENTS ET APPORTS DE L’INSTITUTIONNALISME : QUELQUES REPERES POUR UNE APPROCHE COMPARATIVE DE LA QUALITE DE L’EMPLOI	186

3.1 – <i>Les institutionnalismes : points communs et divergences</i>	187
3.2 – <i>Trois typologies majeures</i>	191
3.3 – <i>L’analyse de la dynamique des institutions</i>	203
SECTION 4 – LES TYPOLOGIES DANS LE CHAMP DE L’EMPLOI, DU TRAVAIL, DE L’EDUCATION ET DU GENRE: CONCORDANCES ET NUANCES	208
4.1 – <i>Les institutions du marché du travail : vers des analyses plus fines de l’hétérogénéité européenne</i>	209
4.2 – <i>Les modes d’organisation du travail : des quantifications récentes</i>	213
4.3 – <i>Les systèmes d’éducation et de formation : à la recherche de critères</i>	216
4.4 – <i>Emploi des femmes et conciliation : un nœud d’institutions</i>	219
CONCLUSION	222
CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE	225
PARTIE II – LA DIVERSITE DES PREFERENCES A L’EGARD DU TRAVAIL ET DE L’EMPLOI EN EUROPE.....	229
INTRODUCTION DE LA SECONDE PARTIE.....	231
CHAPITRE IV – PREFERENCES ET SATISFACTION AU TRAVAIL DANS UNE PERSPECTIVE COMPARATIVE : UNE SYNTHESE CRITIQUE	233
INTRODUCTION	234
SECTION 1 – UNE DIVERSITE DE SOURCES, DES QUESTIONS METHODOLOGIQUES EN SUSPENS.....	235
1.1 – <i>Les enquêtes internationales: des traditions différentes</i>	235
1.2 – <i>Notre stratégie : confronter les résultats des enquêtes internationales</i>	239
1.3 – <i>Des défis communs : des équivalences conceptuelles et linguistiques ?</i>	241
SECTION 2 : DES CADRES THEORIQUES LIMITES, DES RESULTATS PARCELLAIRES ?	245
2.1 – <i>Le développement d’études comparatives : un corpus homogène ?</i>	245
2.2 – <i>L’étude des valeurs concernant le travail: l’ombre de Maslow, Inglehart et Hofstede</i>	247
2.3 – <i>La satisfaction au travail en perspective comparative : une diversité de méthodes et de cadres théoriques</i>	254
2.4 – <i>Des études thématiques pour étayer la thèse de la diversité européenne</i>	258
CONCLUSION	269
CHAPITRE V – LES DETERMINANTS DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL EN EUROPE : SIMILITUDES ET DIFFERENCES	271
INTRODUCTION	272
SECTION 1 – HYPOTHESES ET CHOIX METHODOLOGIQUES	272
1.1 – <i>Le choix d’une approche et d’une base de données</i>	273
1.2 – <i>Enjeux et problèmes posés par les comparaisons internationales</i>	275

1.3 – <i>La modélisation retenue</i>	276
SECTION 2 – NOS RESULTATS EMPIRIQUES : TRAITS COMMUNS ET DIFFERENCES ENTRE PAYS	279
2.1 – <i>Quelques traits en commun</i>	280
2.2 – <i>... et des différences</i>	281
SECTION 3 – PISTES D’INTERPRETATION : LE CONTEXTE ECONOMIQUE ET CULTUREL	288
3.1 – <i>Des catégories qui ne recourent pas une même réalité</i>	289
3.2 – <i>Retour sur la théorie économique : compensation, segmentation, incitation</i> ...	289
3.3 – <i>Faut-il mobiliser les valeurs et les différences culturelles ?</i>	291
CONCLUSION	294
CHAPITRE VI – LES PREFERENCES A L’EGARD DE L’EMPLOI : VERS UNE ANALYSE ELARGIE	297
INTRODUCTION	298
SECTION 1 – HYPOTHESES, DONNEES ET METHODES POUR CERNER L’IMPORTANCE DU CONTEXTE	299
1.1 – <i>Les hypothèses : des préférences sous influence ?</i>	299
1.2 – <i>Données et méthodes : tirer parti des enquêtes internationales</i>	300
SECTION 2 – SENS ET IMPORTANCE DU TRAVAIL : UNE CONFIGURATION DE VALEURS	303
1.1 – <i>L’hétérogénéité européenne : une énigme ?</i>	303
1.2 – <i>De la différence entre la réalité et les souhaits des Européens</i>	310
1.3 <i>Une configuration de valeurs</i>	316
1.4 <i>Une hétérogénéité intra ou inter pays</i>	319
SECTION 3 – LES PREFERENCES A L’EGARD DE L’EMPLOI : CONTEXTE, CULTURE, COMPOSITION	323
3.1 – <i>L’importance des différentes facettes : tendances communes et hétérogénéité</i>	323
3.2 – <i>Composition, contexte et culture : éléments explicatifs de l’hétérogénéité européenne</i>	331
CONCLUSION	343
CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE	345
PARTIE III – UNE APPROCHE COMPARATIVE ET DYNAMIQUE DE LA QUALITE DE L’EMPLOI : LES INDICATEURS MIS A L’EPREUVE EMPIRIQUE	347
INTRODUCTION DE LA TROISIEME PARTIE	349
CHAPITRE VII – DES INDICATEURS COMMUNS POUR MESURER L’HETEROGENEITE EUROPEENNE	351
INTRODUCTION	352

SECTION 1 – FONDEMENTS DES INDICATEURS DE QUALITE DE L’EMPLOI : LE DEFI D’UNE COMMUNE MESURE.....	352
1.1 – <i>A quoi servent les indicateurs ?</i>	352
1.2 – <i>Les indicateurs de Laeken : un bon point de départ ?</i>	355
1.3 – <i>De nouveaux indicateurs autour de quatre dimensions</i>	358
SECTION 2 – CARTOGRAPHIER LA QUALITE DE L’EMPLOI	368
2.1 – <i>Hypothèses et méthodes</i>	368
2.2 – <i>Une carte de la qualité de l’emploi selon les indicateurs de Laeken</i>	370
2.3 – <i>Une analyse désagrégée en quatre dimensions</i>	376
2.4 – <i>Retour sur les approches de l’Union européenne et du BIT</i>	388
CONCLUSION	389
CHAPITRE VIII – L’EVOLUTION DE LA QUALITE DE L’EMPLOI EN EUROPE	393
INTRODUCTION	394
SECTION 1 – HYPOTHESES ET METHODES POUR UNE ANALYSE DYNAMIQUE	394
1.1 – <i>Les thèses en présence : optimistes, pessimistes et institutionnalistes</i>	395
1.2 – <i>Les tests et les méthodes pour saisir la dynamique de la qualité de l’emploi</i> ...	397
SECTION 2 – AMELIORATION, DETERIORATION OU INERTIE ?	402
2.1 – <i>Une vue globale : la continuité prime-t-elle ?</i>	402
2.2 – <i>Une analyse désagrégée : convergence partielle et trajectoires singulières</i>	411
CONCLUSION	432
CONCLUSION DE LA TROISIEME PARTIE.....	435
CONCLUSION GENERALE	437
ANNEXES	447
ANNEXE 0.1 – LA QUALITE DE L’EMPLOI SELON LES DOCUMENTS DE LA COMMISSION EUROPEENNE	448
ANNEXE 0.2 – LES DIMENSIONS DE LA QUALITE DE L’EMPLOI ET DU TRAVAIL SELON LA FONDATION DE DUBLIN.....	453
ANNEXE 0.3 – LES TRAVAUX AUTOUR DU BIT	453
ANNEXE 0.4 – LES DIMENSIONS ET LES INDICATEURS RETENUS PAR FRANCIS GREEN (2006)	457
ANNEXE 4.1 – PAYS CONCERNES ET NOMBRE D’ENTRETIENS POUR LES TROIS VAGUES DES EVS	460
ANNEXE 4.2 – PAYS CONCERNES ET NOMBRE D’ENTRETIENS POUR LES TROIS VAGUES DE L’ISSP SUR LES PREFERENCES A L’EGARD DE L’EMPLOI.....	461

ANNEXE 4.4 – PAYS CONCERNES ET NOMBRE D’ENTRETIENS POUR LES 4 VAGUES DE L’ENQUETE EUROPEENNE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL	462
ANNEXE 4.5 – TABLEAU SYNOPTIQUE DES ETUDES COMPARATIVES ET QUANTITATIVES SUR LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET LES VALEURS AU TRAVAIL	463
ANNEXE 5.1 – LES RESULTATS DU MODELE HYBRIDE	468
ANNEXE 6.1 – L’IMPORTANCE DU TRAVAIL REELLE ET DESIREE : UN MODELE EXPLICATIF .	480
ANNEXE 6.2 – L’IMPORTANCE DES DIFFERENTES FACETTES D’APRES L’EVS	482
ANNEXE 6.3 –L’IMPORTANCE DE DIFFERENTES FACETTES D’APRES L’ESS	489
ANNEXE 6.4 – L’IMPORTANCE DES DIFFERENTES FACETTES D’APRES L’ISSP 1997 ET L’ISSP 2005	492
ANNEXE 6.5 – L’IMPORTANCE DES DIFFERENTES FACETTES : UN MODELE EXPLICATIF.....	500
ANNEXE 6.6 – L’EFFET PAYS AVANT ET APRES PRISE EN COMPTE DE LA COMPOSITION DE LA POPULATION	506
ANNEXE 7.1– BASE DE DONNEES COMPARATIVE POUR 2000-2001.....	510
ANNEXE 8.1- BASE DE DONNEES CONSTITUEE POUR L’ANALYSE LONGITUDINALE DE LA QUALITE DE L’EMPLOI	514
ANNEXE 8.2 – CARTE DE KOHONEN DEPUIS 1995 AVEC UNE REPRESENTATION DES VECTEURS CODES.....	517
BIBLIOGRAPHIE	519
TABLE DES ILLUSTRATIONS.....	557
TABLE DES MATIERES	563

LA QUALITE DE L'EMPLOI : UNE PERSPECTIVE EUROPEENNE

Résumé – Cette thèse propose une analyse de la qualité de l'emploi en Europe. Elle cherche les fondements théoriques d'une définition de la qualité de l'emploi en s'appuyant sur l'économie du travail et l'économie du bonheur. La première offre un regard utile, mais partiel sur la qualité de l'emploi. A l'inverse, la seconde peut fonder une grille d'analyse intégrée, en faisant de la satisfaction au travail ou des préférences des travailleurs le principal critère de qualité de l'emploi. La thèse s'interroge sur l'intérêt et les limites de ce critère.

L'approche empirique s'attache tout d'abord à analyser la qualité de l'emploi *pour soi*, à travers des enquêtes internationales sur l'opinion des travailleurs. Elle révèle les tendances communes à l'ensemble européen, mais également une hétérogénéité des préférences entre les pays. Cette hétérogénéité provient d'effets de composition, de l'effet du contexte économique ou institutionnel et de spécificités culturelles.

A partir de ces réflexions théoriques et de l'analyse empirique des préférences, la thèse propose une grille d'analyse de la qualité de l'emploi *en soi*, à travers quatre dimensions : la sécurité socio-économique, la formation, les conditions de travail et les possibilités de conciliation entre la vie familiale et professionnelle. Cette grille, accompagnée d'indicateurs, met en évidence des performances hétérogènes en Europe. Elle révèle trois groupes de pays, qui recourent partiellement les typologies traditionnelles : les pays du Nord, les pays continentaux et les pays du Sud. L'analyse dynamique suggère une stabilité de ces regroupements depuis les années 80, même si on observe des phénomènes de convergence partielle.

Mots clefs – qualité de l'emploi, satisfaction au travail, approches comparatives, économie du bonheur, Stratégie européenne pour l'emploi.

JOB QUALITY: A EUROPEAN PERSPECTIVE

Abstract – The objective of this thesis is to analyse the employment quality in Europe and to discuss the indicators of job quality of the European Employment Strategy.

We establish a theoretical framework based on labour economics theories and happiness economics approaches. The first ones are useful, but offer partial approaches of job quality. On the contrary, the second ones allow developing an integrated framework based on job satisfaction and workers preferences. The accuracy of this criterion is discussed in this thesis.

Job satisfaction determinants and workers preferences are analysed thanks to international opinion surveys. There are some similarities in Europe, but workers preferences are heterogeneous among countries. This heterogeneity can be explained by the population structure, the economic and institutional context and cultural specificities.

These theoretical and empirical analyses sustain our macroeconomic criteria of job quality, based on four fundamental dimensions: socio-economic security, skills and training, working conditions, gender equality and work-life balance. The empirical analysis of these criteria confirms that the heterogeneous performances are related to institutions, and corresponds to usual typologies. In a longitudinal perspective, these clusters have been stable for two decades, but partial convergences are observable.

Keywords – Job quality, job satisfaction, comparative economics, economics of happiness, European Employment Strategy.

Laboratoire – Centre d'économie de la Sorbonne (UMR 8174, Université Paris 1 et CNRS) et Centre d'études de l'emploi