

# research

Observatoire social européen

# paper

**Existe-t-il des écarts importants en matière de qualité de l'emploi et du travail entre la "vieille" et la "nouvelle" Europe?**



**Ose**  
PAPER SERIES

**Ramón Peña-Casas**  
Observatoire social européen (OSE)

[www.ose.be](http://www.ose.be)

## **Existe-t-il des écarts importants en matière de qualité de l'emploi et du travail entre la "vieille" et la "nouvelle" Europe?**

**Ramón Peña-Casas**

Senior Researcher  
Observatoire social européen (OSE)  
[penacasas@ose.be](mailto:penacasas@ose.be)

La série "OSE Paper" prend la forme de trois publications différentes disponibles en français ou en anglais. Les "Research Papers" ont pour objectif de disséminer les résultats de recherche de l'OSE, des chercheurs associés ou des collègues du réseau de l'OSE. Les "Briefing Papers" procurent des informations accessibles et régulières sur une variété de sujets. Les "Opinion Papers" consistent en de courts avis à vocation plus politique.

# Table des matières

|   |    |
|---|----|
| <b>Introduction</b> .....                                   | 3  |
| <b>1. Définition des groupes de pays</b> .....              | 3  |
| <b>2. Définition et opérationnalisation de la QTE</b> ..... | 6  |
| 2.1 Cadres conceptuels de la QTE.....                       | 6  |
| 2.2 Aspect méthodologiques .....                            | 9  |
| 2.2.1 Données.....  | 9  |
| 2.2.2 Construction des indices synthétiques .....           | 10 |
| <b>3. Analyse de la QTE</b> .....                           | 12 |
| 3.1 Dimensions de la QTE.....                               | 12 |
| 3.1.1 Indice de sécurité socio-économique (ISSE) .....      | 12 |
| 3.1.2 Indice d'apprentissage (IAP) .....                    | 14 |
| 3.1.3 Indice de santé et sécurité au travail (ISSEC) .....  | 16 |
| 3.1.4 Indice d'organisation du travail (IOT).....           | 18 |
| 3.1.5 Indice de temps de travail (ITT) .....                | 20 |
| 3.1.6 Indice des droits et équité (IDEQ) .....              | 22 |
| 3.2 Indice synthétique de QTE .....                         | 24 |
| 3.3 Classes de QTE.....                                     | 27 |
| <b>4. Conclusions</b> .....                                 | 31 |
| <b>Bibliographie</b> .....                                  | 34 |
| <b>Annexe</b> .....   | 37 |

## Introduction

Si elle était en vogue à un moment donné chez certains « faucons » d'outre-Atlantique, l'opposition provocatrice entre « vieille » et « nouvelle » Europe n'a guère de sens si on la considère d'un point de vue européen. Il s'agit plutôt de prendre en compte la dynamique de la construction européenne, faite d'élargissements successifs ayant entraîné une hétérogénéité croissante au sein de l'Union Européenne (UE), avec en toile de fond la vertueuse croyance d'une convergence vers le haut des nouveaux entrants. Cette hétérogénéité sociale et économique s'est particulièrement accrue avec les élargissements successifs de 2004 et de 2007, caractérisés par leurs ampleurs et l'inclusion, outre Chypre et Malte, de 10 nouveaux Etats membres d'Europe Centrale et Orientale (NEMECO). L'intégration massive de ces pays a fait couler beaucoup d'encre quant aux effets négatifs, supposés ou avérés, qu'elle pourrait avoir sur le modèle social européen et les marchés du travail européens, et particulièrement sur la qualité de ceux-ci. Cette étude vise à évaluer si, quelques années après ces élargissements, l'idée reçue d'une opposition binaire entre « vieille » et « nouvelle » Europe a une quelconque substance, et si des différences significatives en termes de qualité du travail et de l'emploi peuvent néanmoins être effectivement observées au sein de l'UE entre divers groupes de pays (<sup>1</sup>).

Dans la première section nous revenons de manière plus détaillée sur l'hétérogénéité de l'UE et les divers groupes de pays qui peuvent être distingués en fonction de certaines caractéristiques économiques, sociales et institutionnelles. La seconde section discute les diverses dimensions qui constituent le concept complexe de qualité du travail et de l'emploi (QTE), ainsi que leur opérationnalisation pour construire les indices servant à notre analyse. Les résultats détaillés de ces indices sont présentés dans la troisième section, ainsi qu'une classification de la QTE déterminant les caractéristiques des bons et mauvais emplois. Enfin, la dernière section est dédiée aux conclusions qui peuvent être tirées de cette analyse.

### 1. Définition des groupes de pays

La nouvelle dimension de l'Europe élargie ainsi que sa différenciation interne accrue rendent complexe les analyses comparatives des pays de l'UE. Il s'agit de comparer pas moins de 27 pays parfois très différents sur les plans économique, social et politique. Et cela au sein d'un ensemble particulier, celui de l'UE en tant que marché unique et union économique et monétaire, dotée d'un

---

1. Cette étude a été réalisée par l'Observatoire social européen à la demande de l'Institut Syndical Européen à l'occasion du séminaire organisé par ce dernier à Bruxelles les 26 et 27 Mars 2012 : Enquêtes sur les conditions de travail : convergences et divergences  
<http://www.etui.org/fr/Evenements/Seminaire-sur-les-enquetes-Conditions-de-travail>

ensemble complexe de réglementations communes dans un grand nombre de domaines, dont l'étendue recouvre notamment les diverses dimensions de la QTE.

Face à une telle diversité, il est pratique de recourir à des méthodes permettant de regrouper et synthétiser de manière cohérente l'information disponible. Un recours possible est de déterminer des groupes de pays qui se rassemblent par des traits communs quant à l'organisation sociopolitique de leurs sociétés. Une florissante littérature a été consacrée à la détermination de tels groupes aux niveaux européen ou mondial. Les approches utilisées dans ces études ont porté sur des ensembles divers d'organisation sociopolitique, tels que les systèmes de protection sociale (Esping-Andersen 1990), les marchés de l'emploi et les relations industrielles (Begg et al. 2001, Gallie 2007) ou les systèmes de production et de gouvernance structurant les « variétés de capitalisme » (Hancké et al. 2007, Amable 2003). D'autres études se sont plus focalisées sur des domaines particuliers, tels que L'organisation du travail (Lorenz et Valeyre, 2005), les systèmes de "flexicurité" (Tangian, 2005, Vermeylen, 2006) ou une approche multidimensionnelle de la qualité de l'emploi (Muñoz de Bustillo et al. 2009, Peña-Casas et Pochet 2009, Davoine et al. 2008). Nous manquons de place ici pour revenir sur toutes ces approches <sup>(2)</sup>, mais il est frappant de constater que dans leur grande majorité elles identifient de manière convergente quatre grands groupes de pays au sein de la « vieille » Europe : Anglo-Saxon, social-démocrate scandinave, corporatiste continental et méditerranéen. Bien entendu, aucun de ces groupes n'est parfaitement homogène, une diversité interne se combinant à une certaine hybridation entre les groupes, notamment dans le cadre de l'UE. Ainsi, selon les critères utilisés, certains pays peuvent changer de groupe (les Pays-Bas, l'Autriche, l'Irlande ou la France en particulier). Il s'agit là d'une des limitations de ce genre d'approche. Plutôt que de groupes ou classes au sens statistique du terme il conviendrait sans doute mieux d'évoquer des « familles » de pays, dans la mesure où au sein d'une famille il existe tant une proximité d'ensemble qu'une différenciation entre les membres.

Cependant, si ces groupes de pays apparaissent encore cohérents pour la « vieille » Europe, la recherche peine encore à incorporer clairement les pays de la « nouvelle » Europe dans le cadre conceptuel. Il est en effet plus difficile de relier les nouveaux Etats membres d'Europe centrale et orientale aux divers modèles de l'Europe des 15. Un certain nombre d'études ont néanmoins tenté de mettre en relation les ces pays avec les grands groupes de pays de la « vieille » Europe (Lehman et Muravyev 2011, Adam et al. 2009, Aidukaite 2009, Aspalter et al. 2009, Cerami et Vanhuyse 2009, Drahokoupil 2009, Hacker 2009, Fenger 2007, Lane 2007, Lane et Myant 2007, Cartapanis et al. 2006, Casey 2006, Vasconcelos Ferreira et Figueiredo 2005). A nouveau nous manquons de place ici pour entrer dans le détail de ces études, aussi nous bornerons nous à en retirer les principaux enseignements. Tout d'abord, ces études montrent qu'il existe une certaine hétérogénéité au sein des NEMECO, notamment en termes de développement économique et

---

2. Pour une revue de la littérature voir Peña-Casas et Pochet 2009 et Muñoz de Bustillo et al. 2009.

social. La Bulgarie et la Roumanie doivent ainsi être distinguées du reste des NEMECO en raison de leur plus faible développement économique et social et de la structuration de leurs activités économiques (secteurs agricole et industriel plus importants). Des « proximités » peuvent être établies sur certains plans, notamment l'organisation de la protection sociale, entre des NEMECO et les pays de l'Europe des 15. Ces proximités s'expliquent notamment par la réminiscence des traits structurants de la protection sociale, qui ont persisté malgré les périodes de 'soviétisation' et de transition. Ainsi, la République Tchèque, la Slovaquie, la Hongrie et la Slovénie seraient proches du modèle continental, alors que les pays Baltes auraient une plus grande proximité avec le modèle Anglo-Saxon tandis que la Pologne, la Roumanie et la Bulgarie seraient plus proches du modèle méditerranéen. Ces proximités varient selon les critères considérés dans l'analyse. Néanmoins, certains auteurs, parfois ceux-là mêmes qui soulignent les proximités entre certains NEMECO et la « vieille » Europe, s'accordent pour souligner que les NEMECO doivent encore être considérés comme un groupe à part, fortement structuré par un passé commun d'appartenance au bloc soviétique et une phase de transition vers l'économie de marché marquée par des réformes parfois draconiennes entreprises sous la houlette de la Banque Mondiale et du Fonds Monétaire International. Nous retiendrons cette perspective de groupe homogène au départ de cette étude, pour voir si elle se confirme dès lors que l'on s'intéresse à la QTE.

Sur base de cette revue de la littérature, il a été décidé de considérer 6 grands groupes de pays pour notre analyse. Le tableau ci-dessous détaille ces divers groupes.

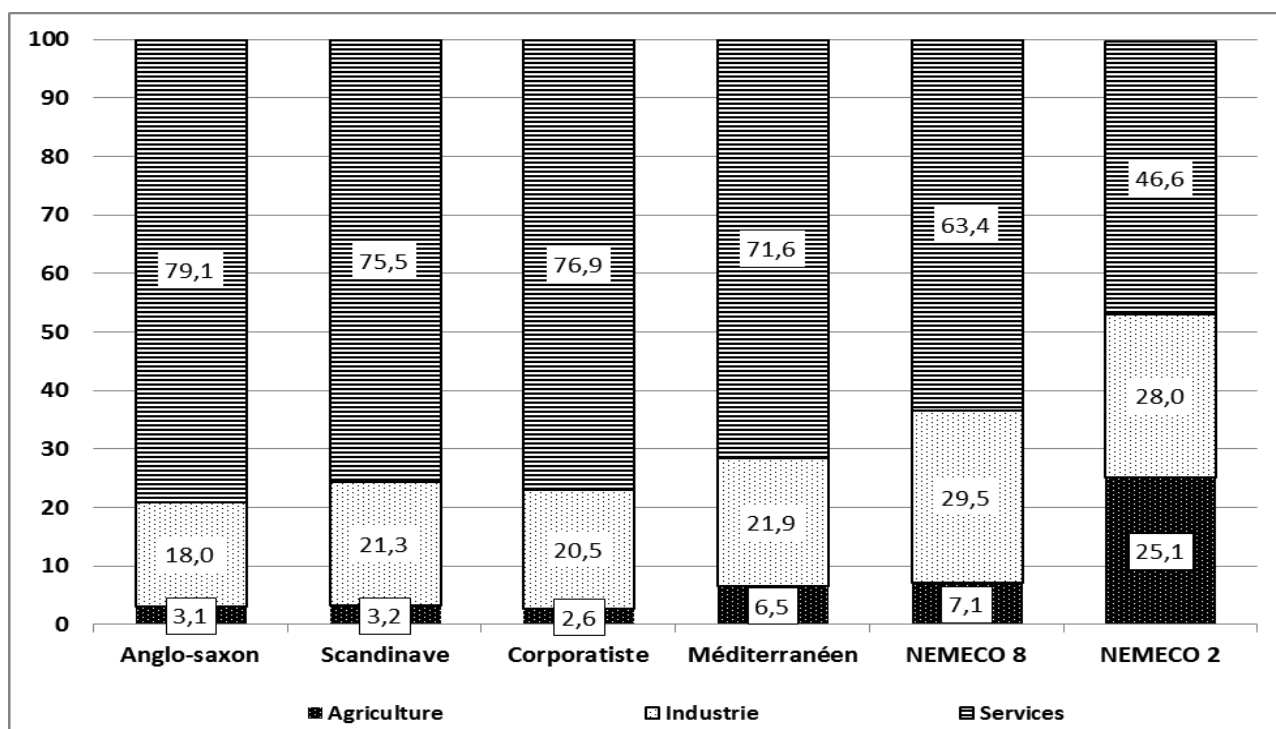
**Tableau 1: Typologie des groupes de pays**

|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>Anglo-Saxon</b>   | Royaume-Uni (UK), Irlande (IE)  |
| <b>Scandinave</b>    | Danemark (DK), Suède (SE), Finlande (FI)  |
| <b>Corporatiste</b>  | France (FR), Allemagne (DE), Autriche (AT), Belgique (BE), Pays-Bas (NL), Luxembourg (LU)                                     |
| <b>Méditerranéen</b> | Espagne (ES), Italie (IT), Portugal (PT), Grèce (GR), Chypre (CY), Malte (MT)   |
| <b>NEMECO 8</b>      | République Tchèque (CZ), Slovaquie (SK), Hongrie (HU), Pologne (PL) Slovénie (SI), Estonie (EE), Lettonie (LV), Lituanie (LT) |
| <b>NEMECO 2</b>      | Roumanie (RO), Bulgarie (BG)  |

Le graphique suivant, qui reprend la part de l'emploi représentée par les grands types d'activités économiques, souligne également la cohérence de la typologie utilisée au regard des grands secteurs d'activité économique. Les groupes de pays de la « vieille » Europe se caractérisent par un grand développement des activités de services, qui représentent environ trois-quarts des emplois, une base industrielle en déclin (environ 20% des emplois) et un secteur agricole intensif mais peu riche en emplois. Le groupe des NEMECO 8 se caractérise lui aussi par une croissance du secteur des services, mais avec une ampleur moindre que pour les pays de l'Europe des 15 (63,4% des emplois). L'industrie y est également plus présente (29,5% des emplois) et le secteur agricole n'occupe plus qu'une faible proportion de la main d'œuvre (7,1%). Le groupe formé par la Bulgarie et la Roumanie apparaît très différent des autres groupes. Les activités de services y sont encore fortement en retrait (46,6% des emplois). Si l'étendue de l'activité industrielle est

comparable à celle observée pour les pays du groupe NEMECO 8, l'agriculture reste néanmoins un secteur économique très important, concentrant un quart des emplois totaux.

**Graphique 1: Part dans l'emploi total des grands types d'activités économiques - 2010**



**Source:** base de données en ligne d'Eurostat, calculs de l'auteur

## 2. Définition et opérationnalisation de la QTE

### 2.1 Cadres conceptuels de la QTE

Bien qu'il existe une importante littérature relative aux domaines composant la QTE, les différents courants de recherche se sont essentiellement focalisés sur des domaines particuliers (salaires, satisfaction au travail, aliénation au travail, santé et sécurité, segmentation, compétences et carrières, temps de travail et conciliation de la vie au travail et sociale) et non sur un concept intégrateur. Ce n'est que vers le début des années 2000 que sont apparues des tentatives de définir un concept intégré de QTE. Ces tentatives se sont essentiellement faites dans un cadre institutionnel, la QTE étant mise à l'agenda politique de diverses organisations internationales.

En 2001, dans le cadre du lancement de la Stratégie de Lisbonne, l'UE s'est notamment donné comme objectif de créer non seulement plus d'emplois mais aussi des emplois de qualité. Dans la foulée, la Commission a publié une communication reprenant une approche multidimensionnelle de

la QTE, fondée sur 10 dimensions <sup>(3)</sup> (Commission Européenne, 2001). La même année, le Conseil européen approuve cette structure et la série d'indicateurs l'appuyant (Indicateurs de Laeken) pour être opérationnalisée dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi. Si cet intérêt pour la QTE s'est émoussé assez rapidement au niveau européen au fil des restructurations de la Stratégie de Lisbonne, la question est restée dans l'agenda politique et resurgit régulièrement <sup>(4)</sup>. La Commission est ainsi actuellement en train de redéfinir de manière plus restreinte le concept de QTE pour le mettre en œuvre dans le cadre de la Stratégie Europe 2020. Les acteurs européens se sont aussi intéressés à la question. La Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND) a défini une approche multidimensionnelle de la QTE pour l'utiliser dans le cadre de ses activités (EUROFOUND, 2002). L'Institut Syndical Européen (ISE) a développé un indice de QTE permettant de suivre la problématique en Europe qui est régulièrement mis à jour (Leschke et al., 2012, 2008a et b). La défense et la nécessité de la qualité de l'emploi est devenu un argument récurrent tant des organisations syndicales que de la société civile.

Au niveau mondial, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a mis en œuvre son concept de « travail décent » depuis la fin des années 90. Fondée sur quatre dimensions essentielles (emploi, sécurité sociale, droits des travailleurs, dialogue social) pour le développement des « capacités » des individus, cette approche s'est développée et opérationnalisée depuis lors et est devenue un pilier fondamental des activités et missions de l'OIT. L'OIT a adopté un cadre conceptuel du travail décent fondé sur de multiples indicateurs qui est en phase finale de test pour être appliqué au niveau mondial. Les Nations Unies ont incorporé ce cadre opérationnel du travail décent dans la structure des Objectifs de Développement du Millénaire, qui fonde leur action au niveau mondial. Il est d'ailleurs reconnu et soutenu par l'UE dans le contexte de sa dimension politique externe. La Commission Economique des Nations-Unies pour l'Europe, dans sa recherche d'un cadre du travail décent adapté à la situation européenne, a d'ailleurs souligné la grande convergence existant entre les cadres conceptuels de QTE de l'UE et de l'ILO, le ramenant à sept dimensions fondamentales <sup>(5)</sup> (UNECE, 2010).

A nouveau nous manquons de place ici pour entrer dans le détail de ces divers cadres conceptuels, si ce n'est à travers un rappel succinct de leurs dimensions fondamentales <sup>(6)</sup>. Ces cadres conceptuels établis par des institutions internationales présentent des avantages et des

- 
3. qualité intrinsèque de l'emploi, progression de carrière et apprentissage au cours de la vie, santé et sécurité, flexibilité et sécurité, organisation du travail et équilibre vie professionnelle et sociale, inclusion et accès au marché du travail, égalité de genre, diversité et non-discrimination, dialogue social et implication des travailleurs, productivité et performance économique.
  4. Pour une analyse détaillée des indicateurs européens de QTE voir Peña-Casas 2009.
  5. (a) sécurité et éthique de l'emploi ; (b) revenus de l'emploi ; (c) heures de travail et équilibre vie professionnelle et sociale; (d) sécurité de l'emploi et protection sociale ; (e) dialogue social ; (f) formation et développement des compétences ; (g) relations au travail et motivation.
  6. Pour une revue de la littérature détaillée des divers modèles de QTE existants, voir Muñoz De Bustillo et ali 2009.



inconvenients communs. Ils ont le défaut d'inclure certains indicateurs qui concernent plus la quantité d'emplois que leur qualité, et selon leurs détracteurs d'être trop diversifiés et pas assez centrés sur les dimensions objectives du travail (Green, 2006). Mais le cadre étendu prôné par ces institutions tient également à la définition de la QTE comme un objet politique complexe, allant au-delà des circonstances de travail. Objet politique d'abord, parce que ces cadres sont conçus pour refléter l'agenda politique de ces institutions, pour évaluer et le cas échéant fixer des objectifs et assurer leur suivi. Objet complexe ensuite, car il est en effet difficile de dissocier ce que certains nomment la dimension intrinsèque du travail (autonomie, intensité, pénibilité, environnement social et physique) des aspects de la relation d'emploi déterminés par les institutions et les politiques (salaires, temps de travail, contrats, sécurités physiques et sociales, développement de carrière, droits des travailleurs et égalité de traitement). Cette distinction et complémentarité entre qualité du travail et qualité de l'emploi est donc essentielle pour une analyse comparative dans un ensemble socio-politique tel que l'UE. C'est pourquoi nous préférons utiliser ici la notion de qualité du travail *et* de l'emploi (QTE) plutôt qu'une simple référence à la qualité de l'un ou l'autre de ces aspects.

Sur base de ces approches, six dimensions fondamentales de la QTE ont été choisies dans cette étude. Elles sont elles-mêmes composées de plusieurs domaines spécifiques :

- La dimension de la **sécurité socio-économique** est composée de deux domaines, le caractère adéquat du revenu et la sécurité de l'emploi. Au-delà de la simple question du niveau de salaire, le domaine de l'adéquation du revenu considère des sous-domaines tels que la progression salariale, l'équité perçue du salaire et la pauvreté au travail. Le domaine de la sécurité de l'emploi renvoie quant à lui à des sous-domaines relatifs à l'insécurité de l'emploi perçue et objective ou aux perspectives de carrière.
- La dimension de l'**apprentissage** se compose des domaines ayant trait à la formation, reçue et demandée, ainsi qu'aux aspects cognitifs du travail, dans la mesure où ces emplois permettent aux individus de progresser dans leurs emplois et carrières professionnelles.
- La troisième dimension retenue concerne les questions liées à la **santé et sécurité des travailleurs**. C'est de loin la dimension la plus fournie et la mieux couverte par la littérature. Elle reprend des domaines relatifs à la perception subjective du lien entre état de santé et travail, l'occurrence de problèmes physiques de santé en relation avec le travail, l'exposition fréquente à des facteurs de risques physiques et psycho-sociaux ainsi qu'à l'exécution de tâches pénibles.
- La dimension suivante concerne les questions d'**organisation du travail** et se subdivise en deux domaines relatifs à l'intensité du travail et l'autonomie et la capacité de contrôle des travailleurs sur leur travail.

- La cinquième dimension couvre un certain nombre de questions liées au **temps de travail**. Celles-ci concernent tant la fréquence des heures de travail atypiques que l'occurrence du travail à temps partiel subi. Un autre domaine a trait aux possibilités offertes dans l'emploi afin de pouvoir équilibrer vie professionnelle et vie sociale.
- Enfin, la dernière dimension concerne divers aspects liés aux **droits des travailleurs et d'équité de tous les citoyens**. Les droits des travailleurs englobent des questions telles que l'information et consultation des travailleurs ou leurs capacités à faire entendre leurs voix, à être protégés contre le harcèlement et la violence au travail ou la discrimination sur base des caractéristiques individuelles. Un autre domaine concerne le respect de l'égalité de genre.

Le tableau suivant reprend les 16 domaines et 6 dimensions qui seront utilisées dans l'analyse.

**Tableau 2: Dimensions et domaines de la QTE**

|                                   | <b>DIMENSIONS</b>         | <b>DOMAINES</b>                            |
|-----------------------------------|---------------------------|--|
| QUALITE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI | Sécurité socio-économique | Revenus adéquats                           |
|                                   |                           | Sécurité emploi                            |
|                                   | Apprentissage             | Formation                                  |
|                                   |                           | aspects cognitifs du travail               |
|                                   | Santé et sécurité         | Problèmes santé perçus                     |
|                                   |                           | Problèmes physiques de santé               |
|                                   |                           | Pénibilité des tâches                      |
|                                   |                           | Exposition facteurs risques physiques      |
|                                   |                           | Exposition facteurs risques psycho-sociaux |
|                                   | Organisation du travail   | Rythme et intensité de travail             |
|                                   |                           | Autonomie et contrôle                      |
|                                   | Temps de travail          | Heures atypiques                           |
|                                   |                           | Temps partiel subi                         |
|                                   |                           | Conciliation vie travail et hors-travail   |
|                                   | Droits et équité          | Droits des travailleurs                    |
|                                   |                           | Égalité de genre                           |

## **2.2 Aspect méthodologiques**

### **2.2.1 Données**

La source de données utilisée pour l'analyse est la 5<sup>ème</sup> vague de l'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail (EECT), réalisée en 2010 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND). Lancée en 1990 comme une 'simple' enquête

sur les conditions de travail, l'EECT s'est enrichie au cours des années pour offrir à l'heure actuelle une palette de questions reflétant tant les dimensions intrinsèques du travail que des dimensions relatives à la qualité de l'emploi (7). Les individus interrogés sont les résidents âgés de plus de 15 ans et ayant un emploi. Couvrant 34 pays européens (8), l'EECT est une source inappréciable pour évaluer la QTE en Europe, d'autant plus inappréciable qu'elle est unique en son genre. Comme toutes les enquêtes, l'EECT n'est cependant pas dépourvue de défauts. Sa périodicité de 5 ans est un défaut mineur dans la mesure où la plupart des éléments de la QTE sont de natures structurelles et varient donc lentement au cours du temps. Elle est cependant un frein à son utilisation pour effectuer un suivi politique sur base annuelle, qui est le rythme privilégié habituellement par les décideurs politiques. Le défaut majeur de l'EECT est la faiblesse de son échantillon. Conçue avant tout pour calculer des agrégats européens (EU-27, EU-15, EU-12,...) les données de l'EECT se sont parfois montrées insuffisantes dès qu'il s'est agi de les désagréger au niveau national pour les plus petits pays européens (9). La démarche analytique suivie dans cette étude permet de contourner en partie le problème de la faiblesse des échantillons nationaux en recourant à des groupes de pays et des indices agrégés. Mais c'est au prix d'une perte d'information détaillée au niveau national.

L'analyse couvre les 27 pays de l'UE et porte exclusivement sur les travailleurs salariés. Le choix de ne considérer que les salariés a été dicté par le grand nombre de variables dans l'analyse qui n'étaient pertinentes et mesurées que pour la population salariée. Il n'en reste pas moins qu'une telle analyse devrait également être réalisée pour des populations spécifiques telles que les indépendants, sur base d'une méthodologie adaptée. L'échantillon final pour l'analyse est de 28998 salariés.

### 2.2.2 Construction des indices synthétiques

Pour refléter adéquatement le caractère multidimensionnel de la QTE, des indices synthétiques ont été élaborés. Il existe diverses manières de construire des indices synthétiques. Nous ne pouvons ici nous lancer dans une discussion détaillée de cette question, aussi nous bornerons nous à

- 
7. Pour un aperçu détaillé de l'EECT 2010 et ses résultats, voir Parent-Thirion et al. 2012.
  8. EU-27 plus Norvège, Croatie, Turquie, Ancienne République Yougoslave de Macédoine, Albanie, Monténégro et Kosovo.
  9. Il est à noter que pour la 5<sup>ème</sup> vague de l'EECT la situation a été nettement améliorée par rapport aux précédentes vagues, grâce notamment au doublement des échantillons nationaux. Tous les pays ont dorénavant un échantillon d'au moins 1000 individus, sauf les plus grands pays européens pour lesquels l'échantillon est désormais de 1500 (Royaume-Uni, Italie et Pologne) ou 2000 individus (Allemagne). A noter que certains pays ont également décidé d'utiliser la possibilité offerte par EUROFOUND de financer au niveau national une extension de l'échantillon. La Belgique (4000), la France (3000) et la Slovénie (1400) y ont eu recours.

rappeler quelques précautions méthodologiques à garder à l'esprit lors de leur interprétation <sup>(10)</sup>.

Les indices synthétiques ne constituent qu'une approximation brute de la complexité des domaines qu'ils concernent, et leur cohérence doit aussi être évaluée à l'aune des diverses variables les composant. Ils sont en quelque sorte le sommet d'un iceberg dont il convient d'explorer les profondeurs en détail pour avoir une idée réelle de l'ampleur.

Une question récurrente à propos des indices concerne la manière de pondérer les différentes dimensions qui le composent. C'est d'autant plus vrai lorsqu'il s'agit de refléter un sujet aussi complexe que la QTE dans son appréciation individuelle. Le choix a été fait ici de laisser à chaque dimension et domaine des poids égaux.

L'élaboration d'indices fait aussi intervenir une certaine subjectivité, tant par les choix effectués par le chercheur que par la nature des données de l'EECVT, qui collecte les appréciations individuelles des travailleurs. Cette subjectivité est cependant admissible si les choix effectués sont clairement indiqués. Le tableau A en annexe présente le détail des indicateurs et variables utilisés en relation avec les domaines et dimensions définis précédemment pour mesurer la QTE. Sur base de 106 indicateurs spécifiques, ce sont 53 variables qui ont été construites pour illustrer les divers domaines de la QTE. Ces variables ont été élaborées de sorte à mettre en évidence des situations de travail et d'emploi habituellement identifiées dans la littérature comme étant contraires au bien-être des travailleurs. Ce cumul de caractéristiques négatives signifie donc que les indices calculés doivent être interprétés comme des indices de mauvaise QTE. Par conséquent, au plus la valeur des indices sera élevée pour un individu au moins bonne sera sa QTE.

L'évaluation de la QTE est réalisée sur base d'une agrégation de type pyramidal. Dans un premier temps, les diverses variables composant les domaines sont dichotomisées au niveau individuel pour refléter la présence ou l'absence de la caractéristique recherchée. Ensuite ces variables sont additionnées pour chaque domaine respectif. Au plus un individu cumulera des caractéristiques de travail et d'emploi négatives au plus son score sera élevé. Des sous-indices de domaines sont calculés en utilisant la moyenne non pondérée des variables, puis normalisés pour varier entre 0 et 1. Ensuite, ces sous-indices sont eux-mêmes agrégés pour former des indices de dimensions. Finalement, un indice synthétique de QTE est calculé sur base des indices de dimensions. Il importe de souligner ici que ce dernier indice, s'il est d'une certaine utilité synthétique, doit être considéré avec précaution, dans la mesure où le choix a été fait d'attribuer un poids égal aux

---

10. Pour une discussion des avantages et inconvénients des indices synthétiques voir Leschke et al (2011) et Muñoz del Bustillo et al (2009).

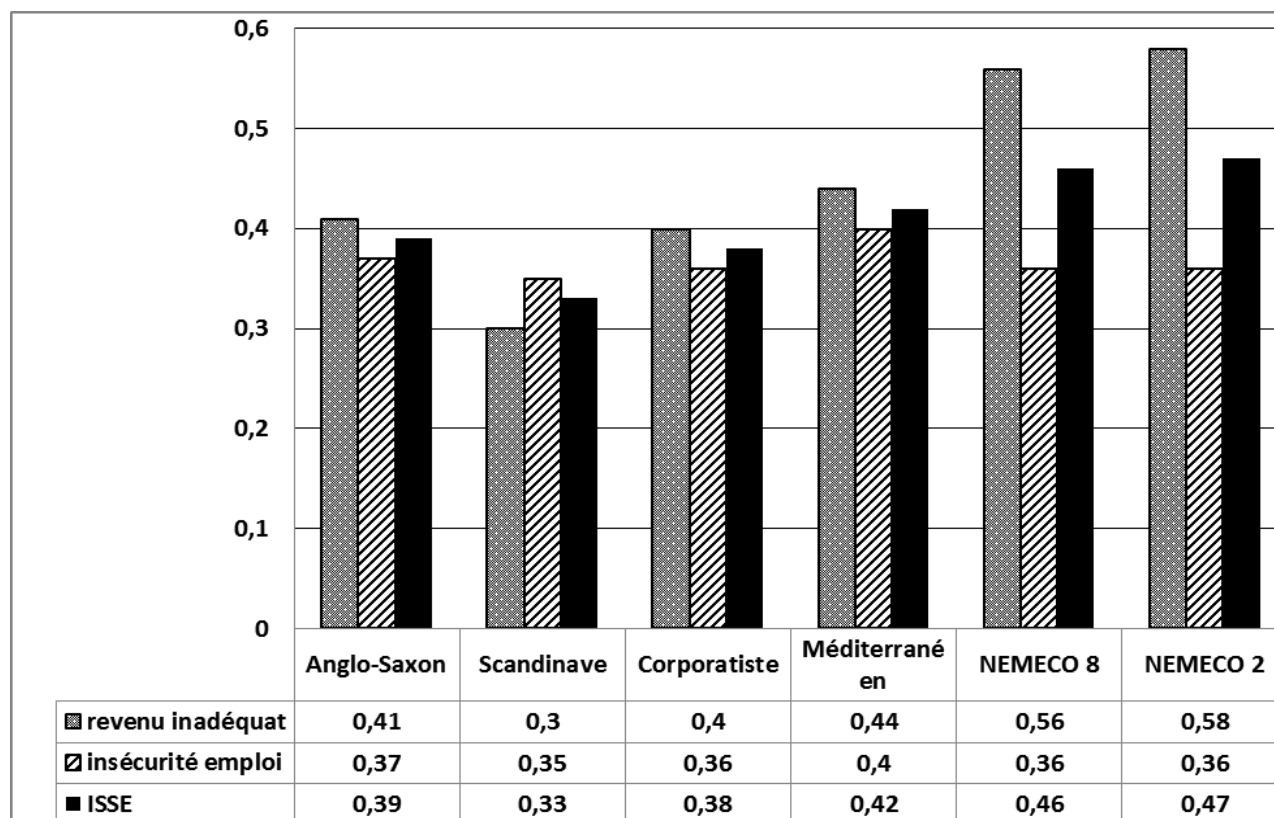
dimensions et domaines. Les indices de dimensions et de domaines sont à cet égard plus cohérents de manière interne et entre eux.

### **3. Analyse de la QTE**

#### ***3.1 Dimensions de la QTE***

##### **3.1.1 Indice de sécurité socio-économique (ISSE)**

La sécurité socio-économique qu'offre un emploi est une dimension importante de la QTE, particulièrement dans le contexte des crises économiques successives qui frappent durement l'Europe ces dernières années. Il s'agit cependant d'une dimension difficile à cerner dans la mesure où elle combine des aspects objectifs et subjectifs. L'indice dimensionnel de la sécurité socio-économique (ISSE) combine deux sous-indices de domaines. Le premier a trait au caractère inadéquat de la rémunération. Car au-delà du simple niveau de celle-ci, un aspect qualitatif important de la rémunération est de permettre au travailleur d'avoir un niveau de vie suffisant pour que lui et son ménage puissent vivre dignement, et qui soit inscrit dans une perspective de progression positive. Il importe aussi en termes de bien-être personnel que la rémunération soit perçue comme équitable par rapport au travail presté. Le second sous-indice englobe les aspects relatifs au domaine de la sécurité de l'emploi. Celle-ci est mesurée tant par des aspects négatifs *a priori* objectifs (contrats non permanents, contrats temporaires de courte durée) que par des aspects plus subjectifs liés à la perception des travailleurs de la stabilité et des perspectives de progression de carrière offerte par leurs emplois, ou de leurs perspectives de reclassement en cas de perte d'emploi. Le graphique 2 ci-dessous détaille ces indices pour chaque groupe de pays.

**Graphique 2: Indices dimensionnel et de domaines de la sécurité socio-économique - 2010**

**Source:** Enquête européenne sur les conditions de travail / EUROFOUND; calculs de l'auteur

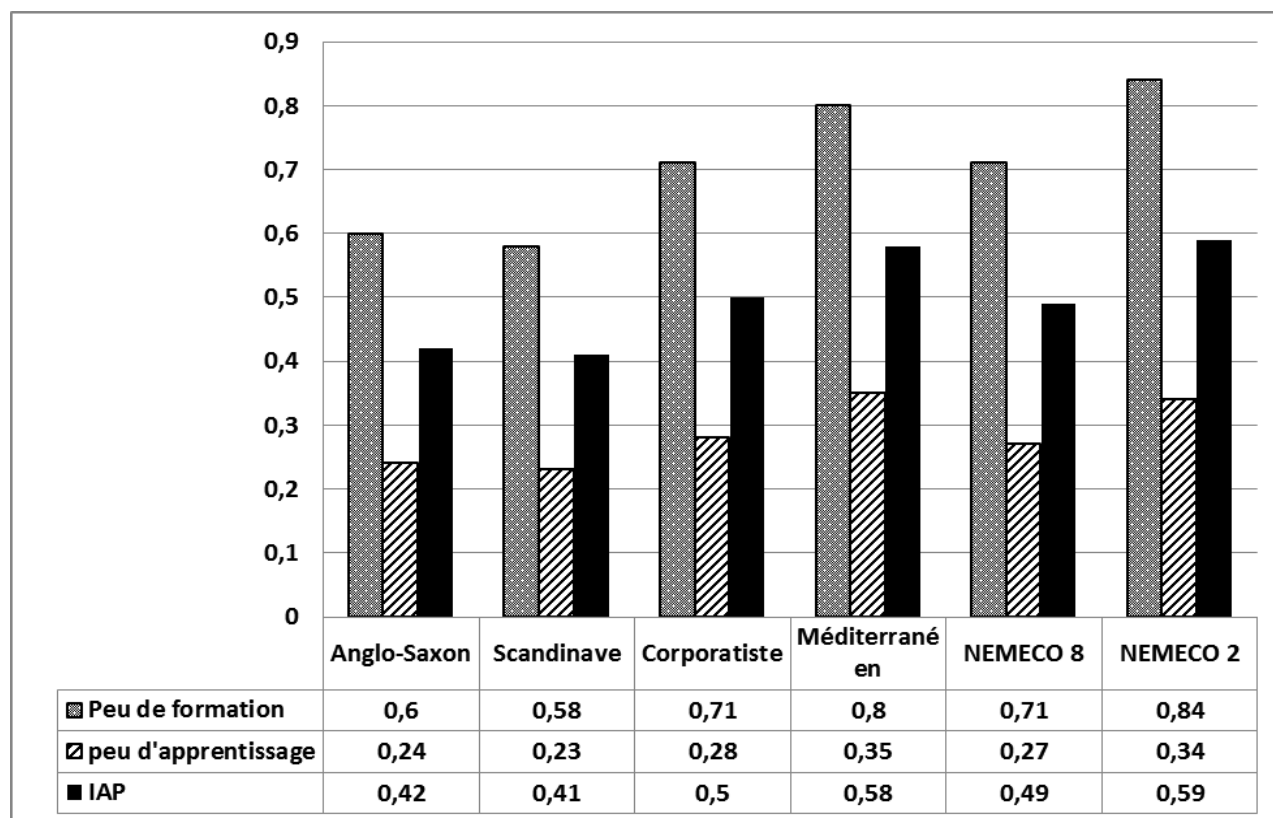
L'amplitude de variation de l'ISSE (de 0,33 à 0,47) indique qu'il existe une différence marquée entre les groupes de pays européens en termes de sécurité socio-économique. Aux extrêmes, l'on trouve les deux groupes de NEMECO où l'insécurité socio-économique apparaît quasiment deux fois plus forte que dans le groupe Scandinave. Les trois autres groupes de pays se positionnent entre ces deux extrêmes. Si leurs ISSE sont nettement meilleurs que ceux observés dans les groupes des NEMECO, ils restent néanmoins nettement moins bons que celui du groupe Scandinave, qui reste de loin le groupe présentant la meilleure performance en Europe en termes de sécurité socio-économique. La situation est donc clairement contrastée dans l'UE pour cette dimension. Si l'on considère les indices des domaines constituant l'ISSE, l'on remarque que la différenciation entre les groupes de pays se fait surtout dans le domaine du caractère inadéquat du revenu, où les écarts sont marqués entre le groupe Scandinave (0,3) et les deux groupes des NEMECO (environ 0,57). L'indice du domaine relatif à l'insécurité de l'emploi est quant à lui relativement homogène entre les pays, variant aux alentours de 0,36, sauf dans le groupe Méditerranéen où il est plus élevé.

Nous avons souligné précédemment que si le fait de considérer des grands groupes de pays permet de synthétiser l'information pour à la rendre plus lisible mais aussi plus robuste statistiquement, ce choix présente néanmoins le risque de masquer une certaine hétérogénéité des pays entre eux et au sein de leurs propres groupes. C'est ce que l'on peut observer en

considérant cette dimension de la sécurité socio-économique aux niveaux nationaux (voir tableau B en annexe). Le groupe Scandinave reste celui où la sécurité socio-économique est la plus grande, et peu de différences apparaissent entre les pays le composant. Au sein du groupe Anglo-Saxon, la situation est clairement plus favorable au Royaume-Uni (0,34) qu'en Irlande (0,41). Dans le groupe Corporatiste, les ISSE de la Belgique, du Luxembourg et de l'Autriche sont meilleurs (environ 0,34) que ceux des autres pays, notamment de l'Allemagne et des Pays-Bas, qui sont les pays les moins performants du groupe pour cette dimension (environ 0,4). Dans le groupe Méditerranéen une division apparaît entre un sous-ensemble de pays (Espagne, Italie et Malte : environ 0,34) et le reste du groupe marqué par une insécurité socio-économique plus forte (environ 0,39). Des différences apparaissent aussi dans le groupe des NEMECO 8, où la sécurité socio-économique est nettement meilleure en République Tchèque (0,3), et dans une moindre mesure en Slovaquie, Lituanie et Pologne (environ 0,34), que dans le reste du groupe (environ 0,39). Le groupe des NEMECO 2 est quant à lui plus homogène, les ISSE de la Bulgarie et de la Roumanie étant similaires (environ 0,45).

### **3.1.2 Indice d'apprentissage (IAP)**

Les opportunités d'apprentissage offertes par l'emploi, au sens cognitif du terme, sont également importantes dans la mesure de la QTE. L'apprentissage permet aux travailleurs de s'inscrire dans une perspective de progression au sein de l'emploi occupé, mais aussi dans une perspective plus durable. L'acquisition de nouvelles compétences, ou le développement de celles déjà acquises, contribue en effet à sécuriser les parcours professionnels des travailleurs sur l'ensemble du cycle de vie au travail. L'indice dimensionnel de l'apprentissage (IAP) est composé de deux sous-indices de domaines. Le premier sous-indice mesure le déficit d'accès à la formation ainsi que la demande de formation insatisfaite. Le second sous-indice mesure la déficience de plusieurs aspects cognitifs du travail contribuant à créer une dynamique apprenante du travail, permettant ainsi le développement des compétences. Les valeurs de ces indices sont présentées dans le graphique 3 ci-dessous.

**Graphique 3: Indices dimensionnel et de domaines de l'apprentissage (IAP)**

**Source:** Enquête européenne sur les conditions de travail / EUROFOUND; calculs de l'auteur

L'on peut distinguer trois sous-ensembles si l'on considère les valeurs de l'IAP dans l'UE. Un premier ensemble est composé par les groupes Anglo-Saxon et Scandinave qui sont ceux pour lesquels cette dimension de la QTE est la moins négative en comparaison des autres groupes. Néanmoins, la valeur élevée de l'IAP indique que même dans ces pays un grand nombre de travailleurs n'ont pas suffisamment accès à la formation et aux emplois « apprenants ». Un sous-ensemble intermédiaire est formé par le groupe Corporatiste et celui des NEMECO 8, où les valeurs de l'IAP oscillent autour de 0,5. Enfin, c'est dans les groupes Méditerranéen et NEMECO 2 que l'IAP présente ses valeurs les plus élevées. Les différences entre ces sous-ensembles sont très marquées, et restent tout aussi marquées si l'on considère les indices de domaines concernant le manque de formation où l'incidence des emplois peu apprenants.

Si les deux indices de domaines se distribuent de manière identique entre les groupes, ils varient considérablement entre eux pour ce qui est de leur intensité. L'amplitude importante des valeurs de l'indice relatif au déficit de formation (de 0,58 à 0,84) indique que la grande majorité des travailleurs européens restent encore peu favorisés sur ce plan, quels que soient le pays et le groupe de pays auxquels ils appartiennent. Il s'agit manifestement d'un domaine où de grands efforts restent à réaliser. En regard, l'indice reflétant les emplois peu apprenants a une ampleur moindre (de 0,23 à 0,35), mais son importance ne doit pas être sous-évaluée, car les individus

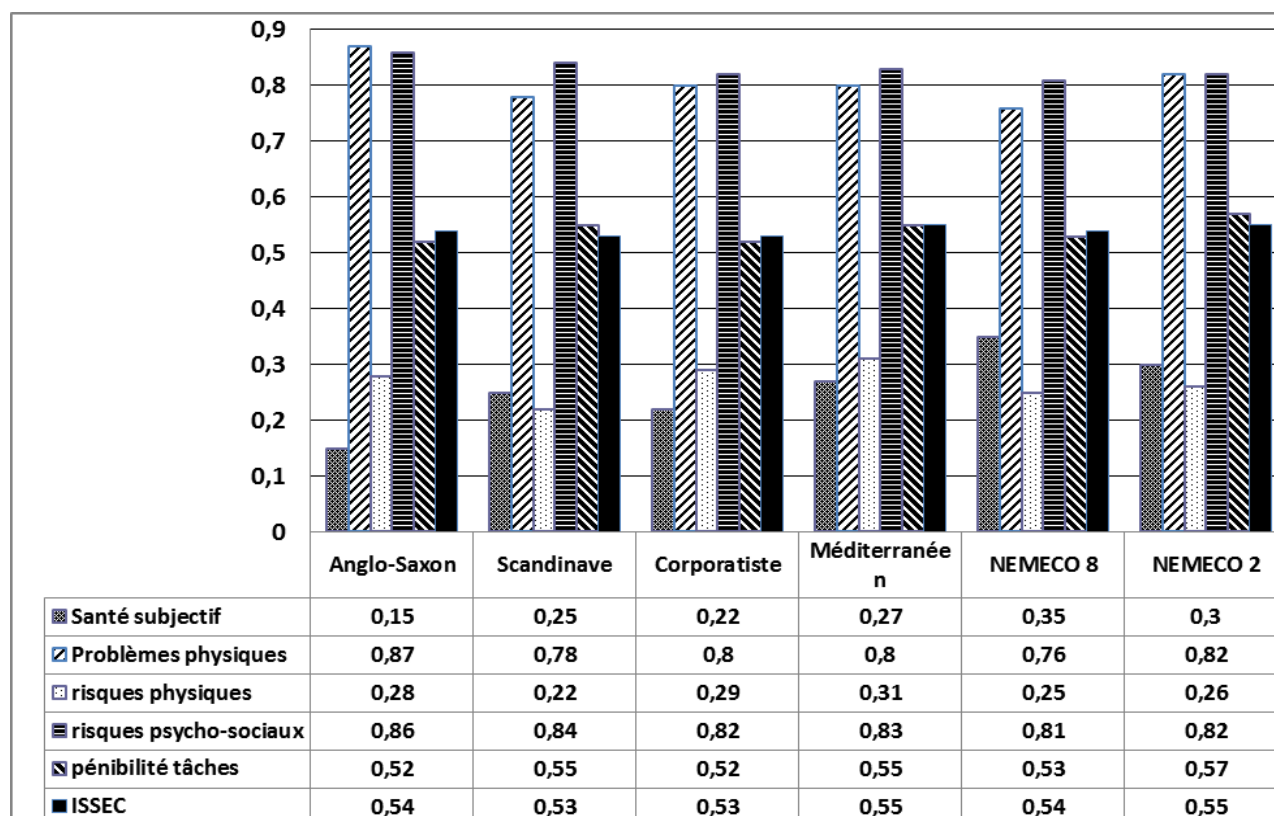


piégés de manière durable dans ce type d'emplois peu ou pas apprenants n'ont vraiment que des perspectives très faibles de voir leurs situations changer à terme.

A nouveau, l'on constate une certaine hétérogénéité au sein des groupes de pays (tableau B en annexe). Dans le groupe Anglo-Saxon, l'Irlande a de nouveau une performance significativement moindre (0,46) que celle du Royaume-Uni (0,4). Si le groupe Scandinave se caractérise aussi par une bonne performance sur l'IAP c'est essentiellement dû à la Finlande dont l'indice est le meilleur de l'UE (0,37) mais aussi significativement meilleur que dans les deux autres pays scandinaves. Dans le groupe Corporatiste, une division apparaît entre d'un côté les Pays-Bas et l'Autriche, qui présentent des résultats similaires à ceux des pays Anglo-Saxons ou scandinaves (environ 0,44), et d'un autre côté la France et l'Allemagne, les deux grands pays du groupe, dont les performances en matière d'apprentissage sont nettement moindres (respectivement 0,56 et 0,51). La Belgique et le Luxembourg se situent entre ces deux extrêmes. Le groupe des NEMECO 8 présente dans son ensemble un IAP semblable à celui du groupe Corporatiste. On peut aussi observer une diversité interne similaire au groupe Corporatiste. A un extrême l'on trouve la Slovénie et la Slovaquie avec là aussi des performances semblables à celles des pays Anglo-Saxons ou scandinaves. La Hongrie et la Lituanie ont au contraire un IAP nettement plus élevé (environ 0,55), alors que le reste des pays du groupe se positionne entre ces deux extrêmes. Les pays des groupes Méditerranéen et NEMECO 2 sont ceux où l'IAP indique des performances nettement en deçà de celles des autres groupes. Certains pays se distinguent néanmoins par une meilleure performance que les autres, notamment l'Espagne, le Portugal, Malte et dans une moindre mesure la Roumanie (environ 0,55). C'est en Grèce que l'IAP est le plus élevé de l'UE (0,64), mais suivi à une courte distance par la Bulgarie (0,61) et de manière plus surprenante l'Italie (0,6).

### **3.1.3 Indice de santé et sécurité au travail (ISSEC)**

La dimension de la santé et sécurité au travail est sans aucun doute l'un des aspects le plus étudié de la QTE, et pour lequel les relations positives et négatives avec le bien-être physique et mental des travailleurs sont le mieux documentées. L'information disponible dans l'EECT permet de construire des indices relatifs à pas moins de 5 domaines de santé et sécurité au travail. Ces domaines portent sur la perception négative subjective du lien entre état de santé et travail, l'occurrence de problèmes physiques de santé en relation avec le travail, l'exposition fréquente à des facteurs de risques physiques et psycho-sociaux ainsi qu'à l'exécution de tâches pénibles. Les valeurs de l'indice dimensionnel de santé et sécurité (ISSEC) et des divers domaines sont présentées dans le graphique 4 ci-dessous.

**Graphique 4: Indices dimensionnel et de domaines sur la santé et sécurité au travail - 2010**

**Source:** Enquête européenne sur les conditions de travail / EUROFOUND; calculs de l'auteur

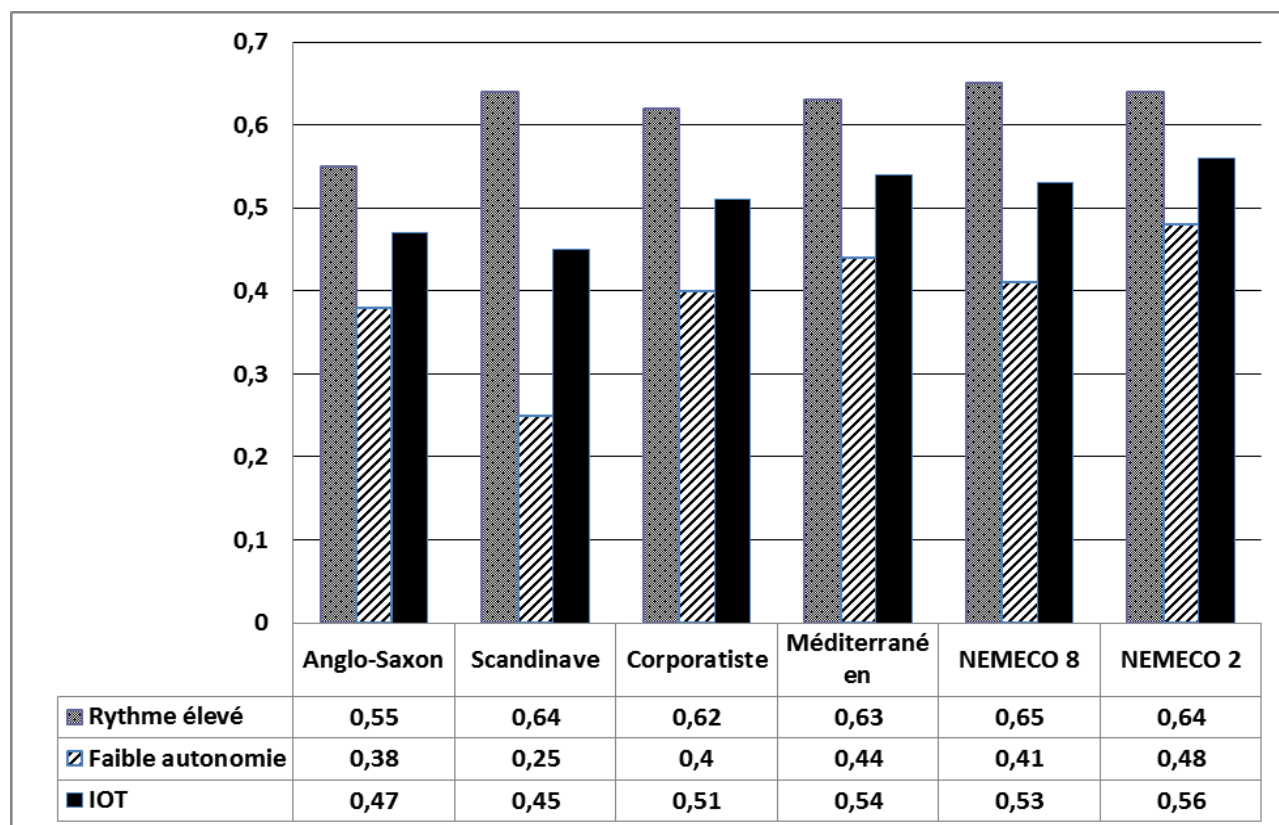
Ce qui frappe d'abord c'est le peu de variation de l'ISSEC entre les groupes de pays. L'ISSEC se situe aux alentours de 0,55 dans tous les groupes. La concentration de l'ISSEC autour d'une valeur centrale similaire pourrait indiquer une certaine homogénéité de la santé et sécurité au travail au sein de l'UE, notamment en raison de l'existence d'un corpus législatif relativement cohérent au niveau européen. Si l'on considère les indices de domaines, l'on remarque que deux indices, ceux relatifs à l'existence de problèmes physiques de santé et à l'exposition à des facteurs de risques psycho-sociaux, atteignent des valeurs nettement plus élevées que les autres indices. Pour ces deux indices, comme pour la plupart des autres, il n'y a généralement qu'une faible variation d'intensité entre les groupes de pays, ce qui indique qu'il s'agit-là de sujets d'attentions communs à toute l'UE. L'indice de domaine relatif à la perception par le travailleur d'un effet négatif du travail sur sa santé est le seul à varier plus fortement entre les groupes de pays. Au vu de la nature subjective de cet indice, la variabilité peut résulter de différences socio-culturelles entre les pays. L'analyse des sous indices de domaines montre aussi que pour certains d'entre eux des différences significatives apparaissent entre groupes de pays. Les groupes Scandinave et Anglo-Saxon, qui présentent jusqu'ici tous les deux des performances élevées en matière de QTE, se différencient fortement pour les indices relatifs à l'existence de problèmes physiques de santé et de l'exposition à des facteurs physiques et environnementaux de risques. La valeur des indices est nettement plus positive dans le groupe Scandinave que dans le groupe Anglo-Saxon. L'on

remarque aussi que pour ces deux indices le groupe NEMECO 8 a des résultats proches de ceux du groupe Scandinave.

Sans surprise, l'ampleur de la variation de l'ISSEC n'est guère importante parmi les pays européens (tableau B en annexe). L'ISSEC varie d'une valeur de 0,5 en République Tchèque à une valeur de 0,57 en Slovaquie. La présence de deux pays du même groupe montre qu'il existe une grande diversité interne dans ce groupe, où la République Tchèque, la Slovaquie et la Lituanie ont des performances supérieures à celles des autres pays du groupe. Ces derniers pays sont aussi en grande partie responsables de la bonne performance du groupe NEMECO 8. Dans les autres groupes il y a peu de différences entre les pays.

### **3.1.4 Indice d'organisation du travail (IOT)**

L'organisation du travail est une dimension intrinsèque importante de la QTE. La littérature a mis en évidence l'importance conjuguée de deux domaines : l'intensité du travail et l'autonomie des travailleurs dans la réalisation des tâches. Un emploi associant une intensité élevée du travail à un manque d'autonomie et de contrôle apparaît dès lors comme un emploi de mauvaise qualité, favorisant notamment le stress au travail (Karasek et Theorell, 1990). L'indice dimensionnel d'organisation du travail (IOT) est donc composé de deux domaines reflétant d'une part diverses caractéristiques de forte intensité du travail et d'autre part le manque d'autonomie et de contrôle lors de l'exécution des tâches impliquées par le travail. Les valeurs de ces indices sont présentées dans le graphique 5 ci-dessous.

**Graphique 5: Indices dimensionnel et de domaines de l'organisation du travail - 2010**

**Source:** Enquête européenne sur les conditions de travail / EUROFOUND; calculs de l'auteur

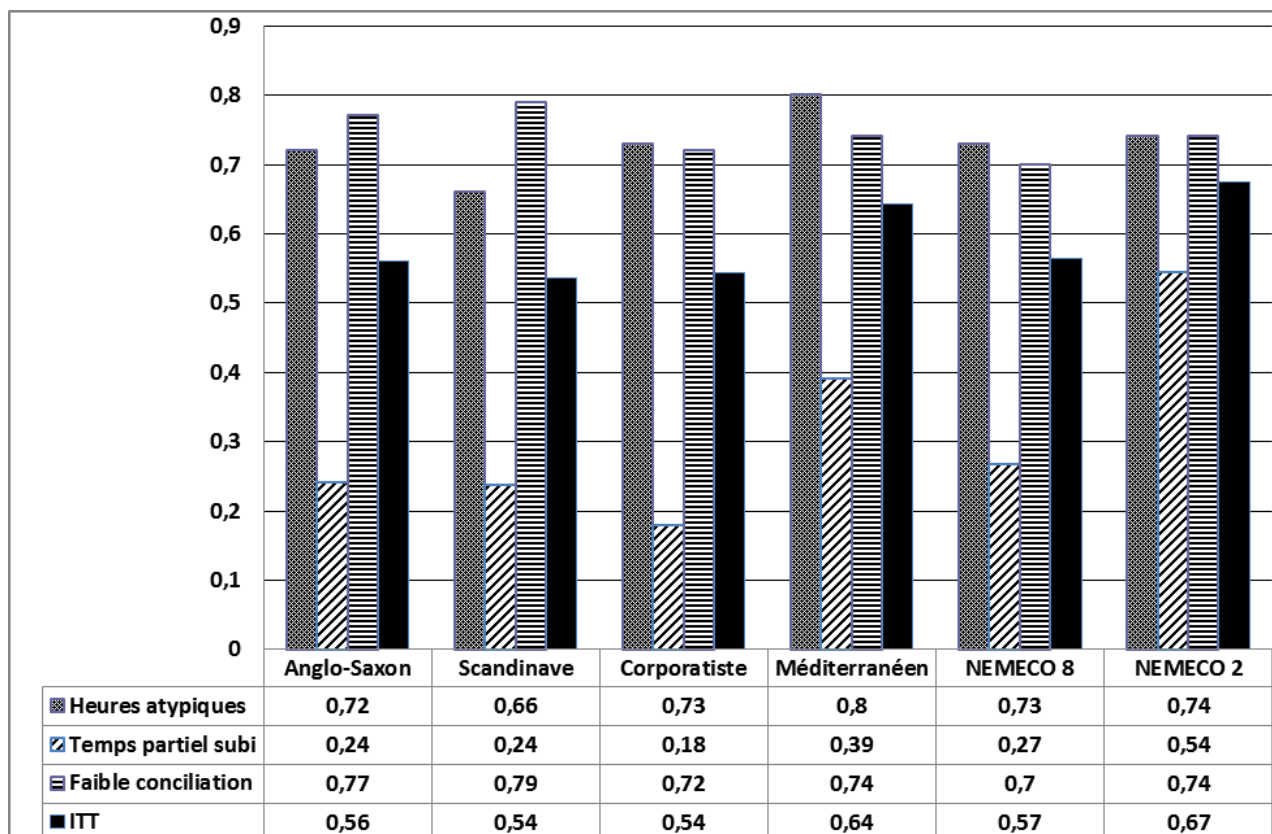
L'amplitude de variation de l'IOT est moins marquée que pour d'autres dimensions. L'on retrouve ici la hiérarchie entre groupes de pays observée pour les dimensions précédentes de la QTE, à l'exception de celle de la santé et sécurité au travail. Les groupes Anglo-Saxon et Scandinave sont les plus performants de l'UE en matière de qualité de l'organisation du travail. Toutefois, une différenciation apparaît entre ces deux groupes si l'on considère les domaines d'organisation du travail. Ainsi, le groupe Anglo-Saxon est le plus performant dans le domaine de l'intensité du travail, alors que le groupe Scandinave est le plus performant pour le domaine de l'autonomie au travail. La qualité de l'organisation du travail est un peu moindre dans le groupe Corporatiste. Les groupes Méditerranéen et NEMECO 8 ont des performances similaires et légèrement moindres. C'est dans le groupe des NEMECO 2 que l'on observe la plus mauvaise qualité de l'organisation du travail. Les différences entre groupes de pays s'établissent essentiellement dans le domaine de l'autonomie au travail, l'intensité du travail étant d'une ampleur similaire dans tous les groupes de pays, à l'exception du groupe Anglo-Saxon où elle est moins accentuée.

Au niveau national, il n'y a pas de grande diversité à observer au sein des groupes de pays (tableau B en annexe). L'ampleur de l'IOT est quasiment identique dans les pays appartenant aux groupes Anglo-Saxon et Scandinave. Dans le groupe Corporatiste, le Luxembourg, l'Allemagne et l'Autriche ont une qualité de l'organisation du travail moindre que les autres pays du groupe. C'est aussi le cas de la Grèce, de Chypre et du Portugal dans le groupe Méditerranéen, et de la Pologne,

la Lettonie et la Slovaquie dans le groupe des NEMECO 8. Enfin, dans le groupe des NEMECO 2, c'est surtout la Bulgarie qui possède la moins bonne qualité de l'organisation du travail de toute l'UE.

### **3.1.5 Indice de temps de travail (ITT)**

Le temps passé au travail est un paramètre important de la QTE. Quand il est trop important, ou organisé de manière irrégulière ou peu propice à une vie hors travail, le temps de travail peut avoir des répercussions sérieuses sur le bien-être des travailleurs, notamment en termes de stress et d'effets négatifs sur la santé physique et mentale. Le temps de travail comporte également des dimensions plus sociales liées à l'emploi. La modulation du temps de travail est un levier de flexibilité auquel les entreprises ont recouru de manière accrue ces dernières années, notamment dans le contexte des récentes crises économiques. D'un point de vue qualitatif, un emploi ne peut être considéré de bonne qualité si le temps de travail est contraint par l'employeur ou les circonstances du marché du travail et non le résultat d'un choix personnel du travailleur. Un temps de travail réduit influe sur de nombreux aspects de la QTE, comme par exemple la capacité d'avoir un revenu adéquat ou d'accéder à la formation professionnelle. Une autre dimension sociale de l'emploi, qui a pris de l'ampleur tant dans la recherche que dans l'agenda politique de l'UE, concerne les possibilités offertes par l'emploi de concilier au mieux le temps passé au travail avec celui vécu hors du travail. L'indice dimensionnel du temps de travail (ITT) se compose de trois domaines reflétant ces divers aspects. Les résultats sont présentés dans le graphique 6 ci-dessous.

**Graphique 6: Indices dimensionnel et de domaines du temps de travail - 2010**

**Source:** Enquête européenne sur les conditions de travail / EUROFOUND; calculs de l'auteur

L'on note à nouveau que l'ITT a une valeur assez élevée partout, ce qui tend à indiquer que de nombreux travailleurs européens ont une faible QTE pour cette dimension. C'est dans les groupes Corporatiste et Scandinave que l'ITT est le meilleur, quoique la performance de ce groupe soit assez proche de ce qui est observé dans les groupes Anglo-Saxon et NEMECO 8. A l'opposé, les valeurs de l'ITT sont nettement plus élevées dans les groupes Méditerranéen et NEMECO 2. Des différences apparaissent aussi si l'on considère les indices de domaines. Le groupe Scandinave est le plus performant en ce qui concerne les heures de travail atypiques, alors qu'à l'opposé le groupe Méditerranéen est nettement moins performant sur ce plan. Le domaine relatif au travail à temps partiel subi est caractérisé par de grands écarts entre certains groupes de pays. Le groupe Corporatiste, et dans une moindre mesure les groupes Anglo-Saxon et Scandinave, sont ceux où les valeurs de l'indice sont les plus basses. Dans le groupe Méditerranéen et surtout NEMECO 2 l'indice atteint des niveaux nettement plus élevés indiquant une QTE nettement moins bonne. La distribution entre groupes de pays de l'indice du domaine relatif aux possibilités de concilier la vie dans et hors du travail est quant à elle assez homogène. C'est en partie une surprise, dans la mesure où l'on attendait une plus grande polarisation de cet indice. Tout aussi surprenante est la position du groupe NEMECO 8 en tant que meilleur performeur pour cet indice de domaine. Ceci

s'explique en grande partie par la nature spécifique des variables utilisées pour construire cet index de conciliation <sup>(11)</sup>.

Si l'on considère la distribution de l'ITT par pays, l'on constate que les situations sont plus contrastées entre pays et aussi au sein des groupes de pays (tableau B en annexe). Le bon score du groupe NEMECO 8 pour l'ITT est essentiellement expliqué par les résultats de la République Tchèque et de la Slovénie, qui affichent les valeurs les plus basses de l'UE, alors que les autres pays du groupe sont moins performants. Dans le groupe Anglo-Saxon, le résultat du Royaume-Uni est à nouveau bien meilleur que celui de l'Irlande. Le groupe Scandinave est aussi moins homogène pour l'ITT que pour les autres indices de QTE, le Danemark se distinguant des autres pays du groupe par une meilleure performance. Dans le groupe Corporatiste, l'on notera la position spécifique de la France, dont l'ITT est nettement moins bon que celui des autres pays du groupe. Au sein du groupe Méditerranéen, qui présente les plus mauvaises performances de l'UE avec le groupe NEMECO 2, c'est la Grèce qui a un meilleur résultat que les autres pays du groupe, contrairement à ce qui est observé pour d'autres indices jusqu'ici.

### 3.1.6 Indice des droits et équité (IDEQ)

Une dernière dimension qu'il est nécessaire de considérer si l'on veut avoir une vision complète de la QTE concerne divers aspects liés au respect des droits des travailleurs et plus largement des citoyens. La conscience d'avoir des droits, qui sont effectivement respectés, et d'être traité de manière équitable dans l'emploi a un impact positif sur le bien-être des travailleurs, tout comme la protection qu'apportent ces droits face aux abus possibles. L'UE en tant qu'ensemble politique est dotée d'un corpus législatif étendu et relativement cohérent portant sur la protection de ces droits. Néanmoins, la mise en œuvre effective de ces législations est généralement aux mains des Etats-membres, et des différences peuvent exister entre ceux-ci sur certains aspects. Cependant, si l'importance de cette dimension des droits et de l'équité est avérée, elle se prête assez mal à une mesure par le biais d'indicateurs quantitatifs. L'indice dimensionnel des droits et de l'équité (IDEQ) qui est calculé ici n'offre donc qu'une mesure très approximative de la question. Il est composé de trois sous-indices de domaines. Le premier est relatif aux droits des travailleurs et englobe des aspects tels que l'information et la consultation des travailleurs, leur capacité à faire entendre leurs voix, leur exposition au harcèlement, à la violence au travail ou à la discrimination <sup>(12)</sup>. Deux

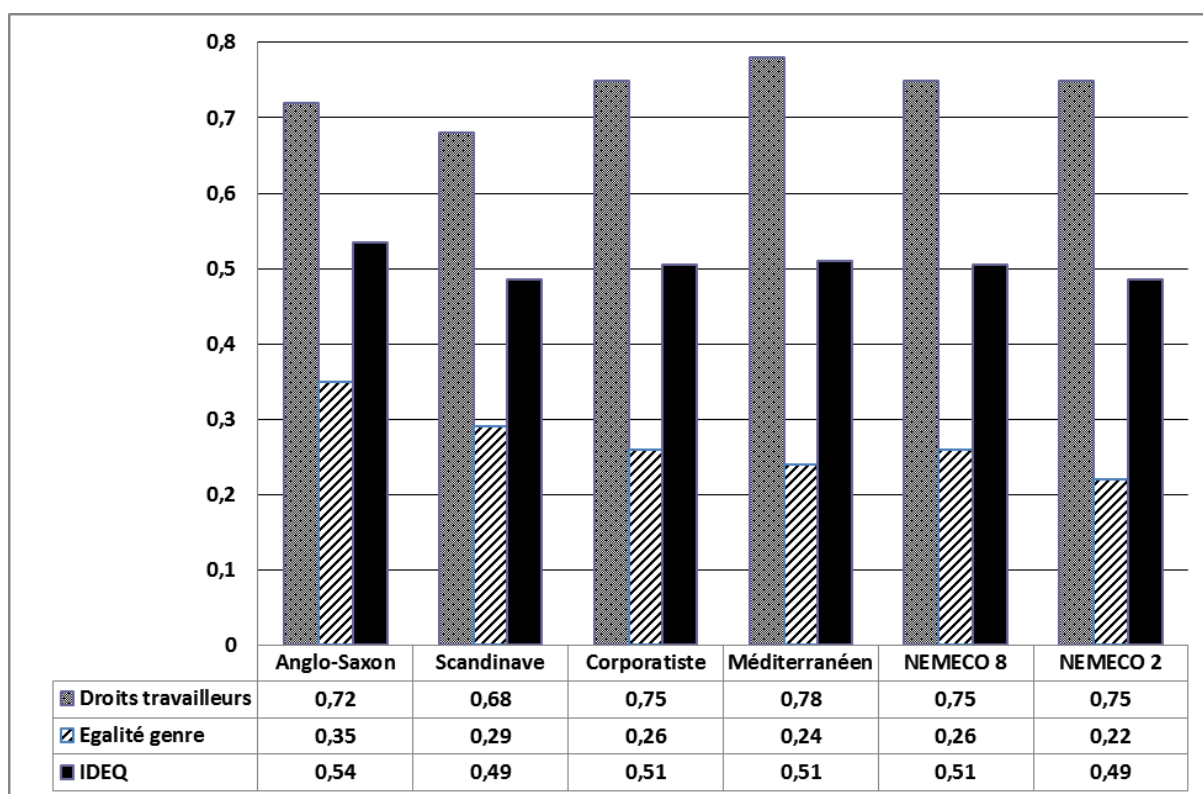
---

11. Travailleurs dont les horaires de travail ne coïncident que très mal avec les obligations sociales ou familiales hors travail / travailleurs devant fréquemment dépasser l'horaire fixé pour répondre aux demandes du travail / travailleurs déclarant qu'ils ne peuvent que difficilement prendre une ou deux heures sur leur horaire de travail pour raisons personnelles ou familiales.

12. Bien que la non-discrimination des individus sur base de leurs caractéristiques personnelles soit un droit fondamental universel, il a été choisi ici de l'incorporer dans le domaine des droits des travailleurs. Ce choix reste cohérent dans la mesure où l'échantillon de référence est composé exclusivement de salariés et que les questions de l'EECT sur la discrimination subie portent sur le lieu de travail.

autres domaines couvrent les questions liées à des droits fondamentaux tels que le respect de l'égalité de genre ainsi que la non-discrimination des individus. L'égalité des genres est appréhendée au travers de l'incidence des femmes occupant un poste de superviseur, ainsi que par une variable relative à la mixité de l'environnement de travail. Il s'agit donc d'une mesure très relative de cet aspect. L'incidence de la discrimination est de nature plus subjective dans la mesure où elle est auto-rapportée. Le graphique 7 ci-dessous présente les résultats obtenus pour ces divers indices.

**Graphique 7: Indices dimensionnel et de domaines concernant les droits et l'équité - 2010**



**Source:** Enquête européenne sur les conditions de travail / EUROFOUND; calculs de l'auteur

L'on constate aisément que c'est l'indice de domaine relatif aux droits des travailleurs qui atteint la valeur la plus élevée, montrant qu'il s'agit là d'un domaine à considérer soigneusement dans la QTE. C'est d'autant plus vrai qu'il s'agit là d'un domaine d'action essentiel des syndicats. Il y a peu de différences entre les divers groupes de pays en ce qui concerne l'IDEQ. Seul le groupe Anglo-Saxon se distingue des autres groupes par la valeur plus élevée de son IDEQ. L'analyse des domaines révèle un comportement assez paradoxal de ce groupe Anglo-Saxon, qui présente une performance relativement meilleure que les autres groupes de pays dans le domaine des droits des travailleurs (excepté par rapport au groupe Scandinave) mais une performance clairement plus négative dans le domaine de l'égalité de genre. Le groupe Scandinave présente une opposition semblable, quoique moins marquée. L'on remarque à nouveau que les deux groupes de pays NEMECO ont des performances similaires à celles des autres groupes, voire meilleures sur certains aspects. C'est tout particulièrement le cas du groupe NEMECO 2, dont l'IDEQ est le plus bas de



l'UE et qui s'avère être le groupe où l'égalité des genres est la mieux respectée. L'opposition entre les deux sous-dimensions de l'IDEQ s'explique partiellement par le choix des indicateurs utilisés pour évaluer l'égalité de genre, qui ont trait essentiellement à la mixité de l'environnement de travail <sup>(13)</sup>.

L'analyse de l'IDEQ par pays révèle à nouveau une certaine diversité au sein des groupes de pays (tableau B en annexe). Cependant les différences restent modestes dans la mesure où la distribution par pays de l'IDEQ est assez étroite. L'IDEQ varie entre 0,47 en Roumanie et 0,54 au Royaume-Uni. Dans le groupe Anglo-Saxon, il y a peu de différenciation entre les deux pays qui le composent. Dans le groupe Scandinave l'on observe une performance légèrement moindre de la Suède par rapport aux autres pays du groupe. Les pays du groupe Corporatiste se répartissent sur l'ensemble de la distribution, la France présentant cependant un moins bon résultat que les autres pays. Les pays du groupe Méditerranéen sont plutôt représentés parmi les pays les moins performants de l'ensemble mais restent dans une fourchette homogène. Le groupe NEMECO 8 présente également une certaine homogénéité. La bonne performance du groupe NEMECO 2 pour l'IDEQ est essentiellement attribuable à la Roumanie dont l'indice est nettement inférieur à celui de la Bulgarie.

### **3.2 Indice synthétique de QTE**

L'analyse de la QTE menée jusqu'ici sur base des divers indices dimensionnels montre qu'il existe une certaine cohérence entre les groupes de pays que nous avons établis *a priori*, mais aussi au sein de ceux-ci quand l'on considère les situations nationales. Une certaine hiérarchisation semble s'établir entre les groupes, situant les groupes Scandinave et Anglo-Saxon et les pays des groupes NEMECO aux deux extrêmes de la QTE en Europe. Ce n'est cependant pas le cas pour toutes les dimensions de la QTE. De même, la situation d'un pays peut changer significativement pour une dimension donnée, tant au sein de son groupe que par rapport à l'ensemble des pays. Certains pays semblent avoir une meilleure QTE que les autres pays de leur groupe. C'est le cas par exemple du Royaume-Uni, des pays du Benelux et l'Autriche, ou de la République Tchèque, de la Slovaquie et de la Slovénie parmi les NEMECO. Seul le groupe Scandinave présente une grande homogénéité entre les pays qui le composent. L'analyse démontre aussi que s'il existe bien des groupes de pays au sein de l'UE en ce qui concerne la QTE, la distinction à effectuer est plus nuancée que celle consistant à simplement opposer « vieille » et « nouvelle » Europe.

Afin de dégager une vision d'ensemble plus claire de la QTE en Europe le recours à un indice global unique synthétisant les divers indices dimensionnels peut s'avérer d'une utilité certaine. Un

---

13. Travailleurs déclarant ne pas évoluer dans un environnement de travail mixte / travailleurs dont le superviseur immédiat n'est pas une femme.

indice global est indubitablement pratique face à une telle diversité d'information, mais il convient néanmoins de garder à l'esprit les limitations d'un tel instrument lors de son interprétation. Certes doté d'un grand pouvoir de synthèse, un indice unique masque la diversité des éléments de la QTE ainsi que la diversité pouvant exister entre les groupes de pays et aussi entre pays. L'analyse montre que des configurations variables existent non seulement entre les indices dimensionnels mais aussi au sein de ceux-ci dès que l'on considère les sous-indices de domaines. L'analyse montre aussi que la marge de variation des indices est souvent relativement limitée, notamment entre les groupes de pays. Un indice aussi synthétique que celui de la QTE peine à marquer les différences entre les groupes quand elles ne sont pas très importantes. Enfin, il a été choisi de ne pas pondérer les sous-indices de domaines et les indices dimensionnels. Dès lors, l'indice synthétique représente la moyenne des indices dimensionnels et tend à uniformiser les différences. Le tableau 3 ci-dessous reprend les résultats des divers indices dimensionnels assortis d'un indice synthétique de la QTE dans les groupes de pays.

**Tableau 2: Indices dimensionnels et indice de QTE pour les groupes de pays**

|               | ISSE | IAP  | ISSEC | IOT  | ITT  | IDEQ | Indice total QTE |
|---------------|------|------|-------|------|------|------|------------------|
| Anglo-Saxon   | 0,39 | 0,42 | 0,54  | 0,47 | 0,58 | 0,54 | <b>0,48</b>      |
| Scandinave    | 0,33 | 0,41 | 0,53  | 0,45 | 0,56 | 0,49 | <b>0,45</b>      |
| Corporatiste  | 0,38 | 0,50 | 0,53  | 0,51 | 0,54 | 0,51 | <b>0,49</b>      |
| Méditerranéen | 0,42 | 0,58 | 0,55  | 0,54 | 0,64 | 0,51 | <b>0,54</b>      |
| NEMECO 8      | 0,46 | 0,49 | 0,54  | 0,53 | 0,57 | 0,51 | <b>0,52</b>      |
| NEMECO 2      | 0,47 | 0,59 | 0,55  | 0,56 | 0,67 | 0,49 | <b>0,56</b>      |

**Source:** Enquête européenne sur les conditions de travail / EUROFOUND; calculs de l'auteur

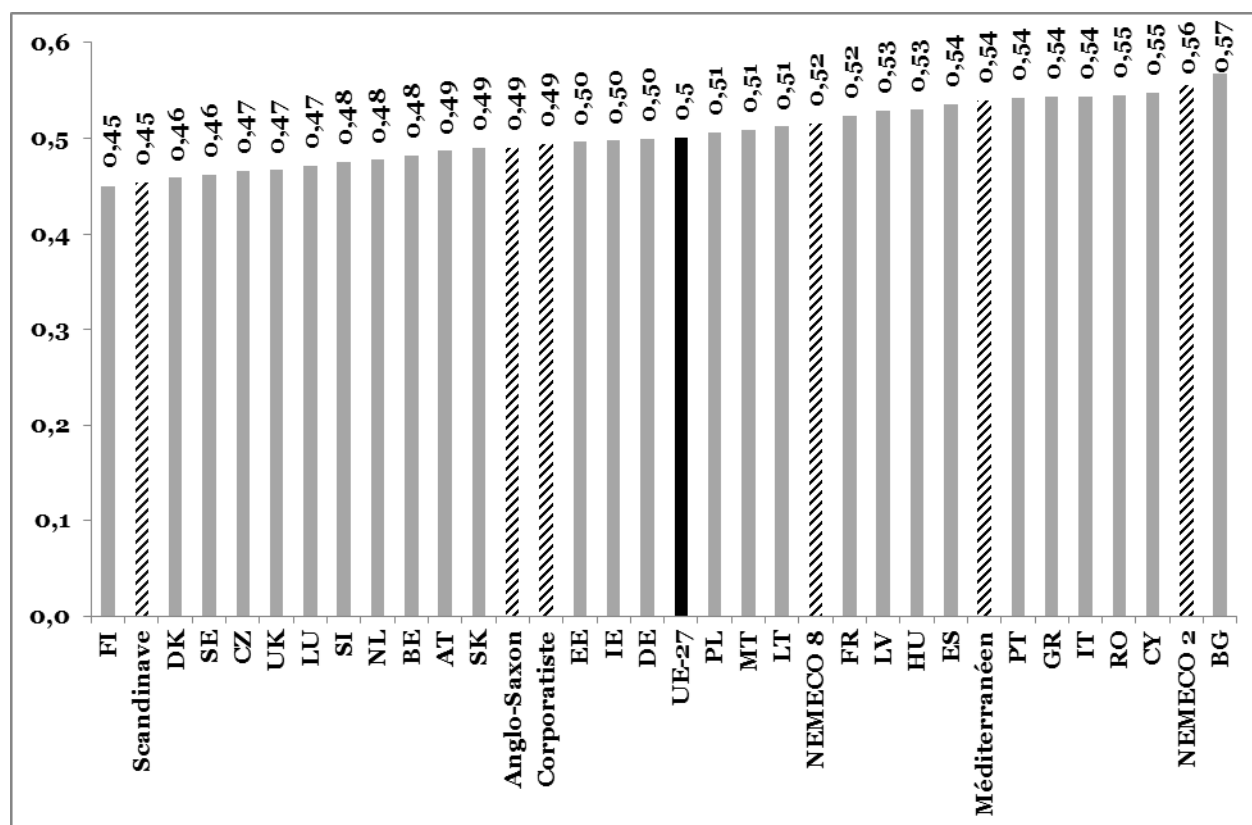
L'on remarque en premier lieu que la valeur relativement élevée de l'indice de QTE dans tous les groupes de pays indique que la QTE est une question significative pour l'ensemble de ceux-ci. L'amplitude de variation de l'indice met aussi en évidence une certaine hiérarchisation entre les groupes de pays. Le groupe Scandinave se distingue nettement par une meilleure QTE au regard des autres groupes. Il est suivi par le groupe Anglo-Saxon et le groupe Corporatiste, dont les performances sont proches. Le groupe des NEMECO 8 précède ensuite le groupe Méditerranéen. La distance entre le groupe NEMECO 8 et les groupes Anglo-Saxon et Corporatiste est cependant plus réduite que ce n'est le cas pour le groupe Méditerranéen. La distance entre ce dernier groupe et celui des NEMECO 2, où la QTE est la moins bonne de l'UE, est cependant relativement faible. La relativement bonne performance du groupe NEMECO 8, ainsi que la mauvaise performance du groupe Méditerranéen, montrent en tout cas que l'opposition binaire entre « vieille » et « nouvelle » Europe n'est pas pertinente si l'on considère la QTE.

Cette hiérarchisation entre groupes de pays européens tend néanmoins à varier selon les dimensions de la QTE considérées. Seul le groupe Scandinave se classe de manière continue comme le groupe ayant la meilleure QTE en Europe, quelle que soit la dimension considérée. Le

groupe Anglo-Saxon est ainsi moins bien classé pour les domaines de la sécurité socio-économique et du temps de travail. Le groupe Corporatiste a une bonne performance pour les domaines de la sécurité socio-économique, de la santé et sécurité au travail et des droits, mais se classe moins bien en ce qui concerne l'apprentissage ou l'organisation du travail. Le groupe des NEMECO 8 présente certes de moins bons résultats dans les domaines de la sécurité socio-économique et de l'organisation du travail, mais il se révèle plus performant dans les autres domaines, notamment la santé et sécurité au travail et les droits. Le groupe Méditerranéen se classe généralement moins bien que les autres groupes pour la plupart des dimensions de la QTE, si ce n'est concernant les droits et dans une moindre mesure la santé et sécurité au travail. Enfin, le groupe des NEMECO 2 est clairement celui où la QTE est la moins bonne, quoiqu'il s'avère plus performant en ce qui concerne les droits et proche des autres groupes dans le domaine de la santé et sécurité au travail.

Si l'on considère l'indice de QTE au niveau national, l'on s'aperçoit à nouveau qu'il existe une diversité à l'intérieur des groupes de pays. Le graphique 8 ci-dessous présente le classement des pays européens selon la valeur de l'indice de QTE (voir aussi le tableau B en annexe).

**Graphique 8: Indice de QTE par pays et groupes de pays - 2010**



**Source:** Enquête européenne sur les conditions de travail / EUROFOUND; calculs de l'auteur

Les pays scandinaves forment clairement un bloc homogène présentant la meilleure QTE de l'UE. C'est aussi le cas de la Bulgarie et de la Roumanie à l'autre extrême. Dans le groupe Anglo-Saxon

la performance du Royaume-Uni est supérieure à celle de l'Irlande en termes de QTE. Dans les autres groupes il y a plus de diversité entre les pays d'un même groupe. Certains pays du groupe NEMECO 8 (République Tchèque, Slovaquie, Estonie et Pologne) forment un sous-groupe aux performances similaires à celles de la plupart des pays du groupe Corporatiste. L'on trouve ensuite un groupe où sont mêlés le reste des pays du groupe NEMECO 8 et ceux du groupe Méditerranéen. Plusieurs pays tendent donc à s'affranchir des limites de leurs groupes, et c'est particulièrement le cas dans le groupe des NEMECO 8, où la République Tchèque, la Slovaquie et la Slovaquie notamment montrent une performance équivalente à celle des meilleurs, du moins sur le plan de la QTE.

### ***3.3 Classes de QTE***

L'analyse menée jusqu'ici a permis d'identifier l'état de la QTE dans l'UE. Partant de groupes de pays prédéfinis sur base de leurs caractéristiques économiques, sociales et institutionnelles, elle montre qu'il existe une certaine cohérence des groupes de pays en termes de QTE au sein de l'UE, mais que certains pays se montrent cependant différents des autres pays de leurs groupes. Si cette analyse permet de démontrer l'existence de divers groupes de pays et la futilité de l'idée reçue d'une vision binaire opposant « vieille » et « nouvelle » Europe, elle ne nous apprend cependant rien sur l'ampleur et la nature des emplois de mauvaise qualité. Dans cette section, une analyse classificatoire est utilisée afin de déterminer les divers types de QTE mis en évidence par les indices de domaines. L'analyse classificatoire permet d'identifier des groupes d'individus qui présentent des caractéristiques similaires tout en se différenciant suffisamment des autres individus. La méthode utilisée est celle de l'analyse de classification dite en « nuées dynamiques » (K-Means clusters), qui est celle se prêtant le mieux à nos données. Les diverses classes de QTE identifiées sur base des indices de domaines sont présentées dans le tableau 4 ci-dessous. Le choix a été fait de restreindre l'analyse à l'identification de trois classes, afin de mieux mettre en évidence les classes de QTE extrêmes.

**Tableau 4: Classes de QTE selon les indices de domaines**

|  | Classe 1 -<br>QTE élevée | Classe 2 - QTE<br>intermédiaire | Classe 3 - QTE<br>basse |
|--|--------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| sécurité économique                      | ,37                      | ,43                             | ,60                     |
| sécurité emploi                          | ,35                      | ,37                             | ,38                     |
| formation                                | ,59                      | ,74                             | ,81                     |
| emplois peu "apprenants"                 | ,25                      | ,30                             | ,31                     |
| problèmes santé perçus                   | ,25                      | ,24                             | ,35                     |
| problèmes physiques de santé             | ,80                      | ,80                             | ,78                     |
| pénibilité des tâches                    | ,24                      | ,29                             | ,27                     |
| exposition risques physiques             | ,84                      | ,83                             | ,80                     |
| exposition risques psycho-sociaux        | ,53                      | ,53                             | ,54                     |
| Rythme                                   | ,63                      | ,62                             | ,63                     |
| autonomie et contrôle                    | ,35                      | ,42                             | ,44                     |
| heures atypiques                         | ,70                      | ,75                             | ,75                     |
| temps partiel subi                       | ,04                      | ,06                             | ,06                     |
| conciliation vie travail et hors-travail | ,75                      | ,72                             | ,72                     |
| droits travailleurs                      | ,71                      | ,76                             | ,76                     |
| égalité genre                            | ,28                      | ,25                             | ,25                     |
|  | <i>N</i> 7698            | 15724                           | 5874                    |
|  | <i>% total</i> 26,3%     | 53,7%                           | 20,1%                   |

**Source:** Enquête européenne sur les conditions de travail / EUROFOUND; calculs de l'auteur

La première classe de QTE regroupe les emplois pour lesquels la QTE est la meilleure. Les indices de domaines pour cette classe ont généralement une valeur moindre que dans les autres classes. Les individus appartenant à cette classe ont généralement une meilleure sécurité socio-économique, de meilleures possibilités d'apprentissage, une organisation du travail et dans une certaine mesure du temps de travail plus positive. Ils ont aussi une moins grande pénibilité des tâches et plus d'autonomie et de contrôle sur leur emploi. Un peu plus d'un quart des salariés européens occupent des emplois de bonne qualité (26,3%).

La seconde classe de QTE concerne les emplois dont l'on pourrait qualifier la qualité d'intermédiaire ou moyenne. Dans cette classe les valeurs des indices de domaines oscillent généralement entre celles observées dans les autres classes, présentant une plus grande proximité avec l'une ou l'autre classe. Cette classe est de loin la plus peuplée, regroupant 53,7% des salariés, ce qui s'explique notamment par le choix de limiter notre analyse à 3 classes de QTE.

La troisième classe est celle où la QTE est la moins bonne. Les travailleurs de cette classe ont généralement une sécurité socio-économique plus faible, un accès à la formation et aux métiers apprenants plus limité et des conditions d'organisation du travail plus difficiles. Un travailleur européen sur cinq occupe un emploi de piètre qualité (20,1%). Ce n'est pas peu ! Rapportée au

nombre total de salariés dans l'UE en 2010, la mauvaise qualité de l'emploi concernerait ainsi près de 36 millions de travailleurs salariés! Bien qu'elle ne soit pas directement comparable, cette proportion est relativement similaire à celle observée dans d'autres études (Holmann et Maclelland 2011, Greenan et al. 2010, Peña-Casas et Pochet 2009, Davoine et al. 2009), indiquant l'existence d'un noyau consistant de travailleurs européens occupant des emplois de mauvaise qualité.

Une fois ces classes de QTE établies, il est intéressant de voir comment les pays et les groupes de pays se répartissent entre les différentes classes afin de voir si les tendances divergentes mises en évidence par l'analyse dimensionnelle se confirment. Le tableau 5 ci-dessous présente cette distribution par pays et groupes de pays pour les classes de QTE.

**Tableau 5: Classes de QTE selon les pays et groupes de pays**

|               |    | Classe 1 - QTE<br>haute | Classe 2 - QTE<br>intermédiaire | Classe 3 - QTE<br>basse | N             |
|---------------|----|-------------------------|---------------------------------|-------------------------|---------------|
| Anglo-Saxon   | IE |                         | 811                             |                         | 811           |
|               | UK | 1333                    |                                 |                         | 1333          |
| Scandinave    | DK | 958                     |                                 |                         | 958           |
|               | FI | 906                     |                                 |                         | 906           |
|               | SE | 880                     |                                 |                         | 880           |
| Corporatiste  | BE |                         | 3343                            |                         | 3343          |
|               | DE |                         | 1863                            |                         | 1863          |
|               | FR |                         | 2557                            |                         | 2557          |
|               | LU |                         | 845                             |                         | 845           |
|               | NL | 820                     |                                 |                         | 820           |
|               | AT | 819                     |                                 |                         | 819           |
| Méditerranéen | GR |                         |                                 | 651                     | 651           |
|               | ES |                         | 870                             |                         | 870           |
|               | IT |                         | 1102                            |                         | 1102          |
|               | CY |                         | 782                             |                         | 782           |
|               | MT |                         | 851                             |                         | 851           |
|               | PT |                         | 777                             |                         | 777           |
|               |    |                         |                                 |                         |               |
| NEMECO 8      | CZ |                         | 795                             |                         | 795           |
|               | EE |                         |                                 | 908                     | 908           |
|               | LV |                         |                                 | 933                     | 933           |
|               | LT |                         |                                 | 882                     | 882           |
|               | HU |                         |                                 | 846                     | 846           |
|               | PL |                         | 1128                            |                         | 1128          |
|               | SI | 1162                    |                                 |                         | 1162          |
|               | SK | 820                     |                                 |                         | 820           |
|               |    |                         |                                 |                         |               |
| NEMECO 2      | BG |                         |                                 | 890                     | 890           |
|               | RO |                         |                                 | 764                     | 764           |
| <i>total</i>  |    | <i>7698</i>             | <i>15724</i>                    | <i>5874</i>             | <i>29296</i>  |
| <i>%</i>      |    | <i>26,3%</i>            | <i>53,7%</i>                    | <i>20,1%</i>            | <i>100,0%</i> |

**Source:** Enquête européenne sur les conditions de travail / EUROFOUND; calculs de l'auteur

Ceci ne veut bien sûr pas dire que tous les travailleurs de ces pays se retrouvent uniformément dans une même classe, mais seulement qu'un nombre significatif d'entre eux présentent des caractéristiques de QTE assez similaires pour les rassembler sur base de leurs proximités. L'analyse classificatoire permet de confirmer tout en les nuanciant quelque peu les tendances montrées par l'analyse des dimensions de la QTE. Seuls deux groupes de pays se montrent totalement homogènes au niveau national. Tous les individus du groupe Scandinave se retrouvent groupés dans la classe présentant la qualité la plus élevée. A l'opposé, tous les individus du groupe NEMECO 2 se concentrent dans la classe des emplois ayant la moins bonne qualité. Pour les autres groupes de pays il y a plus de différenciations au niveau national. Dans le groupe Anglo-Saxon les travailleurs britanniques sont tous dans la classe de QTE la plus élevée, alors que leurs collègues irlandais se situent dans la classe intermédiaire. Dans le groupe Corporatiste, la majorité des pays se positionne dans la classe intermédiaire, mais les Pays-Bas et l'Autriche se distinguent par une meilleure QTE. La même situation est observée pour le groupe Méditerranéen qui se classe majoritairement à un niveau intermédiaire de QTE, seule la Grèce faisant exception en se classant dans le groupe où la QTE est la plus mauvaise. Une diversité encore plus grande apparaît quand l'on considère le groupe des NEMECO 8, dont les travailleurs se répartissent dans les trois classes, ce qui illustre l'hétérogénéité de ce groupe. Les travailleurs slovènes et slovaques présentent une QTE élevée, alors que les travailleurs polonais et tchèques se regroupent plutôt dans la classe de QTE intermédiaire. Les autres pays du groupe se positionnent quant à eux dans la classe où la QTE est la plus basse.

En termes de pays et de groupes de pays, les résultats de l'analyse classificatoire confirment donc en grande partie l'analyse des dimensions de la QTE et permettent aussi de les affiner. Certains pays plus hybrides sont ainsi plus clairement identifiés par l'analyse classificatoire. Si l'on reprend la distribution des pays selon la classe de QTE il est possible de distinguer trois grands groupes de pays au sein de l'UE en fonction de la QTE :

- QTE élevée : Royaume-Uni, Danemark, Suède, Finlande, Pays-Bas, Autriche, Slovaquie et Slovaquie ;
- QTE intermédiaire : Irlande, Belgique, Allemagne, France, Luxembourg, Espagne, Italie, Portugal, Chypre, Malte, République Tchèque et Pologne ;
- QTE basse : Grèce, Estonie, Lituanie, Lettonie, Hongrie, Bulgarie et Roumanie.

Ceci démontre à nouveau que l'opposition entre « vieille » et « nouvelle » Europe est loin d'être pertinente dès lors qu'il s'agit de QTE. Si la plupart des grands groupes de pays que nous avons posé au départ se révèlent significatifs également en termes de QTE, c'est nettement moins le cas pour les groupes NEMECO 8 et Anglo-Saxon, où des résultats nationaux divergents sont observés. Ces divergences internes en termes de QTE confirment également qu'il est erroné de vouloir classer l'ensemble des NEMECO dans une seule catégorie.

## 4. Conclusions

Le point de départ de cette étude sur la QTE a été la supposée dualité d'une UE divisée entre une « vieille » Europe, présentant un haut niveau de développement économique et social et une meilleure QTE, et une « nouvelle » Europe moins développée et offrant essentiellement des emplois de piètre qualité. Cette opposition simpliste a été écartée d'emblée au profit d'une approche fondée sur des groupes ou « familles » de pays dont la littérature souligne généralement la relative cohésion interne sur les plans économiques, sociaux et institutionnels. Il était dès lors plausible de penser que cette cohérence se reflétait aussi dans la qualité des marchés de l'emploi et celle du travail en lui-même. Si cette typologie garde une certaine pertinence en ce qui concerne les pays de la « vieille » Europe, elle est néanmoins moins cohérente si l'on tente d'y incorporer les nouveaux Etats membres de l'UE.

L'indice synthétique de QTE indique bien une certaine hiérarchisation entre ces divers groupes de pays au sein de l'UE. A un extrême, l'on trouve le groupe Scandinave, suivi de près par le groupe Anglo-Saxon, qui présentent tous deux de meilleurs niveaux que QTE que les autres groupes. A l'autre extrême, l'on trouve le groupe formé par la Bulgarie et la Roumanie où la QTE est significativement moins bonne que dans le reste de l'UE. Comme cela s'observe souvent pour ce genre de typologies, le reste des pays s'inscrit de manière moins tranchée entre ces deux extrêmes. Dans son ensemble, le groupe Corporatiste est en deçà des groupes Scandinave et Anglo-Saxon en termes de QTE, mais reste globalement plus performant que les groupes Méditerranéen et NEMECO 8. Pour ces deux derniers groupes il est cependant difficile d'établir une hiérarchisation claire, leurs performances en termes de QTE étant souvent peu différenciées ou en sens opposés. L'analyse des indices dimensionnels permet de quelque peu raffiner cette vision. La hiérarchisation se retrouve clairement en ce qui concerne les indices de sécurité socio-économique, d'apprentissage et d'organisation du travail. Pour ces indices, la différence entre les groupes Scandinave et Anglo-Saxon et le reste de l'EU sont élevées. Les différences entre les divers groupes de pays sont cependant faibles pour l'indice de santé et sécurité au travail et celui concernant les droits des travailleurs. Le groupe des NEMECO 8 s'inscrit de manière plus partagée dans ce classement de la QTE. Il présente ainsi une QTE équivalente à celle du groupe Corporatiste pour ce qui concerne l'indice d'apprentissage, et se classe entre ce dernier groupe et le groupe Méditerranéen sur les indices d'apprentissage et de temps de travail. Pour les autres indices les performances du groupe NEMECO 8 sont équivalentes à celles observées pour le groupe Méditerranéen. Enfin, le groupe des NEMECO 2 est significativement moins performant que les autres groupes pour les indices d'apprentissage et de temps de travail, mais n'est pas très loin du groupe Méditerranéen pour les autres indices. Tout cela indique une situation de la QTE dans l'UE bien plus nuancée que celle supposée par une opposition binaire entre « vieille » et « nouvelle » Europe.



Dans une précédente étude nous avons mis en évidence l'existence d'une telle hiérarchisation de la QTE dans l'UE en 2005 sur base des données de l'EECT, mais le groupe des nouveaux Etats membres restait cependant encore moins performant que le groupe Méditerranéen (Peña-Casas et Pochet, 2009). L'analyse menée alors montrait aussi que l'on pouvait observer une certaine convergence des groupes de pays en termes de QTE au sein de l'UE sur la période 1995-2005, mais que cette convergence se faisait plutôt vers le centre que vers le haut. Si le groupe Anglo-Saxon progressait pour se positionner à proximité du groupe Scandinave comme présentant la QTE la plus élevée, les groupes Corporatiste et Méditerranéen stagnaient sur leurs positions alors que le groupe des nouveaux Etats membres restait relativement en deçà. Bien que les deux études ne soient pas strictement comparables en termes de groupes de pays et d'indices de QTE, l'analyse présentée ici semble indiquer que ce mouvement s'est poursuivi, ou plus exactement que le groupe des NEMECO 8 a convergé plus rapidement vers le centre alors que la situation changeait peu dans les autres groupes.

L'analyse menée au niveau des pays montre également que les groupes de pays ne sont pas homogènes et présentent parfois des différences significatives entre eux pour ce qui est de la QTE. Seuls les pays du groupe Scandinave présentent de manière uniforme les meilleurs taux de QTE. Dans le groupe Anglo-Saxon, le Royaume-Uni est nettement plus performant que l'Irlande, dont la performance se situe plutôt au niveau des pays du groupe Corporatiste. Dans ce dernier groupe, une différence marquée apparaît entre les Pays-Bas et l'Autriche d'une part, dont la QTE est similaire à celle des pays scandinaves et du Royaume-Uni, et les autres pays du groupe, dont la performance est moindre. Au sein du groupe Méditerranéen, la Grèce se détache par une QTE nettement plus basse, similaire à celle du groupe NEMECO 2. C'est au sein du groupe NEMECO 8 que les différences sont les plus marquées, ce qui confirme qu'au-delà de son histoire récente il ne faut pas considérer ce groupe comme parfaitement homogène. Des pays comme la République Tchèque, la Slovaquie, la Slovénie et dans une moindre mesure la Pologne présentent des niveaux de QTE relativement élevés, alors que pour les autres pays du groupe la QTE est beaucoup plus basse.

Enfin, l'analyse montre que la QTE reste une problématique importante pour l'ensemble des marchés européens du travail, même si son acuité peut être variable selon les pays. Les valeurs relativement élevées observées pour certains des indices dimensionnels et l'indice synthétique de QTE indiquent que dans bon nombre de pays européens une proportion significative de travailleurs occupent des emplois dont la qualité peut être qualifiée de mauvaise. La proportion d'environ 20% des travailleurs européens relevée par cette étude est cohérente par rapport à ce qu'avaient révélé d'autres études (Holmann et Maclelland 2011, Greenan et al. 2010, Peña-Casas et Pochet 2009, Muñoz de Bustillo et al. 2009). Cela veut concrètement dire que la population concernée par la mauvaise qualité de l'emploi est significative en nombre - près de 36 millions de salariés

européens - et que par conséquent remettre l'amélioration qualitative de l'emploi dans les agendas politiques nationaux et européen apparaît comme un impératif, particulièrement en période de crise avec une explosion des taux de chômage et une hausse croissante du nombre de travailleurs pauvres. Améliorer la QTE contribue au caractère durable de l'emploi ainsi qu'à une approche durable d'une croissance économique « intelligente ». Il ne s'agit pas seulement d'amélioration de la productivité, mais aussi d'assurer de meilleures possibilités de consommation pour les travailleurs et leurs ménages ou de moindre dommage pour la santé et donc les dépenses des pays en la matière.

La Stratégie Europe 2020, qui a succédé à la Stratégie de Lisbonne pour définir la direction des réformes structurelles à réaliser par les Etats membres de l'UE à l'horizon 2020 afin d'améliorer la situation économique et sociale, contient encore une référence à l'importance de la QTE dans ce contexte, même si cette référence a plutôt tendance à être mise à l'arrière-plan de réformes allant plutôt dans le sens d'une flexibilisation accrue du travail accompagnée d'une plus grande précarisation de l'emploi, le tout étant conditionné par de fortes contraintes d'austérité budgétaire. La Stratégie Europe 2020 considère avant tout la quantité plutôt que la qualité des emplois comme facteur principal de croissance. Il s'agit là d'une vision étroite qui n'est pas corroborée par les faits. Ainsi, il est frappant de constater que les pays présentant la meilleure QTE sont aussi ceux qui sont les plus performants en matière de taux d'emploi, ce qui tend à démontrer qu'il est vain de se focaliser uniquement sur l'aspect quantitatif de l'emploi sans considérer sa dimension qualitative, surtout si l'on s'inscrit dans une perspective à moyen et long termes. Ce n'est pas par hasard non plus si la différence entre les pays les plus performants en termes de QTE et les autres se marque surtout dans des dimensions telles que la sécurité socio-économique, la formation et les emplois « apprenants » ainsi que l'organisation du travail. Il s'agit de dimensions intimement liées à une perspective soutenable de l'emploi, l'inscrivant dans un temps plus long que celui du court terme. Europe 2020 a défini la croissance « intelligente » comme étant l'un de ses trois piliers fondamentaux, au côté des aspects durables et inclusifs de la croissance. Dans ce contexte, l'amélioration de la QTE devrait être considérée comme étant un levier essentiel permettant de réaliser une croissance économique répondant à ces trois impératifs tout en œuvrant au bien-être des travailleurs et citoyens européens.

## Bibliographie

Adam, F., Kristan, P. & Tomšič, M. (2009), Varieties of capitalism in Eastern Europe (with special emphasis on Estonia and Slovenia). *Communist and Post-Communist Studies*, 42(1), pp.65-81.

Aidukaite, J. (2009), Old welfare state theories and new welfare regimes in Eastern Europe: Challenges and implications, *Communist and Post-Communist Studies*, vol. 42, 23-39.

Amable B. (2003), *The diversity of modern capitalism*, Oxford, Oxford University Press.

Aspalter, C., Kim Jinsoo, K., and P. Sojeung (2009), Analysing the Welfare State in Poland, the Czech Republic, Hungary and Slovenia: An Ideal-Typical Perspective, *Social Policy & Administration* ,VOL . 43, No. 2, 170–185.

Barbier, J.-C. (2008), There is more to Job Quality than “Precariousness”: a Comparative Epistemological Analysis of the “Flexibility and Security” Debate in Europe. In R. J. A. Muufels, ed. *Flexibility and employment security in Europe labour markets in transition*. Cheltenham: Edward Elgar.

Begg, I., Berghman, J., Chassard, Y., Kosonen, P., Madsen, P., Matsaganis, M., Muffels, R., Salais, R. and Tsakloglou, P. (2001), *Social exclusion and social protection in the European Union: Policy issues and proposals for the future role of the EU*, London, South Bank University.

Borooh, V.K. (2009), Comparing Levels of Job Satisfaction in the Countries of Western and Eastern Europe. *International Journal of Manpower*, 30(3-4), pp.304-325.

Brandolini, A., Rosolia, A. & Torrini, R. (2011), The distribution of employees ' labour earnings in the European Union : Data , concepts and first results, *ECINEQ Working Papers*, WP 2011 – 198,p.26.

Burgoon, B. & Baxandall, P. (2004), Three worlds of working time: The partisan and welfare politics of work hours in industrialized countries. *Politics and Society*, 32(4), pp.439-473.

Cartapanis, A., Koulinsky, A. & Richez-Battesti, N. (2006), L'hétérogénéité sociale de l'Union européenne après l'élargissement et la question des délocalisations, *Revue économique*, 57(4), pp.793-822.

Casey, T. (2006), Mapping European Capitalisms and the Challenge of Social Context, Paper presented at the Fifteenth International Conference of the Council for European Studies, Chicago, IL, March 29–April 2, 2006.

Cerami, A. & Vanhuyse, P. eds., (2009), *Post-Communist Welfare Pathways: theorising social policy transformations in Central and Eastern Europe*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Commission Européenne (2001), *Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité*, Communication de la Commission au Conseil, au Parlement Européen, au Comité Economique et Social et au Comité des Régions COM/2001/0313 final, Bruxelles.

Davoine, L., Erhel, C. & Guergoat-Larivière, M. (2008), Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond. *International Labour Review*, 147(2-3), pp.163-198.

De Beer, P. (2012) The impact of the crisis on earnings and income distribution in the EU ,*ETUI Working Papers*, 2012:01, p.39.

Drahokoupil, J. (2009), After transition: Varieties of political-economic development in Eastern Europe and the Former Soviet Union. *Comparative European Politics*, 7(2), pp.279-298.

Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND) (2002), *Quality of work and employment: Issues and challenges*, Foundation Paper No. 1, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Fenger, H.J.M. (2007), *Welfare regimes in Central and Eastern Europe: Incorporating post-communist countries in a welfare regime typology*, *Contemporary Issues and Ideas in Social Sciences*.

Gallie, D. (ed.) (2007), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford:Oxford University Press.

Green F. (2006), *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy*, Princeton University Press.

Greenan, N., Kalugina, E. & Walkowiak, E. (2010), *Trends in Quality of Work in the EU-15: Evidence from the European Working Conditions Survey (1995-2005)*, Centre d'études de l'emploi (CEE), Document de Travail 133, p.41.

Hacker, B. (2009), *Hybridization instead of Clustering: Transformation Processes of Welfare Policies in Central and Eastern Europe*. *Social Policy & Administration*, 43(2), pp.152-169.

Hancké, B., Rhodes, M. & Thatcher, M. (eds) (2007), *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Economy*, Oxford and New York: Oxford University Press.

Holman, D. and McClelland, C. (2011), *Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU*, *walqng working paper*, 2011.3 , p.138.

Hoonakker, P., Marian, A. & Carayon, P. (2004), *The Relation Between Job Characteristics and Quality of Working Life*. *Human Factors*, pp.1571-1575.

Jahn, E.J. and Wagner, T. (2008), *Job Security as an Endogenous Job Characteristic*, Working Paper 08-6, University of Aarhus, 50p.

Karasek R., Theorell T. (1990), *Healthy work: stress. productivity and the reconstruction of working life*, Basic Books, New York.

Lane, D. & Myant, M. (eds), (2007), *Varieties of Capitalism in Post-Communist Countries*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Lane, D. (ed.) (2007), *The Transformation of State Socialism: System Change, Capitalism or Something Else?* Palgrave M., Basingstoke.

Lehmann, H.F. & Muravyev, A. (2011), *Labor Markets and Labor Market Institutions in Transition Economies*, *Quaderni - Working Paper*, DSE N° 783, Università di Bologna, p.26.

Leschke, J., Peña-Casas, R. and A. Watt (2011), "Possibilities and Challenges for Building an European Indicator on Job Quality", in Busch, K., Flore, M., Kohl, H. and H. Schlattermund (eds), *Socially Unbalanced Europe – Socio-political Proposals in Times of Crisis*, Pontypool, Merlin Press.

Leschke, J., Watt, A. & Finn, M. (2008a), *Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Indice*, *Working Papers*, 2008.03, p.23, ETUI-REHS.

Leschke, J., Watt, A. (2008b), "Job quality in Europe", *Working Paper* 2008.07, ETUI-REHS.

Leschke, J., Watt, A., and Finn, M. (2012), *Job quality in the crisis - an update of the Job Quality Index (JQI)*, *ETUI Working Papers*, 2012.7, p.51.

Lo Faro, A. (2008), *Is a Decent Wage Part of a decent Job? Answers from an Enlarged Europe.* , WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", INT – 64/2008, Università degli Studi di Catania, p.18.

Lorenz E., Valeyre A. (2005), "Organisational innovation. HRM and labour market structure: a comparison of the EU-15", *The Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, p. 424-442.

Møller, J. & Skaaning, S.-E. (2010), Post-communist regime types: Hierarchies across attributes and space. *Communist and Post-Communist Studies*, 43(1), pp.51-71.

Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Antón, J., Ignacio Esteve, F. and Rodríguez Contreras, R. (2009), *Indicators of Job Quality in the European Union* European Parliament, ed., Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Muñoz de Bustillo, R., E. Fernández-Marcías, F., Esteve, Antón, J. (2011) *E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators*, *Socio-Economic Review*, vol. 9, pp. 447-475.

Oxford Research (2011), *Links between quality of work and performance*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (EUROFOUND).

Parent-Thirion, A., Vermeulen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, J., and Niedhammer, I. (2012). *Fifth European Working Conditions Survey - Overview report*, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, ed., Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Peña-Casas, R. (2009), *More and Better Jobs: Conceptual Frameworks and Monitoring Indicators for Quality of Work and Employment in EU Policy Arena*, 06/2009, RECWOWE EU Network of Excellence.

Peña-Casas, R. et Pochet, P. (2009), *Convergence and divergence of working conditions in Europe: 1990-2005*, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Plomien, A. (2009), *Welfare State, Gender, and Reconciliation of Work and Family in Poland: Policy Developments and Practice in a New EU Member state*, *Social Policy & Administration*, 43(2), pp.136-151.

Tangian, A. (2005), "A composite indicator of working conditions in the EU-15 for policy monitoring and analytical purposes", *Diskussionspapier Nr. 135*, WSI (Hans Bockler Foundation).

Tangian, A. (2008), "Is Europe ready for flexicurity?", *Intereconomics*, 43(2), 99-111.

UNECE - United Nations Economic Commission for Europe (2010), *Potential indicators for measurement of quality of employment*, Note by the secretariat for the Fifty-eighth plenary session of the Conference of European Statisticians, Paris, 8–10 June 2010.

Vasconcelos Ferreira, L. and Figueiredo, A. (2005), 'Welfare regimes in the EU15 and in the enlarged Europe: An exploratory analysis', FEP Working Paper 176, University of Porto, Porto Faculty of Economics (Faculdade de Economia do Porto, FEP), Portugal.

Vermeulen, G. and Hurley, J. (2007), *Varieties of flexicurity: Reflections on key elements of flexibility and security*, Background paper, Dublin, Eurofound.

Wilson, K., Brown, M. & Cregan, C. (2008), *Job quality and flexible practices: An investigation of employee perceptions*. *International Journal*, 19(3), pp.473-486.

## Annexe

Tableau A: Dimensions, domaines et variables de la QTE

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Sécurité socio-économique</b>         | <b>sécurité revenus</b>                                 | évolution salariale négative (régression ou stagnation)   |
|  |   | Travailleurs s'estimant mal payés   |
|  |   | Travailleurs pauvres (principaux contributeurs du ménage ne parvenant pas à « joindre les deux bouts »)   |
|  | <b>sécurité emploi</b>                                  | Travailleurs sans contrats à durée indéterminée   |
|  |   | Travailleurs temporaires avec contrats moins d'un an  |
|  |   | Travailleurs déclarant qu'ils trouveraient difficilement un nouvel emploi s'ils perdaient leur emploi actuel  |
|  |   | Travailleurs ne pensant pas que leur emploi offre des bonnes perspectives de carrière   |
|  | Travailleurs déclarant craindre la perte de leur emploi |   |
| <b>Apprentissage</b>                     | <b>Formation</b>  | Travailleurs ne recevant pas de formation payée par leur employeur ou dans l'emploi   |
|  |   | Travailleurs ayant demandé une formation et ne l'ayant pas reçue  |
|  | <b>emplois peu "apprenants"</b>                         | Travailleurs dont l'emploi n'implique pas de satisfaire des normes de qualité précises  |
|  |   | Travailleurs dont l'emploi n'implique pas d'évaluer soi-même la qualité de son travail  |
|  |   | Travailleurs dont l'emploi n'implique pas de résoudre des problèmes imprévus  |
|  |   | Travailleurs dont l'emploi implique des tâches répétitives  |
|  |   | Travailleurs dont l'emploi n'implique pas des tâches complexes  |
|  |   | Travailleurs dont l'emploi n'implique pas d'apprendre de nouvelles choses   |
|  |   | Travailleurs dont l'emploi n'implique pas des compétences diverses  |
|  | <b>Santé et sécurité</b>                                | <b>perception subjective</b>  |
| <b>problèmes physiques de santé</b>      |   | Travailleurs ayant eu un des problèmes physiques suivants: audition, dermiques, mal de dos, douleurs musculaires épaule ou nuque, douleurs membres inférieurs, estomac, difficultés respiratoires, maladies cardiovasculaires, blessures, dépression ou anxiété, fatigue globale, insomnie, autres. |
| <b>pénibilité des tâches</b>             |   | Travailleurs dont l'emploi implique : postures fatigantes ou douloureuses, soulever ou déplacer des gens, porter ou déplacer de lourdes charges, rester debout, mouvements répétitifs des mains ou bras, s'occuper de personnes non employées à leur travail, gérer des clients/patients mécontents |
| <b>exposition risques physiques</b>      |   | Travailleurs intensément exposés à des risques physiques (vibrations, bruit, températures élevées ou basses, fumées, vapeurs toxiques, contact avec produits chimiques, cigarette, produits infectieux)   |
| <b>exposition risques psycho-sociaux</b> |   | Travailleurs intensément exposés à des risques psycho-sociaux (contradiction avec valeurs personnelles, implication émotionnelle, stress, risque de causer blessures à d'autres ou faire perdre argent à l'entreprise)  |
| <b>Organisation du travail</b>           | <b>Rythme</b>   | Travailleurs dont le rythme d'emploi implique : rythme de travail élevé, échéances serrées, rythme dépendant des  |

|                         |  |  |
|-------------------------|--|--|
|                         |  | autres, dépendance objectifs performance, dépendance d'une machine/mouvement/produit, contrôle direct du superviseur   |
|                         | <b>autonomie et contrôle</b>   | Travailleurs dont l'organisation du temps de travail est fixée exclusivement par l'employeur   |
|                         |  | Travailleurs ne pouvant pas choisir ou changer l'ordre des tâches ou les méthodes de travail ou leur rythme de travail                                       |
|                         |  | Travailleurs non consultés pour la fixation des objectifs quantifiés   |
|                         |  | Travailleurs non impliqués dans définition de l'organisation du travail  |
|                         |  | Travailleurs n'ayant rien à dire sur le choix de leurs partenaires de travail  |
|                         |  | Travailleurs ne sachant pas précisément ce qui est attendu d'eux à leur travail  |
|                         |  | Travailleurs ne pouvant pas influencer décisions importantes sur leur travail  |
|                         |  | Travailleurs dont la division des tâches est décidée par le patron   |
|                         |  | Travailleurs dont la division des tâches n'est pas décidée par ceux qui effectuent la rotation   |
|                         |  | Travailleurs qui ne travaillent pas dans une équipe qui a des tâches communes qu'il peut planifier   |
|                         |  | Travailleurs dans des équipes dont les membres ne peuvent pas décider de la division des tâches  |
|                         |  | Travailleurs dans des équipes dont les membres ne peuvent pas décider du chef d'équipe   |
|                         |  | Travailleurs dans des équipes dont les membres ne peuvent pas décider l'agenda de travail  |
| <b>Temps de travail</b> |  | <b>heures atypiques</b>  |
|                         | Travailleurs ne travaillant pas le même nombre heures/semaine, ou le même nombre de jours ou d'heures chaque semaine |  |
|                         | Travailleurs ne travaillant pas dans des plages horaires fixes, ou travaillant par rotations ou en travail posté     |  |
|                         | Travailleurs exposés à des changements d'horaires fréquents avec avertissement préalable à court terme               |  |
|                         | <b>temps partiel subi</b>  | Travailleurs à temps partiel déclarant qu'ils voudraient travailler plus heures qu'actuellement. En proportion du travail à temps partiel total              |
|                         | <b>conciliation vie travail et hors-travail</b>  | Travailleurs dont les horaires de travail ne coïncident que très mal avec les obligations sociales ou familiales hors travail                                |
|                         |  | Travailleurs devant fréquemment dépasser l'horaire fixé pour répondre aux demandes du travail  |
|                         |  | Travailleurs déclarant qu'ils ne peuvent que difficilement prendre une ou deux heures sur leur horaire de travail pour raisons personnelles ou familiales    |
| <b>Droits et équité</b> | <b>droits des travailleurs</b>   | Travailleurs dont l'employeur n'encourage pas la participation aux décisions importantes   |
|                         |  | Travailleurs déclarant qu'ils n'ont pas au cours de l'année écoulée pu soulever des questions liées à des problèmes de travail avec un représentant syndical |
|                         |  | absence de représentation des travailleurs   |
|                         |  | Travailleurs se déclarant peu ou pas informés des risques  |

|  |                      |  |
|--|----------------------|--|
|  |                      | santé-sécurité au travail  |
|  |                      | Travailleurs ayant été exposés à une forme de harcèlement (abus verbal, attention sexuelle non désirée, menaces et comportements humiliants, violence physique, harcèlement moral, harcèlement sexuel) |
|  |                      | Travailleurs exposés à une forme de discrimination au cours de l'année écoulée (âge, ethnicité, nationalité, sexe, religion, handicap, orientation sexuelle)   |
|  | <b>égalité genre</b> | Travailleurs déclarant ne pas évoluer dans un environnement de travail mixte   |
|  |                      | Travailleurs dont le superviseur immédiat n'est pas une femme  |

**Tableau B: Indices dimensionnels et de QTE par pays - 2010**

|    | <b>ISSE</b> | <b>IAP</b> | <b>ISSEC</b> | <b>IOT</b> | <b>ITT</b> | <b>IDEQ</b> | <b>Indice QTE</b> |
|----|-------------|------------|--------------|------------|------------|-------------|-------------------|
| IE | 0,41        | 0,46       | 0,54         | 0,47       | 0,59       | 0,52        | <b>0,50</b>       |
| UK | 0,34        | 0,40       | 0,53         | 0,47       | 0,52       | 0,54        | <b>0,47</b>       |
| DK | 0,34        | 0,44       | 0,53         | 0,45       | 0,51       | 0,48        | <b>0,46</b>       |
| FI | 0,36        | 0,37       | 0,52         | 0,44       | 0,54       | 0,48        | <b>0,45</b>       |
| SE | 0,34        | 0,42       | 0,53         | 0,44       | 0,54       | 0,50        | <b>0,46</b>       |
| BE | 0,33        | 0,48       | 0,54         | 0,51       | 0,53       | 0,50        | <b>0,48</b>       |
| DE | 0,40        | 0,51       | 0,51         | 0,54       | 0,54       | 0,50        | <b>0,50</b>       |
| FR | 0,37        | 0,56       | 0,54         | 0,52       | 0,63       | 0,52        | <b>0,52</b>       |
| LU | 0,35        | 0,48       | 0,53         | 0,47       | 0,51       | 0,49        | <b>0,47</b>       |
| NL | 0,39        | 0,43       | 0,53         | 0,50       | 0,53       | 0,49        | <b>0,48</b>       |
| AT | 0,35        | 0,45       | 0,53         | 0,56       | 0,54       | 0,49        | <b>0,49</b>       |
| GR | 0,42        | 0,64       | 0,57         | 0,55       | 0,57       | 0,51        | <b>0,54</b>       |
| ES | 0,38        | 0,54       | 0,56         | 0,53       | 0,69       | 0,52        | <b>0,54</b>       |
| IT | 0,39        | 0,60       | 0,54         | 0,53       | 0,68       | 0,52        | <b>0,54</b>       |
| CY | 0,44        | 0,58       | 0,55         | 0,58       | 0,65       | 0,49        | <b>0,55</b>       |
| MT | 0,38        | 0,54       | 0,57         | 0,50       | 0,58       | 0,49        | <b>0,51</b>       |
| PT | 0,43        | 0,55       | 0,53         | 0,55       | 0,67       | 0,52        | <b>0,54</b>       |
| CZ | 0,30        | 0,50       | 0,50         | 0,52       | 0,49       | 0,49        | <b>0,47</b>       |
| EE | 0,37        | 0,48       | 0,56         | 0,50       | 0,55       | 0,52        | <b>0,50</b>       |
| LV | 0,40        | 0,52       | 0,55         | 0,55       | 0,64       | 0,52        | <b>0,53</b>       |
| LT | 0,34        | 0,55       | 0,53         | 0,52       | 0,62       | 0,52        | <b>0,51</b>       |
| HU | 0,41        | 0,57       | 0,54         | 0,52       | 0,62       | 0,52        | <b>0,53</b>       |
| PL | 0,34        | 0,52       | 0,55         | 0,57       | 0,56       | 0,50        | <b>0,51</b>       |
| SI | 0,35        | 0,42       | 0,57         | 0,52       | 0,49       | 0,51        | <b>0,48</b>       |
| SK | 0,38        | 0,44       | 0,52         | 0,55       | 0,56       | 0,49        | <b>0,49</b>       |
| BG | 0,45        | 0,61       | 0,56         | 0,59       | 0,69       | 0,51        | <b>0,57</b>       |
| RO | 0,47        | 0,57       | 0,55         | 0,56       | 0,66       | 0,47        | <b>0,55</b>       |

\* Pour Le Luxembourg, Chypre, Malte et la Lettonie, la signification des résultats est à considérer avec précaution au vu de la faiblesse de l'échantillon.