

LES INDICATEURS DE QUALITÉ DE L'EMPLOI

Plusieurs définitions ont été élaborées pour la qualité de l'emploi. **L'indicateur dit de Laeken (sommet de Laeken, décembre 2001) compte 27 indicateurs** classés en dix dimensions :

1. Qualité intrinsèque de l'emploi ;
2. Qualifications, éducation, formation tout au long de la vie et progression de carrière ;
3. Égalité entre les hommes et les femmes ;
4. Santé et sécurité au travail ;
5. Flexibilité et sécurité ;
6. Insertion et accès au marché du travail ;
7. Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
8. Dialogue social et participation des travailleurs ;
9. Diversité et non-discrimination ;
10. Performance économique générale et productivité.

Ces indicateurs peuvent être regroupés sous quatre grandes rubriques : sécurité socioéconomique (salaires, nature des contrats de travail), éducation et formation (initiale et continue), conditions de travail (absente auparavant de la définition de l'Union européenne), et égalité hommes/femmes/conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

L'institut syndical européen (ETUI) a quant à lui élaboré le *Job Quality Index* à partir de six sous-indicateurs.

1. Salaires : niveau moyen de salaire par rapport au PIB ; écart salarial de genre ; taux de pauvreté dans l'emploi.
2. Formes atypiques d'emploi : part d'emplois temporaires, part d'emplois à temps partiel contraint pour des raisons liées au marché du travail.
3. Temps de travail et équilibre travail/hors-travail : part de salariés travaillant plus de 48h par semaine ; part de salariés en travail posté, travaillant le soir, la nuit, le week-end ; part de temps partiel choisi ; part de conciliation favorable.
4. Conditions de travail et sécurité d'emploi : indicateurs d'intensité, d'autonomie, d'exposition aux risques et d'insécurité d'emploi.
5. Qualifications et développement professionnel : % participation à la formation, % bonnes perspectives de carrière.
6. Représentation des intérêts collectifs : niveaux de couverture de la convention collective de travail, taux de syndicalisation, part des salariés consultés sur l'organisation de leur travail.

L'OCDE a publié en 2016 un cadre de mesure et d'évaluation de la qualité de l'emploi qui s'articule autour de trois dimensions :

1. La qualité des revenus du travail indique dans quelle mesure la rémunération contribue au bien-être des travailleurs, tant sur le plan du niveau des revenus d'activité que de leur répartition au sein de la population active. Elle est mesurée par les revenus moyens et un indicateur d'inégalités de revenus d'activité.

2. La sécurité sur le marché du travail renvoie aux aspects de la sécurité économique qui sont liés au risque qu'ont les travailleurs de perdre leur emploi et au coût économique que cela représente. Elle se mesure à l'aune du risque de chômage et des allocations perçues en cas de chômage.

3. La qualité de l'environnement de travail rend compte des aspects non économiques de la qualité des emplois, comme la nature et le contenu du travail accompli, l'organisation du temps de travail et les relations professionnelles. Pour les mesurer, on s'appuie sur la fréquence du stress au travail, caractérisé par la conjugaison de niveau élevé de demandes professionnelles et de ressources insuffisantes pour y faire face.