

La qualité d'emploi en France : cartographie et classification des professions d'exécution

Job Quality in France: Mapping and Classification of Low-Skilled Occupations

La calidad del empleo en Francia: cartografía y clasificación de las profesiones de ejecución

Olivier Brolis and François-Xavier Devetter

Volume 73, Number 4, Fall 2018

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1056979ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1056979ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Brolis, O. & Devetter, F.-X. (2018). La qualité d'emploi en France : cartographie et classification des professions d'exécution. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 73(4), 840–877. <https://doi.org/10.7202/1056979ar>

Article abstract

Based on the *Working Conditions Survey* (2013), this article aims to construct a typology of occupations with a 'worker' or 'employee' status based on their level and type of job quality. This approach to job quality by occupation appears to be important for three complementary reasons: first, because the nature of the occupation, beyond the characteristics of the individuals who do the jobs, explain differences in terms of job quality; second, because of the importance of the nature of occupations in terms of the rules governing work; and finally, because of the role played by public policies in supporting quality in many occupations.

As a first step, we develop a set of 15 indicators measuring the different dimensions of job quality by combining variables relating to the wage relationship (in particular remuneration), non-material interest in exercising a profession (such as degree of autonomy or social relations), or working conditions (in particular the constraints related to work or difficulties experienced by employees, such as physical difficulties).

As a second step, based on these 15 indicators, we construct a hierarchical ascending classification that reveals eight occupational classes. The fracture lines that oppose them then make it possible to establish a partial hierarchy of occupations in terms of job quality.

Finally, we specify the compositions of these classes (relevant occupations and socio-demographic characteristics of individuals) and highlight the concentration of some types of workers in good or poor quality occupations.

La qualité d'emploi en France : cartographie et classification des professions d'exécution

Oliver Brolis et François-Xavier Devetter

En s'appuyant sur un faisceau d'indicateurs de la qualité des emplois à partir de *L'Enquête Conditions de travail* menée en 2013, cet article cherche à cartographier les professions peu qualifiées en France. Huit classes de professions sont identifiées et décrites à partir des principales lignes de fractures qui les opposent en termes de qualité d'emploi. Elles permettent de préciser les métiers composant chaque classe, ainsi que les caractéristiques des salariés et de leurs employeurs. Dans un deuxième temps, les résultats mettent en évidence une hiérarchisation relative de ces classes, ce qui nous amène à interroger les politiques publiques qui, dans le but de créer des emplois, choisissent d'investir dans certaines branches d'activités, alors que d'autres professions de qualifications équivalentes peuvent constituer de meilleures garanties de qualité. Cette recherche serait, également, à prolonger avec l'objectif de concilier les analyses opposant théorie de la segmentation et théorie des différences compensatoires ou, encore, afin d'approfondir les questionnements existants quant à la polarisation du marché du travail.

MOTS-CLÉS : qualité de l'emploi, professions peu qualifiées, classification, France.

Introduction

Les transformations du travail (tertiarisation, flexibilisation, érosion de la norme « fordiste » du Contrat à durée indéterminée à temps plein, etc., voir IRES, 2005) et le maintien d'un chômage élevé ont provoqué la dégradation de la situation d'une proportion importante de la main d'œuvre. Le développement des emplois à bas salaires et des travailleurs pauvres (Appelbaum *et al.*, 2003) ou l'intensification du travail (Green, 2006) ont mis la qualité de l'emploi et la place des mauvais emplois ou « *bad jobs* » (Kalleberg, 2011) au centre de l'attention. Cette thématique a, notamment, pris une ampleur nouvelle au début des années 2000 sous l'impulsion de plusieurs institutions internationales (Bureau international du

Olivier Brolis, chargé de recherche en Sciences économiques, Université catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve, Belgique et membre du Centre interdisciplinaire de recherche Travail, État et Société (CIRTES) et du Centre lillois d'études et de recherches en sociologie et économie (CLERSÉ), (olivier.brolis@uclouvain.be).

François-Xavier Devetter, professeur des Universités en Sciences économiques, Université de Lille, France et membre du Centre lillois d'études et de recherches en sociologie et économie (CLERSÉ), (Francois-Xavier.devetter@imt-lille-douai.fr).

Travail, Commission européenne, OCDE entre autres, cf. Guergoat-Larivière et Marchand, 2012) avec l'objectif d'améliorer le bien-être au travail et de limiter les phénomènes d'absentéismes et d'incapacité à travailler. Peut-on parler de bons et de mauvais emplois? Quels sont les principaux déterminants de cette qualité? Progresse-t-elle ou, au contraire, des tendances à la détérioration de la qualité d'emploi s'observent-elles? Telles sont les trois principales questions débattues dans la littérature (Marchand, 2008; Osterman 2013).

La qualité de l'emploi est, en général, traitée comme un concept multidimensionnel (voir, Erhel, 2015; Guergoat-Larivière et Marchand, 2012). Nous nous sommes donc inspirés de plusieurs travaux qui font référence dans le domaine (Cazes *et al.*, 2015; Gallie, 2007; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2009; Kalleberg, 2011; Paugam et Zhou, 2007) afin d'identifier les différentes dimensions qui composent cette qualité. Le salaire est la dimension la plus reconnue, notamment par les économistes. Cependant, les attentes des travailleurs ne se limitent pas à une question salariale (e.g. Lanfranchi et Narcy, 2008; Lazear et Shaw, 2007) et les caractéristiques non-monétaires de l'emploi peuvent même être plus importantes pour le bien-être au travail de beaucoup de personnes (Leete, 2006). Au salaire, il faut tout d'abord adjoindre le type de contrat (permanent ou temporaire, temps partiel, volontaire ou involontaire, etc.). Ensuite, il faut considérer les conditions de travail, à savoir les contraintes physiques (pénibilités physiques, environnement du travail, etc.), temporelles (rythme, horaires irréguliers, atypiques, coupés, ainsi que la conciliation entre vie familiale et vie au travail) et psychosociales (stress, harcèlement, violence au travail, etc.). Finalement, nous retenons les caractéristiques qui, sans constituer une contrainte en tant que telle, sont liées intrinsèquement aux activités/tâches exercées dans le cadre d'un emploi (autonomie au travail, variété du travail, sens du travail et appel au sens créatif du travailleur, etc.).

Deux voies ont été principalement explorées pour appréhender la qualité de l'emploi. La première adopte une perspective macroéconomique visant la comparaison internationale des systèmes d'emplois. Développée sous l'impulsion de l'Union européenne (Guergoat-Larivière et Marchand, 2012), elle a permis de relever les écarts entre pays et d'y montrer les évolutions contrastées depuis quinze ans (Ritter et Anker, 2002; Gallie, 2007; Davoine et Ehrel, 2008; Ehrel, 2015). La qualité du fonctionnement du marché du travail est, ainsi, évaluée à partir d'indicateurs macroéconomiques comme le taux d'emploi, l'accès à la formation ou le degré de ségrégation professionnelle. Plus récemment, l'OCDE a également développé ce type d'indicateurs en insistant, notamment, sur la qualité du revenu, la sécurité de l'emploi et la qualité de l'environnement de travail (Cazes *et al.*, 2015). Une seconde voie, d'inspiration plus microéconomique, vise exclusivement à identifier les déterminants des différences de qualité de l'emploi vécue par les individus, parfois sous l'angle de la « qualité de vie au

travail » (Tavani *et al.*, 2014). L'intérêt porte alors, d'une part, sur le lien entre la qualité de l'emploi (ou une dimension spécifique de celle-ci, comme le salaire), et, d'autre part, sur les caractéristiques individuelles des travailleurs (genre, origine nationale, âge, etc.) ou des employeurs (statut juridique, taille, etc.).

L'approche de la qualité de l'emploi par les professions (au sens administratif des « professions et catégories sociales », proche de la notion d'« occupations » en anglais; cf. INSEE, 2003) constitue une troisième voie mobilisée dans le but de souligner les dynamiques de polarisation de l'emploi (Lapointe et Bach, 2016; Dwyer et Wright, 2012; Oesch et Rodriguez, 2011, par exemple) et différencier les « bons » emplois ou « emplois décents » ou « *decent work* » (Anker *et al.*, 2003; Bescond, Châtaigner et Mehran, 2006) des « emplois à bas salaires » (Caroli et Gautié, 2009; Gautié et Margolis, 2009) ou mauvais emplois ou « *bad jobs* » (Eurofound, 2014). Ce niveau d'analyse nous semble essentiel pour trois raisons. La première est que la nature de la profession s'avère déterminante en elle-même pour expliquer les écarts observables en termes de qualité d'emploi. En effet, les différences de qualification, de genre, d'âge ou d'origine nationale, tout comme les écarts entre pays, transitent probablement en partie par les professions occupées (Gadrey, 2003). Nettoyer, enseigner, soigner sont des activités qui « portent » en elles-mêmes des caractéristiques qui vont influencer la qualité des emplois, notamment les contraintes physiques ou psychosociales subies. La seconde raison renvoie à la détermination des règles encadrant le travail : les conventions collectives reposent en bonne partie sur la distinction entre professions. Elles en définissent le périmètre et les « règles » qui s'y appliquent (barème salarial, primes, définition du temps de travail, etc., voir Castel, Delahaie et Petit, 2013, ainsi que Boudjema et Nerox, 2014). Enfin, la troisième raison tient à la place qu'occupent les professions dans les politiques publiques de soutien à l'emploi. Inscrites de plus en plus dans une logique de promotion de « gisements d'emplois », ces politiques ciblent des métiers spécifiques. En France, l'exemple des services à la personne est emblématique de ce type de dispositifs comme dans de nombreux pays européens (Devetter, Jany-Catrice et Ribault, 2015; Garner, 2014). Mieux connaître le positionnement de ces professions en termes de qualité de l'emploi éclaire alors les enjeux sociaux de ces dispositifs (Eurofound, 2014; Holtgrewe *et al.*, 2015).

Cet article s'intéresse à la qualité d'emploi selon cette troisième approche pour plusieurs raisons. Premièrement, si l'importance de la nature des professions dans la construction de la qualité d'emploi apparaît clairement dans la littérature, ces approches se heurtent à des difficultés méthodologiques : peu de bases de données permettent d'avoir une vision de l'ensemble des professions et, lorsque c'est le cas, le nombre d'indicateurs disponibles est limité (Guergoat-Larivière et Marchand, 2012; Kalleberg, 2011). Le choix se limite alors entre deux perspectives : étudier l'ensemble des professions sous l'angle de quelques caractéristiques,

comme le salaire, le « prestige social » (Chambaz, Maurin et Torelli, 1998) ou le temps de travail (Erhel *et al.*, 2012) ou, à l'inverse, embrasser une vision large de la qualité des emplois, mais en ne ciblant que quelques professions spécifiques. Nous disposons, en France, grâce à l'*Enquête Conditions de travail* réalisée par la DARES (voir Encadré), d'une source d'informations très riche qui permet de développer des outils complexes de mesure de la qualité des emplois au niveau le plus fin des nomenclatures professionnelles et d'éviter les écueils rencontrés par les précédentes études qui ont adopté cette approche. Dans un deuxième temps, notre démarche questionne l'existence d'une hiérarchie des professions en termes de qualité d'emploi. Comparer les professions les unes par rapport aux autres, dans une logique mésoéconomique (Carré et Tilly, 2012) constitue notre premier objectif. Il s'agit alors d'établir une cartographie de la qualité de l'emploi des professions « employées » et « ouvrières » sur lesquelles nous restreignons ici notre analyse (cf. Encadré), cela afin de repérer, notamment, si une forme de hiérarchie, au moins partielle, transparait. Dans un troisième temps, cette approche nous permet de questionner les phénomènes de segmentation et de compensation qui sont identifiés dans la littérature (Doeringer et Piore, 1971; Rosen, 1986;

Description de l'échantillon

Pour cette recherche, nous mobilisons l'*Enquête Conditions de travail* réalisée par la Direction de l'Animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) pour l'année 2013. Reconduite tous les sept ans depuis 1978, cette enquête a pour objectif de quantifier les situations de travail telles qu'elles sont vécues par les travailleurs.

L'enquête est représentative de la population active occupée et âgée de 15 ans et plus, et elle concerne toutes les personnes exerçant un emploi salarié ou indépendant. Pour l'année 2013, environ 34 000 individus ont été interrogés. Pour autant, nous limitons notre analyse, en écartant les fonctions d'encadrements ou d'expertise, aux seuls emplois dits d'exécution (ce que les nomenclatures françaises appellent les « employés » et les « ouvriers »), car ce sont bien pour ces derniers que les questions de qualité de l'emploi se posent avec plus d'acuité. Les professions intermédiaires ou les cadres peuvent également subir des contraintes conséquentes, mais leur prévalence est bien moins forte (Chamkhi, 2015).

Notre objectif ici n'est pas de reconstruire des « catégories sociales », mais plutôt d'observer et analyser des segments des professions moins qualifiées qui se distinguent les uns des autres en termes de qualité de l'emploi. Enfin, l'objectif étant de prendre comme unité d'analyse les professions, nous écartons les professions pour lesquelles moins de 30 individus ont été interrogés car, d'une part, cet échantillon est trop limité pour tirer des conclusions relatives à l'ensemble d'une profession et, d'autre part, elles ne représentent qu'un peu moins de 10 pourcents du total de la population d'employés et d'ouvriers en France. Au final, nous nous intéressons donc à plus de 11 millions de salariés sur une population salariée totale d'environ 24 millions.

Baudelot et Gollac, 1993; Fernandez et Nordman, 2009) comme étant, au-delà de la nature même de la profession, les deux explications à l'existence d'une diversité dans la qualité des professions. Si la première fait référence à une opposition entre deux segments du marché du travail (l'un, considéré comme stable, parce que regroupant des emplois de bonne qualité; le second, qui regroupe des emplois plus précaires, étant soumis davantage à une logique marchande), la seconde fait, quant à elle, référence à l'existence d'une diversité des types (et non des niveaux) de qualité des emplois qui s'explique par le fait que certaines professions sont caractérisées par des contraintes physiques, psychosociales et/ou temporelles importantes, mais qui débouchent sur l'obtention d'une meilleure relation d'emploi (principalement en terme salarial) alors que d'autres professions perçoivent une moins bonne relation d'emploi, tout en subissant moins de contraintes. L'articulation entre des situations où mauvaises conditions de travail et bas salaires vont de pair et d'autres situations où certaines contraintes entraînent une majoration salariale peut ainsi être réinterrogé à partir de l'analyse des professions.

La seconde partie de cet article décrit les méthodes mobilisées pour construire un faisceau d'indicateurs de la qualité de l'emploi, puis pour élaborer une typologie des professions. La troisième partie présente les résultats issus de cette cartographie en soulignant les principales oppositions en termes de qualité d'emploi, en précisant les caractéristiques des individus les composant et, enfin, en articulant logiques de segmentation et logiques de compensation. La quatrième partie récapitule les principaux résultats, tandis que la cinquième interroge le rôle des politiques publiques en matière de qualité d'emploi.

Méthodologie

La façon dont la qualité de l'emploi doit être appréhendée a fait l'objet de nombreux débats. Un grand nombre d'indicateurs composites et de systèmes d'indicateurs ont été créés, toutefois aucun ne fait l'unanimité. En effet, la littérature privilégie soit des indicateurs subjectifs (Clark, 2010), soit des indicateurs plus objectivables¹. Nous combinons ces deux types de variables car leur mobilisation simultanée permet d'obtenir une meilleure image de la qualité de l'emploi pour une catégorie donnée (Leschke et Watt, 2008; Davoine, Erhel et Guerguoaat-Larivière, 2008; Green *et al.*, 2013). Parallèlement, il est possible de se concentrer soit sur les résultats obtenus (le salaire, les heures de travail, etc.), soit sur les ressources utilisées (le niveau de participation des travailleurs aux décisions, les politiques de prévention des risques, le taux de syndicalisation, etc.). Si notre démarche s'appuie essentiellement sur des variables décrivant les résultats observables, il nous a semblé nécessaire d'intégrer certaines dimensions « procédurales » dans la mesure où elles constituent, en elles-mêmes, des éléments positifs de la qualité d'emploi comme, par exemple, le niveau de participation

des travailleurs. Enfin, ces approches adoptent tantôt une analyse en termes de faisceau d'indicateurs, tantôt procède par synthétisation de l'information en une seule dimension quantitative. Nous avons opté pour l'utilisation d'un faisceau d'indicateurs, car outre le fait que ce dernier induit une simplification trop radicale de la réalité qui est par nature complexe et multidimensionnelle (Guergoat-Larivière et Marchand, 2012), notre objectif ne se résume pas à produire une mesure de qualité, mais plutôt à distinguer les types de qualité.

Cette réflexion nous a menés à sélectionner, dans la lignée d'autres travaux relatifs à la qualité de l'emploi (Cazes *et al.*, 2015; Gallie, 2007; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2009; Kalleberg, 2011), 59 variables de l'*Enquête Conditions de travail* 2013 de la DARES afin d'appréhender la qualité d'emploi des professions d'employés et d'ouvriers en France.

Quatre de ces variables constituent chacune une dimension en tant que telle : *la dimension salariale* (salaire horaire net), *la dimension temps de travail* (durée hebdomadaire de travail), *le contrat de travail* (durée déterminée ou indéterminée) et *le nombre de kilomètres parcourus* sur l'année durant le temps de travail qui permet d'appréhender la multiplication des lieux de travail. Une cinquième dimension, celle relative à *la participation collective*, a été appréhendée par la combinaison de deux variables ; la première, permettant de savoir si les travailleurs ont l'occasion d'aborder collectivement des questions d'organisation ou de fonctionnement de leur unité de travail ; et la deuxième, si ces échanges sont formels ou informels.

Ensuite, nous avons estimés que les 53 variables restantes devaient être regroupées en un nombre plus réduit d'indicateurs correspondant à autant de dimensions spécifiques de la qualité de l'emploi, d'une part, parce que certaines de ces variables sont susceptibles de partiellement refléter des informations similaires, et afin, d'autre part, de nous permettre d'obtenir des résultats plus facilement interprétables. À cet effet, nous avons mené une analyse factorielle multiple de type exploratoire sur ces 53 variables afin d'en établir la structure. L'analyse factorielle permet de regrouper des variables qui sont fortement corrélées, et qui sont donc censées partager un facteur commun, et ainsi permettre de calculer un score synthétique. Cette technique a été, notamment, employée par Petrella *et al.* (2010) dans le cadre de comparaisons sectorielles de la qualité d'emploi en France ou par Nicoletti, Scarpetta et Boylaud (2000) pour des comparaisons internationales. Les résultats (voir Tableau 1) mettent en évidence la possibilité de regrouper les 53 variables en 10 dimensions, chacune représentant un ensemble d'informations cohérentes quant à un aspect de la qualité de l'emploi (soulignons que toutes les variables sont corrélées significativement avec leur dimension, et que les valeurs de saturation factorielle standardisées varient de .41 à .81).

Ensuite, nous avons procédé à plusieurs types d'analyses complémentaires afin de s'assurer que cette représentation en 10 dimensions des 53 variables

TABLEAU 1

Construction de 10 dimensions de la qualité de l'emploi par analyse factorielle multiple

Variable	Contribution (Poids)	Signification de la variable
Environnement physique		
SECFUPOU	0.126	Présence de fumées ou des poussières
HYGSAL	0.150	Présence de saleté
HYGCHUMI	0.148	"" humidité
HYGCOUR	0.148	"" courants d'air
HYGODEUR	0.113	"" mauvaises odeurs
HYGCHAUD	0.108	"" température élevée
HYGFROID	0.121	"" température basse
CWWIB	0.086	Subir des secousses ou vibrations
Alpha de Crombach	$\alpha = 0.80$	
Pénibilités physiques		
CWMVT	0.253	Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants
CWLOURD	0.222	Porter ou déplacer des charges lourdes
CWDEBOU	0.218	Rester longtemps debout
CWPOSTU	0.156	Rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante
CWDEPLA	0.151	Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents ?
Alpha de Crombach	$\alpha = 0.79$	
Rythme de travail		
DEBORD	0.069	Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en effectuer une autre non prévue
DEPECH	0.153	Devoir se dépêcher
A2A	0.226	Travailler sous pression
A2B	0.227	Devoir penser à trop de choses à la fois
A2C	0.138	Continuer à penser à son travail même quand on n'y est pas
A2D	0.186	Faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin
Alpha de Crombach	$\alpha = 0.81$	
Horaires atypiques		
SAMEDI	0.182	Travailler le samedi
DIMANCHE	0.222	Travailler le dimanche
PTMATIN	0.164	Travailler entre cinq heures et sept heures le matin
SOIR	0.238	Travailler entre vingt heures et minuit
NUIT	0.194	Travailler la nuit, entre minuit et cinq heures du matin
Alpha de Crombach	$\alpha = 0.85$	
Tensions avec les clients		
DETRESSE	0.314	Être en contact avec des personnes en situation de détresse
CALMER	0.326	Être amené à devoir calmer des gens
B4A	0.172	Être victime d'une agression verbale de la part du public au cours des douze derniers mois
PUBLIC	0.189	Être en contact avec le public
Alpha de Crombach	$\alpha = 0.69$	

TABLEAU 1 (suite)

		Pressions émotionnelles	Une ou plusieurs personnes se comportent systématiquement avec vous de la façon suivante :
B1A	0.127	Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là	
B1B	0.140	Vous empêche de vous exprimer	
B1C	0.144	Vous ridiculise en public	
B1D	0.146	Critique injustement votre travail	
B1F	0.103	Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement	
B1H	0.103	Vous dit des choses obscènes ou dégradantes	
B1J	0.121	Vous fait des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moque de vous	
B4C	0.116	Être victime d'une agression verbale de la part de vos collègues ou de vos supérieurs au cours des douze derniers mois	
Alpha de Crombach		$\alpha = 0.80$	
		Environnement social de travail	
A1A	0.141	Mon supérieur prête attention à ce que je dis	
A1B	0.171	Mon supérieur m'aide à mener mes tâches à bien	
A1C	0.147	Les personnes qui évaluent mon travail le connaissent bien	
A1D	0.175	Mon supérieur traite équitablement les personnes qui travaillent sous ses ordres	
A1G	0.162	Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail	
A1E	0.105	Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mes tâches à bien	
A1F	0.100	Les collègues avec qui je travaille sont amicaux	
Alpha de Crombach		$\alpha = 0.79$	
		Fierté	
A2L	0.267	Je suis fier de travailler dans cette entreprise ou organisation	
B5A	0.375	J'éprouve une fierté du travail bien fait	
B5B	0.358	J'ai l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres	
Alpha de Crombach		$\alpha = 0.67$	
		Autonomie	
STARK	0.350	Je dois appliquer strictement les consignes	
COMMENT	0.315	Les indications données par vos supérieurs hiérarchiques vous disent ce qu'il faut faire, mais aussi comment il faut le faire	
INCIDENT	0.189	Quand, au cours de mon travail, il se produit quelque chose d'anormal, je peux régler l'incident personnellement sans faire appel à d'autres (un supérieur, un collègue, un service spécialisé)	
INTERUP	0.147	Je peux interrompre momentanément mon travail quand je le souhaite	
Alpha de Crombach		$\alpha = 0.51$	
		Variété et créativité	
MONOTON	0.416	Mon travail implique des tâches monotones	
REPETE	0.302	Mon travail consiste à répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations	
NOUVELLE	0.282	Mon travail me permet d'apprendre des choses nouvelles	
Alpha de Crombach		$\alpha = 0.58$	

Source : DARES (2013), *Enquêtes Conditions de travail*, Champ : salariés employés et ouvriers.

sélectionnées soit la plus adéquate pour refléter l'information contenue dans les données. Premièrement, nous avons vérifié si les variables d'une même dimension représentent bel et bien un même type d'information (validité interne). L'analyse des alphas de Crombach (Tableau 1) nous permet de conclure que toutes les dimensions ont une cohérence interne qui varie de satisfaisante à excellente, si ce n'est pour les deux dimensions « Autonomie » et « Variété et Créativité »². Deuxièmement, nous avons effectué une analyse factorielle confirmatoire afin de nous assurer que les 10 dimensions sélectionnées représentent bien des concepts distincts (validité externe). Les résultats répertoriés au Tableau 2 montrent que le modèle à 10 dimensions semble bien s'ajuster aux données (RMSEA = .043; SRMSR = .046; GFI = .91);³. Finalement, nous comparons ce modèle à d'autres représentations possibles des données en utilisant des tests de différence chi carré (Bentler, 1990; Bentler et Bonett, 1980). En conclusion, le modèle à 10 dimensions est bien celui qui reflète le mieux la structure des données.

L'ensemble de ces analyses ont permis d'identifier 15 dimensions de la qualité d'emploi, ainsi que de valider leur composition en termes de variables. L'étape suivante a été d'agréger les variables pour construire un indicateur pour chaque dimension de la qualité de l'emploi de telle sorte qu'un score positif soit signifi-

TABLEAU 2

Analyses factorielles confirmatoires et comparaison avec d'autres modèles de représentation possibles des données

Modèle	χ^2	df	$\Delta\chi^2$ (Δ df)	χ^2 /df	RMSEA	GFI	SRMSR
10 dimensions (modèle proposé)	25870	1227	-----	21.1	.043	.91	.046
9 dimensions (variété, créativité et autonomie = 1 dimension)	27938	1236	2068 (9)***	22.6	.044	.89	.047
8 dimensions (pénibilités physiques et environnement physique = 1 dimension)	35920	1347	10050 (120)***	26.7	.049	.86	.051
7 dimensions (tensions avec les clients et rythme de travail = 1 dimension)	43689	1354	17819 (127)***	32.3	.054	.82	.056
6 dimensions (fierté et rapports sociaux = 1 dimension)	46095	1360	20225 (133)***	33.9	.055	.82	.056
5 dimensions (variété, créativité, autonomie, fierté et rapports sociaux = 1 dimension)	44340	1163	18470 (64)	38.1	.059	.81	.059

Note. df = degrés de liberté; $\Delta\chi^2$ = différence par rapport au chi-carré du modèle à 10 dimensions; p-valeurs: * p < .05. ** p < .01. *** p < .001

catif d'une bonne qualité de l'emploi, à savoir au-dessus de la moyenne. Pour ce faire, nous avons préalablement standardisé et pondéré toutes les variables avant de les agréger. Plus de poids est attribué aux variables qui saturent fortement avec leur dimension afin que chaque indicateur dimensionnel reflète à minima 50% de la variance totale des variables qui le composent (Tableau 1). En d'autres termes, plus d'importance est donnée aux variables pour lesquelles les résultats sont les plus dispersés. Cette pondération des variables devrait donc permettre d'identifier plus aisément les différences observées entre les professions sur chaque dimension de la qualité d'emploi. Nous mesurons ainsi la qualité de l'emploi de 89 professions, au niveau détaillé de la nomenclature des PCS en leur attribuant un score pour chacun des 15 indicateurs dimensionnels retenus.

Finalement, nous regroupons ces 89 professions en classes selon leur qualité dans le but d'identifier les différents modèles d'emploi existants et de comprendre les logiques qui les structurent. Pour ce faire, nous appliquons une analyse de classification ascendante hiérarchique (CAH) sur la base des scores normalisés obtenus par chaque profession sur les 15 indicateurs de la qualité de l'emploi. Dans un premier temps, la CAH considère un nombre de classes équivalent au nombre de professions (une classe = une profession). Les distances entre toutes les classes sont calculées (nous appliquons la méthode d'agrégation de Ward qui prend en compte des distances euclidiennes au carré⁴—voir notamment Morey, Blashfield et Skinner, 1983; Amossé, Perraudin et Petit, 2011); et les deux classes les plus proches sont fusionnées. Ce procédé permet de réduire le nombre de classes, tout en obtenant l'augmentation la plus faible possible de la valeur de la somme des variances intra-classes. Les distances sont, ensuite, recalculées entre les classes non fusionnées et la nouvelle classe constituée pour agréger une nouvelle fois les deux classes les moins distantes l'une de l'autre. Cette procédure se répète tant que toutes les professions ne sont pas toutes regroupées en une seule classe (voir Graphique 1). Dans un deuxième temps, la CAH identifie le nombre de classes de professions à retenir pour distinguer les différents modèles d'emploi. Le nombre optimal de classes à retenir (n) est celui pour lequel, lorsque nous considérons $n + 1$ classes, la somme des variances intra-classes ne diminue pas significativement. Dans un troisième temps, cette méthode est réutilisée, mais en précisant le nombre de classes précédemment sélectionné, ce qui permet de classer chaque profession dans l'une de ces classes.

Résultats

L'analyse de classification hiérarchique réalisée à partir des 15 indicateurs de la qualité d'emploi nous permet d'identifier huit classes de professions (Tableau 3). Cette cartographie des professions « employées » et « ouvrières » est analysée en quatre temps. Après avoir abordé les lignes de fractures qui structurent les classes afin d'essayer de les hiérarchiser, nous en décrivons la composition en termes de

TABLEAU 3

Classification des 89 professions d'employés et d'ouvriers

Classe A - Services stables (n=9)

522A	Agents de constatation ou de recouvrement des Impôts, du Trésor, des Douanes
523A	Adjointes administratifs de la fonction publique (y.c. enseignement)
542A	Secrétaires
543A	Employés des services comptables ou financiers
543D	Employés administratifs divers d'entreprises
544A	Employés et opérateurs d'exploitation en informatique
545B	Employés des services commerciaux de la banque
545C	Employés des services techniques des assurances
556A	Vendeurs en gros de biens d'équipement, biens intermédiaires

Classe B - Manuels stables (n=15)

621C	Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics
622B	Câbleurs qualifiés, bobiniers qualifiés
623A	Chaudronniers-tôliers industriels, opérateurs qualifiés du travail en forge, conducteurs qualifiés d'équipement de formage, traceurs qualifiés
623C	Soudeurs qualifiés sur métaux
623G	Opérateurs qualifiés d'usinage des métaux sur autres machines (sauf moulistes)
628A	Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels
628G	Ouvriers qualifiés divers de type industriel
632A	Maçons qualifiés
632D	Menuisiers qualifiés du bâtiment
632F	Plombiers et chauffagistes qualifiés
632G	Peintres et ouvriers qualifiés de pose de revêtements sur supports verticaux
632K	Ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments
633A	Electriciens qualifiés de type artisanal (y.c. bâtiment)
634B	Métalliers, serruriers qualifiés
634C	Mécaniciens qualifiés en maintenance, entretien, réparation : automobile

Classe C – Services bien rémunérés (n=10)

526A	Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)
526C	Auxiliaires de puériculture
526D	Aides médico-psychologiques
531A	Agents de police de l'État
531B	Agents des polices municipales

TABLEAU 3 (suite)

Classification des 89 professions d'employés et d'ouvriers

531C	Surveillants de l'administration pénitentiaire
532C	Hommes du rang (sauf pompiers militaires)
533A	Pompiers (y.c. pompiers militaires)
534A	Agents civils de sécurité et de surveillance
641B	Conducteurs de véhicule routier de transport en commun (salariés)
Classe D – Itinérants (n=3)	
526E	Ambulanciers salariés (du secteur public ou du secteur privé)
641A	Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)
643A	Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)
Classe E – Services à bas salaires (n=7)	
525B	Agents de service des autres établissements d'enseignement
525C	Agents de service de la fonction publique (sauf écoles, hôpitaux)
562B	Coiffeurs salariés
563A	Assistants maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil
563B	Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales
563C	Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers
684A	Nettoyeurs
Classe F - Manuels précaires (n=7)	
631A	Jardiniers
671B	Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du travail du béton et de l'extraction, hors État et collectivités locales
681A	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
681B	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment
682A	Métalliers, serruriers, réparateurs en mécanique non qualifiés
691D	Ouvriers de la viticulture ou de l'arboriculture fruitière
691E	Ouvriers agricoles sans spécialisation particulière
Classe G– Manuels hétéronomes (n=14)	
561F	Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie
624G	Autres mécaniciens ou ajusteurs qualifiés (ou spécialité non reconnue)
625C	Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de la chimie (y.c. pharmacie) et de la plasturgie
625E	Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de l'industrie agricole et alimentaire (hors transformation des viandes)
652A	Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes
673C	Ouvriers non qualifiés de montage, contrôle en mécanique et travail des métaux

TABLEAU 3 (suite)**Classification des 89 professions d'employés et d'ouvriers**

674A	Ouvriers de production non qualifiés : chimie, pharmacie, plastrurgie
674C	Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire
675A	Ouvriers de production non qualifiés du textile et de la confection, de la tannerie-mégisserie et du travail du cuir
676A	Manutentionnaires non qualifiés
676C	Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés
676E	Ouvriers non qualifiés divers de type industriel
684B	Ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets
685A	Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal

Classe H – Services hétéronomes (n=24)

521A	Employés de la Poste
524A	Agents administratifs de la fonction publique (y.c. enseignement)
525A	Agents de service des établissements primaires
525D	Agents de services hospitaliers (de la fonction publique ou du secteur privé)
526B	Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux
541A	Agents et hôtesses d'accueil et d'information (hors hôtellerie)
546C	Employés administratifs d'exploitation des transports de marchandises
551A	Employés de libre-service du commerce et magasiniers
552A	Caissiers de magasin
553A	Vendeurs non spécialisés
554A	Vendeurs en alimentation
554E	Vendeurs en habillement et articles de sport
554F	Vendeurs en produits de beauté, de luxe (hors biens culturels) et optique
555A	Vendeurs par correspondance, télévendeurs
561A	Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)
561D	Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration
564A	Concierges, gardiens d'immeubles
621F	Ouvriers qualifiés des travaux publics (état et collectivités)
627D	Ouvriers qualifiés de scierie, de la menuiserie industrielle et de l'ameublement
636A	Bouchers (sauf industrie de la viande)
636C	Boulangers, pâtisseries (sauf activité industrielle)
636D	Cuisiniers et commis de cuisine
653A	Magasiniers qualifiés
671A	Ouvriers non qualifiés des travaux publics de l'État et des collectivités locales

professions et de qualité de l'emploi, puis à partir des caractéristiques sociodémographiques des salariés concernés. Enfin, la dernière section vise à mettre en évidence l'articulation entre logiques de segmentations et logiques compensatoires.

Principales lignes de fractures: Une opposition entre emplois de qualité et emplois dégradés ?

Dans le but d'identifier plus aisément les différences observées entre les 8 classes de professions identifiées (Tableau 5), nous avons regroupé les 15 dimensions de la qualité d'emploi en 4 catégories en s'inspirant de la littérature (e.g., Cazes *et al.*, 2015; Gallie, 2007; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2011; Kalleberg, 2011) et sur la base de l'analyse de leurs corrélations (voir Tableau 4). La première catégorie correspond à la qualité de la relation d'emploi qui s'appuie sur la qualité du contrat de travail (salaire horaire, durée hebdomadaire et nature juridique du contrat de travail), à laquelle nous ajoutons le niveau de participation aux décisions collectives en raison de sa forte corrélation avec les trois dimensions précédentes. Les deux suivantes correspondent aux dimensions liées aux conditions de travail qui, d'une part, concernent les contraintes physiques (pénibilité, environnement et mobilité) et, d'autre part, les contraintes temporelles et psychosociales (horaires, rythmes, rapports sociaux, tensions, exigences émotionnelles). Et, enfin, une dernière catégorie regroupe trois dimensions relatives à la qualité intrinsèque des tâches à effectuer et à leur perception par les salariés : le sentiment de fierté, l'autonomie perçue et le degré de variété des tâches.

Cette démarche, adossée à l'analyse du dendrogramme qui décrit la structure des classes de professions (voir Graphique 1) permet alors de souligner trois lignes de fractures qui distinguent les classes de professions identifiées (Tableau 6).

Le premier axe de différenciation repose sur les conditions physiques, temporelles et psychosociales de travail

L'analyse du dendrogramme (Graphique 1) oppose ainsi les classes de professions qui subissent des contraintes temporelles ou psychosociales (C, D, G et dans une moindre mesure A et H) aux classes qui en sont relativement épargnées (B, E et F). Au niveau des contraintes physiques, nous retrouvons l'opposition entre les métiers ouvriers (B, D, F et G) qui sont contraints physiquement et les professions d'employés (A, C et H) qui ne le sont pas⁵ (Tableau 5). La prise en considération simultanée de l'ensemble des contraintes nous permet finalement d'identifier quatre situations distinctes: 1- les emplois « manuels » physiquement pénibles (B et F) ; 2- les emplois « de service » subissant des contraintes temporelles et psychosociales (C et dans une moindre mesure A et H) ; 3- les emplois cumulant ces deux types de contraintes (D et G) ; et, enfin, 4- les emplois relativement épargnés (E).

GRAPHIQUE 1

Dendrogramme de l'analyse de classification hiérarchique

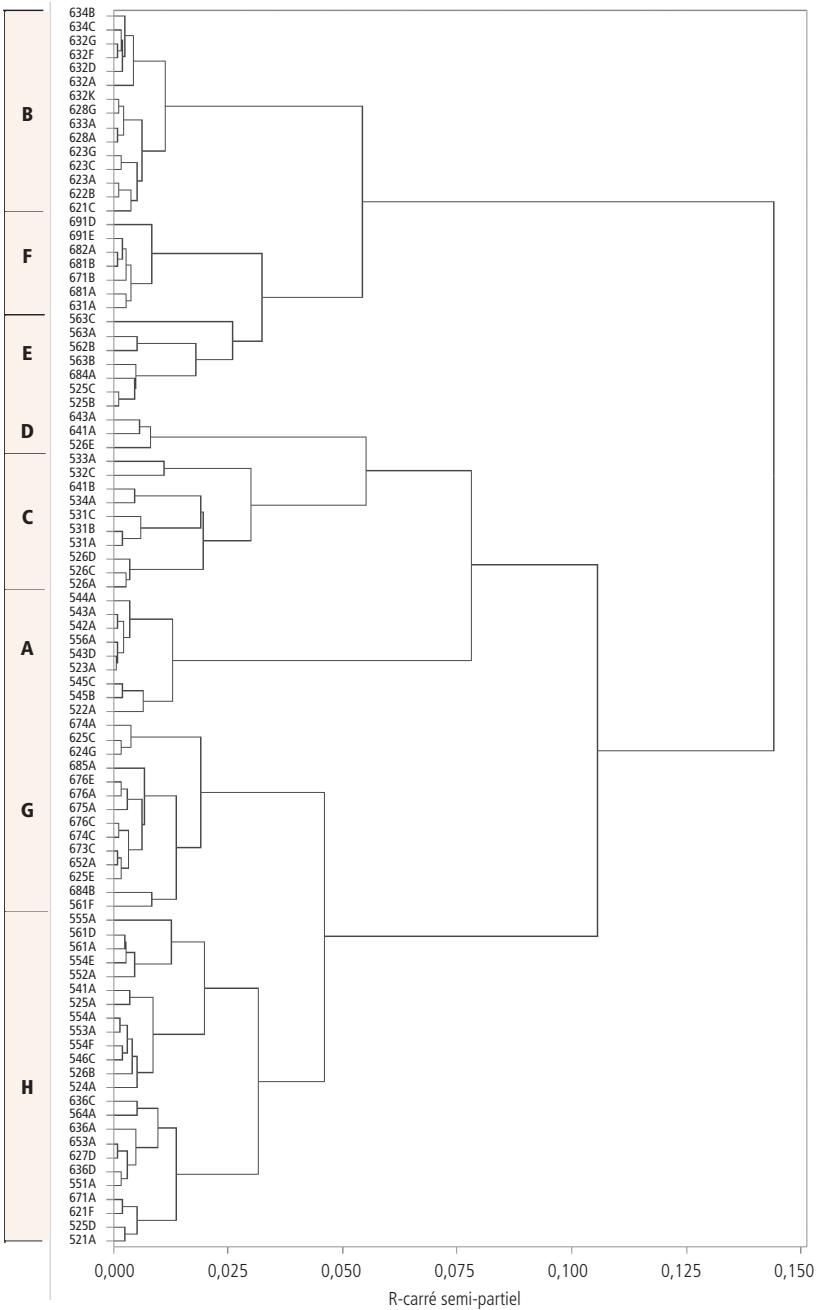


TABLEAU 4

Tableau de corrélation (Pearson) des 15 dimensions de la qualité d'emploi

	Durée hebdomadaire de travail	Salaire horaire	Contrat à durée indéterminée	Participation	Mobilité (# de km parcourus)	Environnement physique	Pénibilités physiques	Horaires atypiques	Rythme de travail	Pressions émotionnelles	Tensions avec les clients	Rapports sociaux	Fierté	Autonomie	Variété et créativité
Qualité de la relation de travail															
Durée hebdomadaire de travail	1,00	0,38	0,43	0,28	0,42	-0,35	-0,03	-0,26	-0,23	-0,12	-0,03	0,05	-0,01	0,14	0,37
Salaire horaire		1,00	0,42	0,42	0,10	-0,15	0,20	-0,21	-0,36	0,05	-0,24	0,09	-0,01	0,29	0,55
Contrat à durée indéterminée			1,00	0,45	0,21	0,10	0,23	-0,30	-0,48	-0,21	-0,37	-0,18	-0,14	0,33	0,27
Participation				1,00	-0,04	0,30	0,26	-0,32	-0,67	-0,25	-0,50	-0,15	-0,19	-0,15	0,37
Qualité des conditions physiques de travail															
Mobilité (# de km parcourus)				1,00	-0,23	0,08	-0,19	0,14	0,14	-0,10	-0,15	-0,13	0,14	0,07	0,10
Environnement physique					1,00	0,67	-0,04	-0,43	-0,03	-0,45	-0,07	-0,10	-0,10	-0,04	0,10
Pénibilités physiques						1,00	0,10	-0,35	-0,05	-0,43	-0,09	-0,22	0,10	0,10	0,24
Qualité des conditions psychosociales et temporelles de travail															
Horaires atypiques							1,00	0,32	0,36	0,41	0,30	0,41	0,32	0,32	0,04
Rythme de travail								1,00	0,38	0,52	0,10	0,32	0,08	0,37	-0,33
Pressions émotionnelles									1,00	0,24	0,56	0,40	0,40	0,37	0,23
Tensions avec les clients										1,00	0,14	-0,15	0,07	0,53	<0,0001
Rapports sociaux											1,00	0,19	0,15	0,29	0,40
Qualité intrinsèque des tâches à réaliser															
Fierté													1,00	0,24	0,39
Autonomie														1,00	0,45
Variété et créativité															1,00

Source : Dares (2013) *Enquête Conditions de travail*, Exemple pour aider à la lecture. N = 89 professions.

TABLEAU 5
La qualité d'emploi (en 15 dimensions) des 8 classes de professions identifiées par l'analyse de classification hiérarchique

Nom attribué aux classes	A Services stables	B Manuels stables	C Services bien rémunérés	D Itinérants	E Services à bas salaires	F Manuels précoces	G Manuels hétéronomes	H Services hétéronomes
Principales professions concernées	Employés administratifs	Ouvriers qualifiés	Santé / sécurité	Chauffeurs	Nettoyage	Agriculture / Bâtiment	Ouvriers non-qualifiés	Vente / logistique
Code PCS des professions	522A, 523A, 542A, 543A, 543D, 544A, 545B, 545C, 556A	621C, 622B, 623A, 623C, 623G, 628A, 628G, 632A, 632D, 632F, 632G, 632K, 633A, 634B, 634C	526A, 526C, 526D, 531A, 531B, 531C, 532C, 533A, 534A, 641B	526E, 641A, 643A	525B, 525C, 562B, 563A, 563B, 563C, 684A	631A, 671B, 681A, 681B, 682A, 691D, 691E	561F, 624G, 625C, 625E, 652A, 673C, 674A, 674C, 675A, 676A, 676C, 676E, 684B, 685A	521A, 524A, 525A, 525D, 526B, 541A, 546C, 551A, 552A, 553A, 554A, 554E, 554F, 555A, 561A, 561D, 564A, 621F, 627D, 636A, 636C, 636D, 653A, 671A
Nombre de professions	(n=9)	(n=15)	(n=10)	(n=3)	(n=7)	(n=7)	(n=14)	(n=24)
QUALITÉ DE LA RELATION D'EMPLOI								
Durée hebdomadaire de travail	-0,16 (34,77h)	0,58 (37,41h)	0,53 (37,23h)	1,75 (41,61h)	-1,36 (30,46h)	0 (35,24h)	0 (35,26h)	-0,32 (34,21h)
Salaires horaires	0,56 (10,40€)	0,63 (10,50€)	1,46 (11,61€)	-0,31 (9,23€)	-0,96 (8,35€)	-0,57 (8,88€)	-0,53 (8,93€)	-0,42 (9,08€)
Contrat à durée indéterminée	0,5 (89%)	0,33 (87%)	0,5 (89%)	0,76 (92%)	-0,54 (78%)	-1,71 (65%)	-0,50 (78%)	0,25 (86%)
Participation	0,63	-0,18	1,06	-0,22	-1,11	-1,29	0,06	0,13

TABLEAU 5 (suite)
La qualité d'emploi (en 15 dimensions) des 8 classes de professions identifiées par l'analyse de classification hiérarchique

QUALITÉ DES CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL										
Mobilité (#de km parcourus)	0,37	-0,18	-0,21	-4,7	0,36	0,13	0,31	0,34		
Environnement physique	1,47	-1,18	0,25	-0,1	0,64	-1,23	-0,33	0,46		
Pénibilités physiques	2,09	-0,77	0,37	0,41	0	-0,79	-0,46	0		
QUALITÉ DES CONDITIONS PSYCHOSOCIALES ET TEMPORELLES DE TRAVAIL										
Rythme de travail	-0,98	0,38	-0,91	0,06	1,33	1,25	0,18	-0,36		
Horaires atypiques	1,07	0,6	-1,79	-0,89	0,58	0,77	-0,3	-0,13		
Rapports sociaux	0,21	0,59	-0,33	-0,76	0,31	1,08	-0,77	-0,17		
Tensions avec les clients	-0,42	0,68	-1,68	-0,5	0,06	0,96	0,87	-0,31		
Pressions émotionnelles	0,36	0,43	-0,52	-0,2	1,01	0,43	-0,38	-0,46		
QUALITÉ INTRINSÈQUE DES TÂCHES À RÉALISER										
Fierté	-0,62	0,36	0,48	0,43	1,4	0,45	-1,04	-0,18		
Autonomie	0,59	0,69	-0,33	0,42	0,81	-0,48	-1,16	0		
Variété et créativité	0,76	0,61	1	0,05	-0,4	0,13	-1,33	-0,23		

Source : Dares (2013) *Enquête Conditions de travail*. Exemple pour aider à la lecture : la classe A regroupant 9 professions affiche un score de -0,16 en terme de durée hebdomadaire, soit un temps de travail inférieur à la moyenne de l'ensemble des professions analysées. La signification des codes PCS est donnée au Tableau 6.

La seconde opposition relève des dimensions relatives à la relation d'emploi

Cet axe permet, en effet, de distinguer assez nettement deux segments du marché du travail : le premier regroupe les classes A, B, C et D qui affichent globalement des scores positifs dans ce domaine. Certes, la classe A obtient un score négatif en termes de durée hebdomadaire mais la part des temps partiels choisis est nettement plus élevée que dans les autres classes (voir Tableau 7) et celui-ci est associé à des salaires horaires sensiblement supérieurs à la moyenne des employés et ouvriers. À l'inverse, la classe D obtient un score négatif en termes de salaire horaire, mais compense cette situation par des temps de travail hebdomadaires bien plus longs et une meilleure stabilité des emplois. La classe C obtient les meilleurs scores sur l'ensemble des dimensions (si ce n'est pour le nombre d'heures de travail qui semblent, néanmoins, suffisant) : elle bénéficie donc de la meilleure relation d'emploi. À l'opposé se situent les classes E, F et, dans une moindre mesure G et H, pour lesquelles les salaires horaires s'ajoutent à des temps de travail faibles qui entraînent des rémunérations mensuelles particulièrement basses. La classe H bénéficie cependant plus souvent de contrats à durée indéterminée et d'une meilleure situation en termes de participation.

Enfin, sur le même principe, il est possible d'isoler les groupes affichant une situation désavantageuse en matière d'attrait des tâches à réaliser ; à savoir, les classes G et, dans une moindre mesure, F et H. Toutefois, la situation des différentes classes est parfois plus complexe. En effet, les classes A et C semblent privilégiées en matière de « variété des tâches », mais elles affichent des scores nettement négatifs sur certains points, notamment en termes d'autonomie pour la classe C et de « fierté au travail » pour la classe A. À l'inverse, la classe E présente le plus haut score en termes de sentiment de fierté, mais elle procure, au contraire, un niveau faible en matière de diversité du travail (Tableau 6).

Le croisement de ces lignes de fractures ne permet pas de dresser une hiérarchisation univoque. D'une part, si la classe A obtient des scores au-dessus de la

TABLEAU 6

Synthèse de la position des classes de professions sur chaque ligne de fracture

Catégories	Très Positif	Positif	Négatif	Très Négatif
Relation d'emploi	C	A ; B ; D	H ; G	E ; F
Contraintes physiques	A	C ; E ; H	G	B ; D ; F
Contraintes temporelles et psychosociales	B ; E ; F	A	G ; H	C ; D
Qualité intrinsèque des tâches	B ; D	C ; E ; A	F ; H	G

Pour chacune des catégories, nous avons hiérarchisé des classes d'emplois en distinguant les situations « très positives » (toutes les dimensions d'une catégorie donnée sont positives), « positives » (quand la catégorie apparaît globalement positive, mais laisse apparaître une dimension moins bonne), négatives (si la catégorie est globalement mauvaise en dépit d'un indicateur positif) et, enfin, « très négatives » (dès lors que toutes les dimensions d'une catégorie sont négatives).

moyenne sur les trois lignes de fracture, elle n'obtient pas des scores parmi les plus élevés en termes de contraintes psychosociales et temporelles ou, encore, en termes d'attrait des tâches à réaliser. D'autre part, s'il est vrai que la classe G obtient des scores négatifs sur l'ensemble des lignes de fracture, ces scores sont relatifs par rapport aux situations très désavantageuses subies par certaines classes. Les six classes restantes sont marquées par des situations avantageuses et d'autres désavantageuses. Nous pouvons donc conclure que cette classification des professions conduit à mettre en évidence différents modèles d'emplois plutôt qu'à dégager une hiérarchie univoque.

Description des huit modèles d'emploi identifiés

Si le croisement des différentes lignes de fractures ne permet pas de dresser une hiérarchisation univoque des professions, il semble néanmoins que quatre classes (A, B, C et, dans une moindre mesure, D) semblent bénéficier de positions plus avantageuses que les autres. En effet, elles regroupent des professions avantagées en matière de relation d'emploi sans qu'elles ne soient forcément désavantagées (excepté peut-être la classe D) face aux trois autres catégories de la qualité d'emploi (voir la Description des classes ci-dessous). Ces quatre classes, qui peuvent être considérées comme occupant une position avantageuse, constituent donc un segment primaire du marché du travail.

La classe A correspond à des Emplois de services stables (1,7 millions d'emplois en 2013). Elle regroupe quasi-exclusivement des professions administratives, que ce soit dans la fonction publique ou dans les entreprises privées (agent comptable, secrétaire, etc). Ces professions bénéficient de salaires horaires supérieurs à la moyenne, d'un taux d'emploi en CDI parmi les plus élevés et d'un très bon niveau de participation. Seul le temps de travail hebdomadaire apparaît faible, mais il est plus fréquemment choisi qu'au sein des autres classes (voir Tableau 7). Cette classe est la plus protégée en termes de contraintes physiques, toutefois, la relation avec les clients semble problématique et le rythme de travail s'avère très intense. Finalement, elle concerne des professions peu monotones et marquées par une réelle variété des tâches. Cependant, le sentiment de fierté au travail y est très faible.

La classe B (Emplois manuels stables, 0,9 million d'emplois en 2013) correspond aux emplois d'ouvriers qualifiés, notamment dans la grande industrie (mécaniciens, électriciens, opérateurs de la chimie, etc.). Exposés à de fortes contraintes physiques, ils ne subissent pas d'autres contraintes majeures et reçoivent, au contraire, des rémunérations élevées tant sur le plan horaire qu'au niveau mensuel en raison d'un temps de travail hebdomadaire plus élevé que la moyenne. À noter également que les tâches afférentes à ces professions peuvent être qualifiées de relativement attrayantes : autonomie et diversité des tâches.

La classe C (Emplois de services bien rémunérés, 1,06 millions de salariés environ en 2013) regroupe quasi-exclusivement des métiers liés à la sécurité publique (policiers, gendarmes, pompiers) et à la santé (aides-soignants, auxiliaires de puériculture, aides médicaux psychologiques, ...). Ces professions subissent, et de loin, les contraintes psychosociales et temporelles les plus élevées et ce principalement en termes d'horaires, de rythme, de tensions avec le public, les collègues et la hiérarchie. En revanche, les contraintes physiques y sont modérées, lorsque le sens accordé au travail et la polyvalence sont marqués, tandis que le niveau de participation est plus important que dans les autres classes de professions. Plus encore, ces salariés obtiennent des rémunérations plus conséquentes et un nombre d'heures de travail hebdomadaire important.

La classe D (Emplois itinérants, 497 000 salariés en 2013) est composée de trois professions seulement: les ambulanciers, les conducteurs routiers et les chauffeurs-livreurs. Leur appartenance au segment primaire est moins nette: certes, le temps de travail est suffisamment long pour garantir des revenus mensuels plutôt élevés (tout en constituant une pénibilité potentielle) et le taux de contrats à durée indéterminée est le plus haut de toutes les classes, mais, d'une part, le salaire horaire est en moyenne assez bas et, d'autre part, cette classe combine contraintes physiques (très forte mobilité des salariés concernés qui débouche sur un isolement au travail marqué), contraintes psychosociales (relations compliqués avec les clients, les collègues et les supérieurs) et temporelles (horaires décalés). Les professions de cette classe sont, toutefois, caractérisées par une bonne autonomie et la possibilité d'en dégager un sentiment de fierté⁶.

Les quatre classes restantes relèvent davantage d'un segment secondaire du marché du travail, au sens où elles partagent une position désavantagée en matière de relation d'emploi. Mais au-delà de cette caractéristique commune, ces quatre classes laissent apparaître des modèles d'emplois différents au sein desquels divers « arbitrages » sont ouverts.

La classe E (Emplois de services à bas salaires, 1,9 millions de salariés en 2013) regroupe huit professions proches des activités domestiques ou d'entretiens (nettoyeurs, assistantes maternelles, coiffeurs, employés de maison, agents de services, etc.). La qualité d'emploi de cette classe est très contrastée. D'une part, elle se distingue par le plus faible niveau de rémunération horaire, ainsi que par le plus faible nombre d'heures de travail hebdomadaire, alors même que le temps partiel est largement subi dans ces métiers (voir Tableau 7, ainsi que Lefrançois, Saint-Charles et Messing, 2017; Bustreel, Cornuau et Pernod-Lemattre, 2012). Mais, d'autre part, mis à part la variété des tâches effectuées qui y est faible, cette classe ne subit aucune autre contrainte majeure, que cela soit physique, psychosociale ou temporelle⁷ et l'autonomie perçue, tout comme le sentiment de fierté au travail, y sont nettement affirmés.

La classe F (Emplois manuels précaires, 609 000 salariés en 2013) se compose essentiellement de professions de type ouvriers agricoles ou du bâtiment qui sont confrontés à des contraintes physiques très dures et à une relation d'emploi très dégradée (niveau de participation limité, salaire horaire moyen de 8,88€ et taux d'emplois à durée déterminée particulièrement élevé). À l'inverse, c'est la classe la plus épargnée en termes de contraintes psychosociales et temporelles.

La classe G (Emplois manuels hétéronomes, 1,3 millions de salariés en 2013) regroupe très majoritairement les métiers d'ouvriers non qualifiés (manutention, tri, industrie agro-alimentaire, etc.) qui relèvent d'une logique taylorienne : manuels, légèrement moins payés que les autres classes, fortement monotones et affichant le moins d'attraits. C'est, au final, la classe qui cumule le plus grand nombre de dimensions négatives (11 sur 15), notamment les conditions de travail pénibles issues d'une logique « marchande » (contraintes temporelles, pressions émotionnelles) s'ajoutent aux contraintes physiques issues d'une logique industrielle. Toutefois, ce constat est compensé par le fait qu'elle ne subit aucune contrainte particulièrement élevée.

Enfin, la classe H (Emplois de services hétéronomes, 2,6 millions en 2013) est composée de professions tertiaires du commerce de détails, de l'hôtellerie-restauration, de la logistique (magasiniers, employés de la poste ou des transports de marchandises) et de l'entretien des locaux où le contact avec le public est fréquent (agents de services hospitaliers, concierges et gardiens d'immeubles). Si cette classe se caractérise par une relative absence de dimensions fortement négatives, elle ne bénéficie, en revanche, d'aucun point réellement positif : la

TABLEAU 7

Caractéristiques sociodémographiques des salariés selon la classe de professions (en %)

	Niveau d'éducation					Âge moyen	Femmes	Immigrés	Travailleurs pauvres	Salariés à temps partiels n'ayant pas trouvé d'emplois à temps plein
	Sans diplôme	CEP-BREVET	CAP-BEP	BAC	BAC et PLUS					
A	2	7	21	30	40	42	86	15	8	18
B	15	9	54	17	6	40	5	21	13	30
C	7	10	40	30	14	41	53	23	10	18
D	12	13	59	13	4	42	10	13	15	43
E	23	19	39	13	7	46	84	26	27	51
F	28	11	37	19	5	36	9	21	29	67
G	22	14	42	16	6	40	33	20	19	40
H	10	10	40	23	16	38	61	21	18	42

Source : DARES (2013) *Enquête Conditions de travail*.

relation d'emploi n'est pas avantageuse (toutefois, elle est meilleure que dans les classes E, F et G) et l'attrait des tâches n'est ni bon, ni mauvais. Nous pouvons, également, noter que ces professions sont plus marquées en termes de contraintes psychosociales et temporelles qu'au niveau des contraintes physiques.

Composition sociodémographiques des classes

L'objectif de cette troisième section est de préciser les caractéristiques individuelles des salariés qui composent les classes de professions afin d'y repérer d'éventuelles surreprésentations de certaines catégories (Tableau 7).

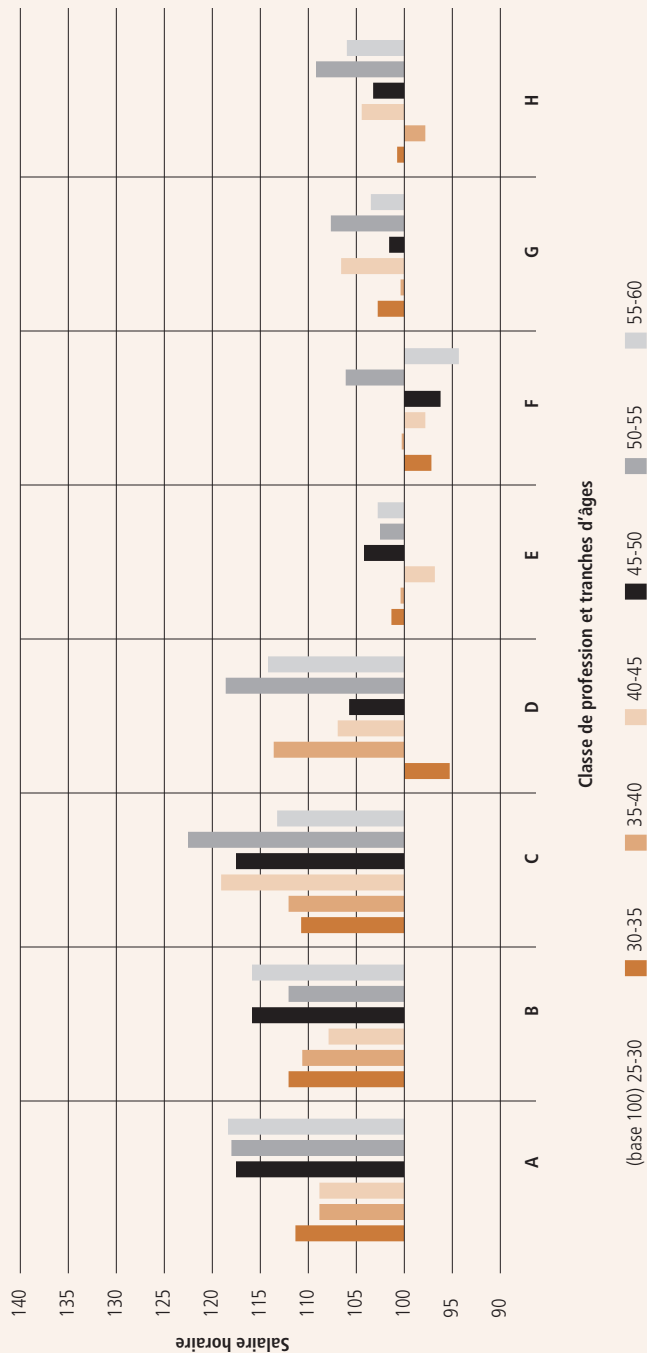
La distinction entre les classes du segment primaire et du segment secondaire s'observe nettement en matière de diplôme et renvoie, en partie, à une distinction entre professions qualifiées et non qualifiées (Burnod et Chenu, 2001; Amossé et Chardon, 2006). En effet, sur ce plan, à l'exception de la classe H (où des niveaux de qualifications plutôt élevés se ne traduisent pas par des situations plus avantageuses), ce sont bien les classes E, F, et G (segment secondaire) qui ont proportionnellement plus de travailleurs non-diplômés que les classes A, C et, dans une moindre mesure, B et D (segment primaire). À noter que la classe A se distingue nettement avec plus de 70% des salariés qui disposent du Baccalauréat, contre moins de 45 % pour toutes autres classes. À l'inverse, il est plus étonnant d'observer que la classe D est celle avec le plus faible taux de bacheliers, ce qui explique sans doute pourquoi, bien qu'elle donne accès à une relation d'emploi relativement bonne, le salaire horaire y soit en-dessous de la moyenne.

Ensuite, la proportion de travailleurs pauvres (revenu mensuel du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation inférieur au seuil de 60% du niveau de vie médian, soit, selon *l'Enquête Conditions de travail* 2013, 1000€ par mois) présents dans chaque classe permet également de distinguer le segment primaire du segment secondaire de façon plus ou moins nette : alors que la proportion de travailleurs pauvres varie de 8% (classe A) à 15% (classe D) pour le segment primaire, elle est nettement supérieure pour le segment secondaire (18% pour la classe H et 19% pour la G) et, tout particulièrement, au sein des classes E (27%) et plus encore F (29%); ces derniers appartenant plus fréquemment à des ménages sans autres apporteurs de ressources. Il est évidemment assez logique de retrouver une proportion plus importante de travailleurs pauvres dans les classes bénéficiant de relations salariales de mauvaise qualité. Toutefois, ce constat permet, néanmoins, d'écarter l'hypothèse d'une forte concentration d'emplois « d'appoint » dans ces deux groupes où, si le temps partiel est fréquent, il apparaît largement subi et non choisi.

L'analyse sociodémographique des classes fait également apparaître des traits saillants en termes d'âge (Tableau 7). Premièrement, la corrélation entre l'amélioration du niveau de salaire et l'âge se retrouve davantage dans certains secteurs

GRAPHIQUE 2

Évolution du salaire par tranches d'âges (base 100 entre 25 et 30 ans)



Source : DARES (2013) *Enquête Conditions de travail*. Les tranches d'âges au-dessous de 25 ans et au-dessus de 60 ont été écartées en raison d'effectifs trop réduits dans certaines professions. Lecture : au sein de la classe A, le salaire des travailleurs de 30 à 35 ans est supérieur de 11% à celui des travailleurs ayant entre 25 et 30 ans.

d'activité que dans d'autres (Luong et Hébert, 2009; Van Ours et Stoeldraijer, 2010). Cette distinction s'observe nettement entre les classes du segment primaire et celles du segment secondaire : le Graphique 2 montre une opposition entre, d'une part, les classes A, B, C et D pour lesquelles le salaire horaire des travailleurs plus âgés est sensiblement plus élevé et, d'autre part, les classes E, F, G et H où le salaire horaire est quasi-stagnant avec l'âge. Ensuite, deux des classes du segment secondaire sont composées de salariés sensiblement plus jeunes (moyenne de 36 ans pour la classe F et de 38 pour la H) alors qu'une autre, la classe E, affiche, au contraire, une moyenne d'âge élevée (46 ans); tandis que la classe G est, quant à elle, proche des quatre classes du segment primaire (entre 40 et 42 ans d'âge moyen). Les emplois de la classe E confirment donc leur statut particulier : les professions très peu rémunérées qui la composent ne sont pas des « portes d'entrée » sur le marché du travail comme peuvent l'être, généralement, des métiers des autres classes ne bénéficiant pas d'une bonne rémunération (F et H essentiellement). Ils constituent plutôt des emplois de relégations ou des « *dead-end jobs* » (Bosley, 2004). L'analyse des trajectoires individuelles, que nous ne pouvons reproduire ici, apporte également des éléments en ce sens⁸.

Parallèlement, l'observation de la composition selon le genre des différentes classes fait ressortir l'existence d'un lien entre le sexe des travailleurs et le type de qualité d'emploi des professions occupées (Tableau 7). En effet, en dehors de la classe C qui regroupe à quasi-parité des hommes et des femmes, en comparant les professions majoritairement féminines (santé) à d'autres très majoritairement masculines (sécurité), les autres classes sont clairement, soit masculines (classes B, D, F et G), soit féminines (classes A, E et H). Les résultats n'opposent pas de manière binaire de « bons » emplois masculins et de « mauvais » emplois féminins. Par contre, les classes féminisées ont pour caractéristique de partager une moindre exposition aux contraintes physiques déclarées, mais surtout des niveaux de rémunérations moins élevés. Ces résultats illustrent donc l'effet reconnu du genre (Silvera, 2015), tout en montrant qu'il transite, au moins partiellement, par l'effet professionnel.

Enfin, il est à noter que la place des salariés d'origine étrangère permet d'isoler deux classes (A et D) de l'ensemble des autres (Tableau 7). Dans ces deux classes, le taux de travailleurs immigrés est faible (respectivement 15 et 13%) contre 20% en moyenne. À l'inverse, la classe E se distingue par un pourcentage élevé de salariés d'origines extra-européennes (26%).

Une articulation entre segmentation du marché du travail et logiques compensatoires

L'analyse de nos résultats a permis de mettre en avant l'existence de deux segments de professions montrant une segmentation du marché du travail qui

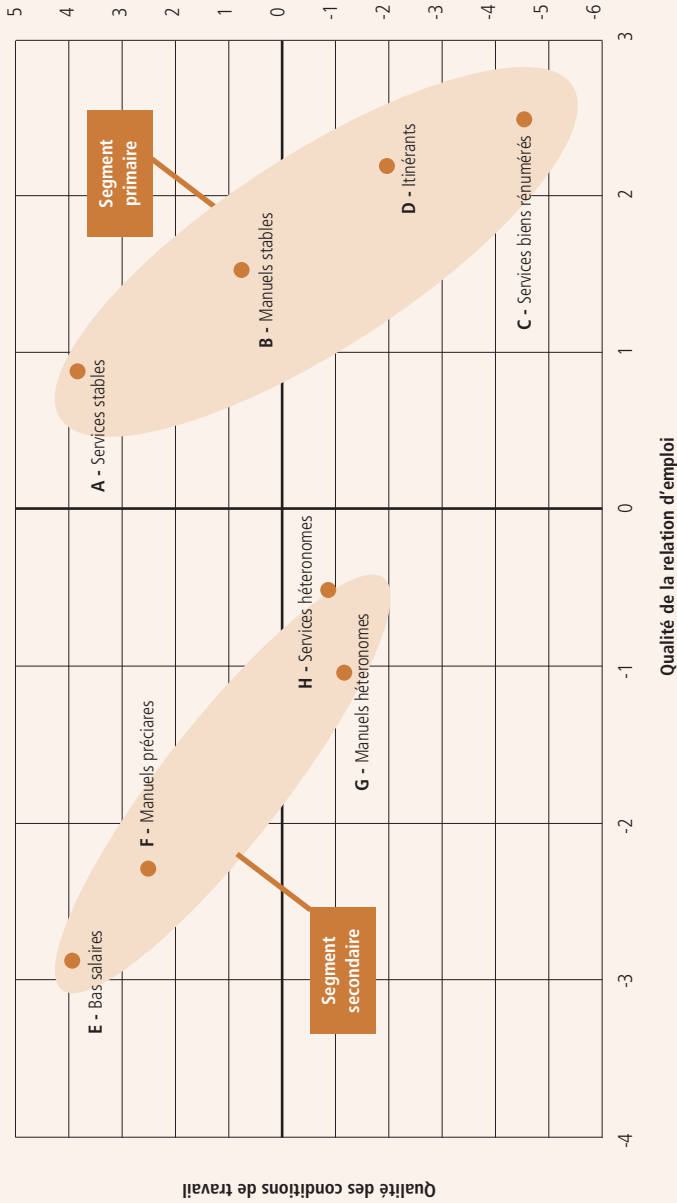
peut s'expliquer, notamment, par le niveau de qualification requis pour occuper ces professions. Intéressons-nous à présent aux mécanismes qui pourraient permettre d'expliquer les différences observées en termes de qualité d'emploi dans les classes de professions au sein de chacun de ces deux segments.

Nous avons, en effet, montré que certaines classes regroupaient de meilleurs emplois (classes A, B, C, et D) que d'autres (classes E, F, G et H), notamment en matière de relation d'emploi. Toutefois, cette opposition ne se traduit pas par une gradation unifiée: la plupart des classes combinent des scores positifs sur certaines dimensions de la qualité d'emploi avec des scores plus médiocres sur d'autres dimensions. En d'autres termes, aucune classe ne possède une position avantageuse, ou à l'inverse désavantageuse, sur l'ensemble des 15 dimensions. Ce constat laisse donc la place à des formes de compensations, en termes de relation d'emploi, de conditions physiques, psychosociales et temporelles de travail, comme le proposent les approches des différences compensatoires (Rosen, 1986; Baudelot et Gollac, 1993; Fernandez et Nordman, 2009).

La représentation graphique des huit classes de professions (Graphique 3) avec en abscisse un indicateur agrégé mesurant la qualité de la relation d'emploi (dimensions de 1 à 3 du Tableau 5)⁹ et en ordonnée le niveau des conditions de travail (dimensions 6 à 12 du même Tableau) permet d'illustrer cette combinaison: d'une part, les classes du segment primaire bénéficient de meilleures relations d'emplois et, d'autre part, au sein de chaque segment, des conditions de travail plus mauvaises sont associées à de meilleures relations d'emploi. Cette présentation permet de donner une première illustration de l'articulation entre segmentation (un segment de professions plus qualifié bénéficiant d'un meilleur niveau de qualité d'emploi) et compensation (au sein de chaque segment, des contraintes importantes sont compensées par une meilleure relation d'emploi) dans la détermination de la qualité d'emploi liée à une profession. Cette classification pose donc sous un angle nouveau les questions liées aux formes de la segmentation du marché du travail et à la compensation possible de conditions de travail pénibles (théorie des différences compensatrices) par des rémunérations sensiblement meilleures.

La logique de compensation n'apparaît, cependant, pas automatique. Elle semble plutôt liée aux capacités de certaines professions à faire reconnaître leurs désavantages et à obtenir, dans un rapport de force donné, une contrepartie matérielle, en termes de meilleure relation d'emploi (Messing, 2017). Si l'analyse fine de ces mécanismes demande des investigations plus poussées, il est déjà possible d'émettre des hypothèses sur ce qui apparaît nécessaire à l'existence d'une compensation. Tout d'abord, certaines contraintes semblent être plus facilement compensables que d'autres. Les contraintes physiques et, plus encore, celles liées à des temps de travail très atypiques sont bien plus associées à de meilleures rémunérations

GRAPHIQUE 3
Relation d'emploi et conditions de travail des huit classes de professions



Source : Dares (2013) *Conditions de travail*. La qualité de la relation de travail correspond à la somme des dimensions 1 à 3 du Tableau 5. La qualité des conditions de travail à la somme des dimensions 6 à 12 du Tableau 5.

que l'existence de contraintes liées au rythme de travail ou d'ordre psychosocial : ainsi, les contraintes physiques subies par la classe B ou les horaires atypiques de la classe C sont associées à des salaires plus élevés, contrairement aux risques psychosociaux supportées par les classes G et H (voir Tableau 5). De plus, des tâches qui peuvent être caractérisées de peu attrayantes (peu d'autonomie, peu de raisons d'être fier de son travail, travail peu varié et ne faisant pas appel au sens créatif du travailleur) ne donnent pas lieu à compensation. Ensuite, il semble également que des effets de seuil existent : pour qu'une contrainte subie apporte une contrepartie, elle doit être massivement vécue et perçue, c'est-à-dire qu'il semble nécessaire qu'elle dépasse un certain seuil afin qu'elle puisse mener à une quelconque forme de revendication compensatoire en terme de salaire. Par exemple, les classes C et H sont marquées par le même type de contraintes (rythme de travail, horaires décalés et tensions avec les clients), mais seules les professions de la classe C bénéficient d'une compensation salariale, car elles subissent ces contraintes d'une manière plus intense au sens où trois d'entre-elles (rythme, horaires atypiques et tensions avec les clients) affichent des scores inférieurs à -0,9 (voir Tableau 5). Finalement, la valeur sociale de certaines tâches/professions est directement liée à la façon dont elles arrivent à se positionner pour que leurs contraintes soient reconnues en plus d'être perçues (Messing, 2017). Ainsi, la santé et la sécurité publique (classe C) sont valorisées et leurs contraintes reconnues. Par contre, les tâches domestiques « ne valent pas grand-chose » et occupent une place à part (classe E). Les emplois itinérants de conducteurs partagent, avec la classe E, une forme de sous-valorisation du travail effectué, mais la très grande disponibilité temporelle offerte, dans le cadre de professions très majoritairement masculines, permet d'obtenir de meilleures compensations en termes de revenus mensuels.

Discussion

La contribution la plus significative de notre article est de démontrer que la complexité de l'articulation entre des formes de segmentations et la présence de mécanismes compensatoires apparaît au cœur des déterminants de la qualité des emplois. Leur prise en compte semble alors nécessaire lorsque l'on souhaite envisager des politiques publiques en faveur de « meilleurs emplois ».

En effet, il apparaît, tout d'abord, que l'identification de deux segments de professions induit que les politiques publiques orientant la création d'emplois vers des professions particulières ne peut être considérée comme neutre en termes de qualité de l'emploi. L'évolution du nombre d'emplois observée en faveur des segments de professions les moins favorisés en termes de qualité d'emploi (Gadrey, Jany-Catrice et Pernod-Lemattre, 2005) peut, notamment, s'expliquer par les dispositifs mis en place par les autorités publiques depuis une quinzaine d'années en faveur des emplois dans des services considérés comme peu quali-

fiés (Holman et McClelland, 2011), tels que les services à la personne (Fournat et Lebrun, 2016) ou, encore, des métiers de l'hôtellerie et de la restauration (classes E et classe H). Ces choix, tant au niveau national que local, ont des répercussions importantes sur la qualité globale de l'emploi puisque la promotion des activités n'est pas indépendante de la dynamique en faveur des « moins bons emplois ».

Les politiques publiques ont, également, l'opportunité, via l'intermédiaire de régulations publiques ou d'accords professionnels (accords de branches, conventions collectives nationales, etc.), de mener des actions pour améliorer la qualité de certaines professions. La classification permet, en effet, de pointer les professions désavantagées, mais, surtout, de préciser les dimensions qui pénalisent ces professions. Il est donc possible d'améliorer la qualité de ces professions, soit en améliorant directement leurs conditions de travail, soit en permettant qu'elles soient justement compensées par une meilleure relation d'emploi. Ainsi, des mesures prioritaires peuvent apparaître comme la lutte contre le temps partiel subi pour les professions de la classe E, la réduction de la précarité de la relation d'emploi de par la prise en compte des conditions physiques de travail pour la classe F, l'enrichissement des tâches pour les emplois de la classe G ou, encore, la reconnaissance des compétences mobilisées par les travailleurs et des risques psychosociaux qu'ils affrontent pour la classe H (ou, plus globalement, pour l'ensemble des professions féminisées).

Finalement, une troisième possibilité complémentaire offerte aux autorités publiques est de favoriser la mobilité des travailleurs et, notamment, le passage des travailleurs du segment secondaire vers le segment primaire, voire vers des professions intermédiaires ou de cadres. Nos résultats font apparaître deux pistes pour atteindre cet objectif : la première consiste à équiper les salariés en développant les niveaux de formations alors que la seconde relève plus directement de la régulation des professions. En effet, certaines classes (E et F notamment) apparaissent globalement comme regroupant des emplois « sans avenir » qui ne permettent pas aux travailleurs de valoriser les compétences qu'ils mobilisent (pas de condition d'accès, du travail souvent invisible, etc.) et qui n'offrent que des opportunités de carrière très limitées, que ce soit au sein de leur entreprise ou ailleurs. La problématique de la professionnalisation des métiers du nettoyage et des services à la personne en constitue un exemple emblématique (Puissant, 2011; Boivin, 2013). La reconnaissance publique des compétences qui y sont mobilisées et le développement de parcours professionnels plus évolutifs et accessibles à ces travailleurs pourraient constituer des pistes de solution à leur intégration dans des filières où davantage de mobilités sont envisageables.

L'intervention publique en faveur d'une amélioration de la qualité de l'emploi peut donc se situer à au moins trois niveaux complémentaires : 1- soutenir la création d'emploi dans les classes de professions les moins défavorables;

2- rendre plus visibles les contraintes subies pour les valoriser ou les atténuer; et
3- permettre à l'ensemble des travailleurs de bénéficier d'opportunités de carrière en valorisant leurs compétences et en leur permettant d'en apprendre de nouvelles. Ces trois leviers ne signifient pas, pour autant, l'inexistence d'autres niveaux déterminants : les politiques macroéconomiques et de protection sociale, tout comme les pratiques des organisations, peuvent également jouer des rôles majeurs. Cependant, les résultats présentés ici permettent de souligner l'importance de prendre en compte les spécificités des professions lorsque l'on souhaite instaurer des politiques visant à favoriser une meilleure qualité de l'emploi. La lutte contre la pauvreté laborieuse, par exemple, peut certes passer par des mécanismes généraux. Toutefois, il apparaît également nécessaire de traiter de manière particulière certaines professions fortement exposées (nettoyage, services personnels et domestiques, ouvriers agricoles et du bâtiment).

Conclusion

L'objectif de cet article était d'identifier les logiques expliquant les différences de qualités de l'emploi auxquels sont exposés les salariés à travers le prisme de la profession occupée. Pour ce faire, nous avons mobilisé les techniques d'analyses factorielles afin de constituer un faisceau de 15 indicateurs de la qualité d'emploi, sur lequel nous avons appliqué une analyse de classification hiérarchique. Au final, la démarche adoptée a permis d'établir quatre types de constats complémentaires.

Tout d'abord, nous avons pu identifier huit classes de professions homogènes en mettant en évidence les principales lignes de fracture qui structurent ces classes : 1- des relations d'emplois protectrices vs des relations d'emplois précaires et faiblement rémunérées; 2- l'existence de contraintes physique vs l'existence de contraintes psychosociales et/ou temporelles; 3- des emplois autonomes vs des emplois taylorisés ou hétéronomes.

Dans un deuxième temps, aucune hiérarchie stricte n'a pu être établie. En effet, les huit classes de professions font plus référence à des modèles d'emplois distincts plutôt qu'à des niveaux de qualité d'emploi. Cependant, un segment primaire où les relations d'emploi sont meilleures s'oppose à des professions bien plus dégradées relevant d'un segment secondaire. Au sein de ces deux ensembles, des modèles divers coexistent cependant et ils font apparaître des arbitrages variables entre les différentes dimensions constituant la qualité des emplois.

Dans un troisième temps, nous avons pu préciser la composition de ces classes en décrivant les principales caractéristiques sociodémographiques des travailleurs de chacune d'elles. Cette description a permis de souligner certains traits majeurs opposant les deux segments identifiés. Le rôle des qualifications, ou tout

au moins des qualifications reconnues et validées par le système éducatif, apparaît essentiel dans cette opposition et, donc, dans la détermination du niveau de qualité d'emploi. Ainsi, la concentration de certains groupes de salariés au sein d'un nombre limité d'emplois explique, en partie, le constat d'une qualité d'emploi spécifique pour ces catégories sociodémographiques. Bien que l'on ne puisse affirmer le sens de la causalité facilement, il apparaît essentiel de prendre en compte la nature des professions occupées pour traiter de la situation spécifique de certains groupes sociaux.

L'ensemble de ces trois axes nous ont, ensuite, permis de combiner les questions liées aux formes de segmentation du marché du travail avec la question de la compensation possible des conditions de travail pénibles par des rémunérations sensiblement meilleures. D'une part, le segment primaire bénéficie d'une meilleure relation d'emploi que le segment secondaire (segmentation). Ce constat est exacerbé lorsque l'on compare leur relation d'emploi à conditions de travail similaires. Il peut, entre autres, s'expliquer par le niveau de qualification requis plus élevé pour les professions du premier segment. D'autre part, la variation du type de qualité d'emploi au sein de chaque segment semble partiellement s'expliquer par la distinction entre les professions qui ne subissent pas de contraintes importantes et qui ont accès une relation d'emploi de moins bonne qualité et les professions qui se trouvent dans une situation opposée (compensation). La logique de compensation n'apparaît, cependant, pas automatique: 1- les contraintes physiques semblent être plus facilement compensables que les contraintes d'ordre psychosocial; 2- les contraintes doivent être très importantes pour être socialement reconnues et mener à une compensation; et, finalement, 3- la valeur sociale attribuée à certaines tâches semble déterminante dans la possibilité d'obtenir compensation.

Notes

- 1 Bien qu'il ne faille pas perdre de vue que toute déclaration relative aux conditions de travail conserve une part de subjectivité (Guergoat-Larivière et Marchand, 2012; Méda, 2010).
- 2 Ces deux dimensions renvoient à des situations plus ambiguës que les autres. Par exemple, une plus grande autonomie peut être associée à une plus grande liberté pour le travailleur ou à un isolement plus marqué. De ce fait, il est nécessaire d'interpréter les résultats obtenus sur chacune des variables composants ces deux dimensions au lieu de considérer ces dernières comme porteuses d'une information unique.
- 3 Nous avons répertorié les indices suivants: a- le *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) qui doit avoir une valeur de maximum .06 pour s'assurer d'un bon ajustement; b) le *Standardized Root Mean Residual* (SRMSR), avec une valeur maximale de .05; et c- le *Goodness of Fit Index* (GFI) qui doit avoir une valeur égale ou supérieur à .90 (Kline, 2005).
- 4 La distance euclidienne est la distance « ordinaire » entre deux points donnée par la formule de Pythagore. Elle est prise au carré afin de placer plus de poids sur les objets qui sont plus

éloignés. L'appartenance à un groupe est déterminée en fonction de la somme des carrés des écarts à la moyenne d'un groupe (algorithme de Ward).

- 5 La classe E est plus ambiguë sur ce plan parce qu'elle regroupe une part importante de salariés classés parmi les ouvriers mais travaillant dans des activités de services (voir la description de la classe E dans la section suivante).
- 6 Le trait dominant de ces trois professions est une forte identité professionnelle qui valorise l'autonomie (face positive de l'isolement) et la fierté de résister ou assumer des pénibilités conséquentes, notamment des temps de travail très élevés dans une logique « d'exaltation de la virilité permettant de compenser les rapports d'exploitation » (Molinier, 2000; Hirata et Kergoat, 1988). Cette culture professionnelle qui s'appuie notamment sur une forte appropriation de l'espace de travail (cabine, camion, vestiaires, ...) est, cependant, remise en cause par des tendances à la rationalisation et au contrôle accru du travail par les employeurs (Desfontaines, 2005).
- 7 Ces constats, tant pour les conditions de travail que sur l'attrait des tâches, peuvent apparaître surprenant pour des professions comme coiffeurs salariés, nettoyeurs ou aides à domicile par exemple. En effet, ces dernières sont souvent décrites comme cumulant un certain nombre de pénibilités (Zock, 2006; Benelli, 2011; Devetter et Lefebvre, 2015). Deux explications peuvent ici être proposées: la première repose sur la faiblesse des temps de travail qui relativise, de fait, l'exposition aux contraintes physiques. Les travaux relatifs aux aides à domicile ont montré combien le « choix » d'un temps partiel était souvent lié à la volonté de rendre son travail soutenable (Devetter, Farvaque et Messaoudi, 2012). Une seconde hypothèse renvoie également aux travaux spécifiques sur les métiers concernés qui soulignent l'accent que les salariés mettent sur l'utilité de leur emploi en partie pour compenser une image sociale et des niveaux de rémunérations particulièrement bas.
- 8 L'enquête permet de repérer les « premiers emplois occupés »: le passage du segment secondaire au segment primaire semble plus fréquent pour les classes F, G et H que pour les salariés ayant débuté leur vie professionnelle dans la classe E. À noter que les classes A et B ont des taux de passage vers des catégories sociales (professions intermédiaires, cadres ou indépendants) plus élevées que la moyenne.
- 9 La participation des travailleurs aux prises de décision a été écartée de l'indicateur de la qualité de la relation d'emploi, car la littérature n'identifie pas cette dimension comme étant un élément de compensation aux contraintes vécues. De plus, nous avons écarté la dimension mobilité de l'indicateur du niveau des conditions de travail, car celle-ci ne permettrait pas d'obtenir des compensations.

Bibliographie

- Amossé, Thomas et Olivier Chardon (2006) « Les travailleurs non qualifiés: une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistique*, 393-394, 203-229.
- Amossé Thomas, Corinne Perraudin et Héloïse Petit (2011) « Mobilité et segmentation du marché du travail: quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? », *Économie et Statistique*, 450, 79-105.
- Anker Richard, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran et Joseph A. Ritter (2003) « Measuring Decent Work with Statistical Indicators », *International Labour Review*, 142 (2), 147-177.
- Appelbaum, Eileen, Annette Bernhardt et Richard J. Murnane, dir. (2003) *Low-Wage America: How Employers Are Reshaping Opportunity in the Workplace*, New York: Russell Sage Foundation.

- Baudelot, Christian et Michel Gollac (1993) « Salaires et conditions de travail », *Économie et Statistiques*, 265 (1), 65-84.
- Benelli, Nathalie (2011) *Nettoyeuse : comment tenir le coup dans un sale boulot*, Zurich : Seismo, 218 pages.
- Bentler, Peter M. (1990) « Comparative Fit Indexes in Structural Models », *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Bentler, Peter M. et Douglas G. Bonnett (1980) « Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures », *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Bescond David, Anne Châtaigner et Farhad Mehran (2003) « Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison », *International Labour Review*, 142 (2), 179-212.
- Boivin, Louise (2013) « Réorganisation des services d'aide à domicile au Québec et droits syndicaux : de la qualification à la disponibilité permanente juste-à-temps », *Nouvelles questions féministes*, 32 (2), 44-56.
- Bosley, Stacie (2004) « Dead-End Jobs or Stepping Stones? The Long-Run Consequences of Early Industry and Occupation », *The Food Industry Center Working Papers*, University of Minnesota.
- Boudjemaa, Florent et Bernard Neros (2014) « Portrait statistique des principales conventions collectives de branche en 2012 », *Dares Analyses*, 97, Décembre.
- Burnod, Guillaume et Alain Chenu (2001) « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi*, 86, 87-105.
- Bustreel, Anne, Frédérique Cornuau et Martine Pernod-Lemattre (2012) « Concilier vie familiale et vie professionnelle en France : les disparités d'horaires de travail », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 67 (4), 681-702.
- Caroli, Eve et Jérôme Gautié (2009) *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française?*, Paris : Rue d'Ulm (CEPREMAP).
- Carré, Françoise et Christophe Tilly (2012) « A Framework for International Comparative Analysis of the Determinants of Job Quality », dans Chris Warhurst, Françoise Carré, Patrick Findlay et Christophe Tilly (dir.), *Are Bad Jobs Inevitable? Trends, Determinants and Responses to Job Quality in the Twenty-First Century*, Londres : Palgrave, 78-95.
- Castel, Nicolas, Noélie Delahaie et Héloïse Petit (2013) « L'articulation des négociations de branche et d'entreprise dans la détermination des salaires », *Travail et Emploi*, 134, 21-40.
- Cazes, Sandrine, Alexander Hijzen et Anne Saint-Martin (2015) *Measuring and Assessing Job Quality*, Paris : OCDE.
- Chambaz Christine, Eric Maurin et Constance Torelli (1998) « L'évaluation sociale des professions en France. Construction et analyse d'une échelle des professions », *Revue française de sociologie*, 39 (1), 177-226.
- Chamkhi, Amine (2015) « Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2012 : baisse en euros constants dans la construction et le tertiaire », *Dares Analyses*, 8.
- Clark, Andrew (2010) « Work, Jobs and Well-Being Across the Millenium », dans John Helliwel Diener et Daniel Kahneman (dir.), *International Differences in Well-Being*, Oxford : Oxford University Press, p. 436-468.

- Davoine, Lucie et Christine Erhel (2008) « La qualité de l'emploi en Europe: une approche comparative et dynamique », *Économie et Statistique*, 410, 47-69.
- Davoine Lucie, Christine Erhel et Mathilde Guergoat-Larivière (2008) « Monitoring Employment Quality in Work: European Employment Strategy Indicators and Beyond », *International Labour Review*, 147 (2-3), 163-198.
- Devetter François-Xavier, Nicolas Farvaque et Djamel Messaoudi (2012) « Contraintes de temps et pénibilité du travail: les paradoxes de la professionnalisation dans l'aide à domicile », *Revue française des affaires sociales*, 2-3, 245-269.
- Devetter François-Xavier, Florence Jany-Catrice et Thierry Ribault (2015) *Les Services à la personne*, Paris: La Découverte.
- Devetter, François-Xavier et Marion Lefebvre (2015) « Employment Quality in the Sector of Personal and Household Services: Status and Impact of Public Policies in France », dans Clément Carbonnier et Nathalie Morel (dir.), *The Political Economy of Household Services in Europe*, Londres: Palgrave Macmillan, 150-171.
- Doeringer Peter et Michael Piore (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, MA: Heath.
- Dwyer, Rachel E. et Erik Olin Wright (2012) « Job Growth and Job Polarization in the United States and Europe, 1995-2007 », dans Donald Storrie, Enrique Fernandez-Macias et John Hurley (dir.), *Transformation of the Employment Structure in the EU and USA, 1995-2007*, Londres et New York: Palgrave Macmillan, p. 52-74.
- Erhel, Christine, Mathilde Guergoat-Larivière, Janine Leschke et Andrew Watt (2012) « Trends in Job Quality during the Great Recession: A Comparative Approach for the EU », *Document de travail du Centre d'Études de l'Emploi*, 161-1.
- Erhel, Christine (2015) *Trends in Job Quality during the Great Recession and the Debt Crisis (2007-2012) A Comparative Approach for the EU*, Londres: Sage.
- Eurofound (2014) *Occupational Profiles in Working Conditions: Identification of Groups with Multiple Disadvantages*, Dublin: Eurofound.
- Fernandez, Rosa et Christophe Nordman (2009) « Are there Pecuniary Compensations for Working Conditions? », *Labour Economics*, 16, 194-207.
- Fourna, Alain et Jean-François Lebrun (2016) « Les politiques de soutiens aux services à la personne », *Trésor-Éco*, 175, août.
- Gadrey, Jean (2003) *Socioéconomie des services*, Paris: La Découverte (Repères).
- Gadrey, Nicole, Florence Jany-Catrice et Martine Pernod-Lemattre (2005) « Les non qualifiés: qui sont-ils ? », dans Dominique Méda et Francis Vennat (dir.), *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes*, Paris: La Découverte.
- Gallie, Duncan (2007) *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford: Oxford University Press.
- Garner, Hélène (2014) *Gouvernance et organisation des services à la personne en Europe*, Paris: France Stratégie.
- Gautié, Jérôme et David Margolis (2009) « L'impact de la politique publique sur le marché du travail à bas salaire: offre, demande et qualité de l'emploi », *Économie et Statistique*, 429-430, 3-19.

- Green, Francis (2006) *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Princeton : Princeton University Press.
- Green Francis, Tarek Mostafa, Agnès Parent-Thirion, Greet Vermeulen, Gijs van Houten, Isabella Biletta et Maija Lyly-Yrjanainen (2013) « Is Job Quality Becoming More Unequal? », *Industrial Labor Relations Review*, 66, 753-784.
- Guergoat-Larivière, Mathilde et Olivier Marchand (2012) « Définition et mesure de la qualité de l'emploi: une illustration au prisme des comparaisons européennes », *Économie et Statistique*, 454, 23-42.
- Holman, David et Charlotte McClelland (2011) « Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU », *Working Paper 2011.3*, Manchester.
- Holtgrewe Ursula, Vassil Kirov et Monique Ramioul (2015) *Hard Work in New Jobs: The Quality of Work and Life in European Growth Sectors*, Hampshire : Palgrave Macmillan, 304 pages.
- INSEE (2003) *Nomenclature des professions et catégories professionnelles*, Paris : INSEE.
- IRES (2005) *Les Mutations de l'emploi en France*, Paris : La Découverte (Repères).
- Kalleberg, Arne L. (2011) *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*, New-York: Russell Sage Foundation Publications.
- Kline, Rex B. (2005) *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, New York : Guilford.
- Lanfranchi, Joseph et Mathieu Narcy (2008) « Différence de satisfaction dans l'emploi entre secteurs à but lucratif et à but non lucratif : le rôle joué par les caractéristiques d'emploi », *Annals of Public and Cooperative Economics*, 79 (2), 323-368.
- Lapointe, Paul-André et Catherine Bach (2016) « Amélioration ou polarisation? Évolution de la structure et de la qualité des emplois au Québec et au Canada, 1997-2013 », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 71 (1), 3-32.
- Lazear, Edward P. et Kathryn L. Shaw (2007) « Personnel Economics: The Economist's View of Human Resources », *Journal of Economic Perspectives*, 21 (4), 91-114.
- Leete, Laura (2006) « Work in the Non-Profit Sector », dans Richard Steinberg et Walter W. Powell (dir.), *The Non-Profit Sector Research Handbook*, 2e édition, New Haven and London : Yale University Press, p. 159-179.
- Lefrançois, Mélanie, Johanne Saint-Charles et Karen Messing (2017) « Travailler la nuit pour voir ses enfants, ce n'est pas l'idéal ! Marge de manœuvre pour concilier vie familiale et horaires atypiques d'agentes et d'agents de nettoyage du secteur des transports », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 72 (1), 99-124.
- Leschke, Janine et Andrew Watt (2008) « Putting a Number on Job Quality? Constructing a European Job Quality Index », *ETUI-REHS Working Paper*, WP 2008.03.
- Luong, May et Benoît-Paul Hébert (2009) *Âge et gains*, Ottawa : Statistique Canada.
- Marchand, Olivier (2008) « L'autre défi de l'emploi : la qualité », dans *L'emploi, nouveaux enjeux*, Insee-References.
- Méda, Dominique (2010) « Comment mesurer la valeur accordée au travail ? », *Sociologie*, 1, 121-140.
- Messing, Karen (2017) *Les souffrances invisibles*, Montréal : Ecosociété.

- Morey, Leslie C., Roger K. Blashfield et Harvey A. Skinner (1983) « A Comparison of Cluster Analysis Techniques within a Sequential Validation Framework », *Multivariate Behavioral Research*, 18 (3), 309-329.
- Muñoz de Bustillo, Rafael, Enrique Fernandez-Macias, José Ignacio Anton et Fernando Esteve (2009) *Indicators of Job Quality in the European Union*, Bruxelles: Employment and Social Affairs, European Parliament.
- Nicoletti, Giuseppe, Stefano Scarpetta et Olivier Boylaud (2000) *Summary Indicators of Product Market Regulation with and Extension to Employment Protection Legislation*, Paris: OCDE.
- Oesch, Daniel et Jorge Rodriguez Menés (2011) « Upgrading or Polarization? Occupational Change in Britain, Germany, Spain and Switzerland, 1990-2008 », *Socio-Economic Review*, 9 (3), 503-531.
- Osterman, Paul (2013) « Introduction to the Special Issue on Job Quality: What Does it Mean and How Might We Think about It? », *Industrial and Labor Relations Review*, 66, 739-752.
- Paugam, Serge et Ying Zhou (2007) « Job Insecurity », Gallie Duncan (dir.), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford: Oxford University Press, p. 179-204.
- Petrella, Francesca, Julien Maisonnasse, Ekaterina Melnik et Nadine Richez-Battesti (2010) *Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire ? Une perspective plurielle*, Aix-en-Provence: Rapport de recherche pour la région PACA.
- Puissant, Emmanuelle (2011) « Le rôle ambivalent des associations d'aide à domicile dans la professionnalisation des emplois et des salariées », *Formation emploi*, 115, 37-50.
- Ritter, Joseph A. et Richard Anker (2002) « Good Jobs, Bad Jobs: Workers Evaluation in Five Countries », *International Labour Review*, 141 (4), 231-258.
- Rosen, Sherwin (1986) « The Theory of Equalizing Differences », dans Orley C. Ashenfelter et Richard Layard (dir.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 1, Amsterdam: North-Holland, p. 641-692.
- Tavani, Jean Louis, Gregory Lo Monaco, Léa Hoffmann-Hervé, Marion Botella et Julie Collange (2014) « La qualité de vie au travail: objectif à poursuivre ou concept à évaluer? », *Archives des maladies professionnelles et de l'Environnement*, 75 (2), 160-170.
- Van Ours, Jan C. et Lenny Stoeldraijer (2010) *Age, Wage and Productivity*, Munich: CESifo Working Paper Series, No. 2965, 48 Pages.
- Zock, Jean-Paul (2005) « World at Work : Cleaners », *Occupational and Environmental Medicine*, 62 (8), 581-584.

RÉSUMÉ

La qualité d'emploi en France: cartographie et classification des professions d'exécution

Cet article vise, en s'appuyant sur *L'Enquête Conditions de travail* (2013), à construire une typologie des professions relevant d'un statut « ouvrier » ou « employé » à partir du niveau et du type de qualité de l'emploi qu'elles induisent. Cette approche de la qualité d'emploi par les professions apparaît importante pour trois raisons complémentaires: d'abord, parce que la nature de la profession s'avère

déterminante au-delà des caractéristiques des individus qui l'occupent pour expliquer les écarts en termes de qualité de l'emploi; ensuite, du fait de l'importance de la nature des professions dans la détermination des règles encadrant le travail; et, enfin, en raison du rôle joué par les politiques publiques dans le soutien de la qualité dans certaines professions.

Dans un premier temps, nous élaborons un faisceau de 15 indicateurs mesurant les différentes dimensions de la qualité d'emploi en combinant des variables relatives à la relation d'emploi (rémunération notamment), au niveau d'attractivité non matériel des tâches à effectuer (comme le degré d'autonomie ou nouer des rapports sociaux de qualité) ou, encore, les conditions de travail (notamment les contraintes liées au travail ou aux pénibilités vécues par les salariés comme les pénibilités physiques).

Dans un second temps, nous menons, sur la base de ces 15 indicateurs, une classification ascendante hiérarchique qui fait apparaître huit classes de professions. Les lignes de fracture qui les opposent, permettent ensuite d'établir une hiérarchisation partielle des professions en termes de qualité de l'emploi.

Enfin, nous précisons la composition de ces classes (professions concernées et caractéristiques sociodémographiques des individus) et soulignons une concentration de certains types de travailleurs au sein des professions de bonne ou de mauvaise qualité.

MOTS-CLÉS : qualité de l'emploi, professions peu qualifiées, classification, France.

SUMMARY

Job Quality in France: Mapping and Classification of Low-Skilled Occupations

Based on the *Working Conditions Survey* (2013), this article aims to construct a typology of occupations with a 'worker' or 'employee' status based on their level and type of job quality. This approach to job quality by occupation appears to be important for three complementary reasons: first, because the nature of the occupation, beyond the characteristics of the individuals who do the jobs, explain differences in terms of job quality; second, because of the importance of the nature of occupations in terms of the rules governing work; and finally, because of the role played by public policies in supporting quality in many occupations.

As a first step, we develop a set of 15 indicators measuring the different dimensions of job quality by combining variables relating to the wage relationship (in particular remuneration), non-material interest in exercising a profession (such as degree of autonomy or social relations), or working conditions (in particular the constraints related to work or difficulties experiences by employees, such as physical difficulties).

As a second step, based on these 15 indicators, we construct a hierarchical ascending classification that reveals eight occupational classes. The fracture lines

that oppose them then make it possible to establish a partial hierarchy of occupations in terms of job quality.

Finally, we specify the compositions of these classes (relevant occupations and socio-demographic characteristics of individuals) and highlight the concentration of some types of workers in good or poor quality occupations.

KEYWORDS: job quality, low-skilled occupations, classification, France.

RESUMEN

La calidad del empleo en Francia: cartografía y clasificación de las profesiones de ejecución

Basándose en la Encuesta sobre las condiciones de trabajo (2013), este artículo se propone de construir una tipología de profesiones de tipo « obrero » o « empleado » a partir del nivel y del tipo de calidad de empleo que ellas inducen. Este enfoque de la calidad de empleo según las profesiones aparece importante por tres razones complementarias: primero, porque la naturaleza de la profesión aparece determinante más allá de las características de los individuos que la ocupan para explicar las diferencias en términos de calidad de empleo ; segundo, del hecho de la importancia de la naturaleza de profesiones en la determinación de reglas que encuadran el trabajo ; y tercero, en razón del rol que juegan las políticas públicas en el soporte de la calidad en ciertas profesiones.

En un primer momento, elaboramos un haz de 15 indicadores que miden las diferentes dimensiones de calidad de empleo combinando las variables relativas a la relación de empleo (especialmente la remuneración), al nivel de atraktividad no material de las tareas a efectuar (como el grado de autonomía o la posibilidad de establecer relaciones sociales de calidad) o, además, las condiciones de trabajo (especialmente las exigencias vinculadas al trabajo o a las penosidades vividas por los asalariados como, por ejemplo, la rudeza de las exigencias físicas).

En un segundo momento, se lleva a cabo, sobre la base de esos 15 indicadores, una clasificación ascendente jerárquica que hace aparecer ocho clases de profesiones. Las líneas de ruptura que las oponen, permiten enseguida de establecer una jerarquización parcial de las profesiones en términos de calidad de empleo.

Para terminar, precisamos la composición de estas clases (profesiones implicadas y características sociodemográficas de los individuos) y resaltamos una concentración de ciertos tipos de trabajadores en el seno de profesiones de buena o mala calidad.

PALABRAS CLAVES: calidad de empleo, profesiones poco calificadas, clasificación, Francia.