



HAL
open science

Un regard sur la qualité de l'emploi après le chômage

Laurence Lizé, Nicolas Prokovas

► **To cite this version:**

Laurence Lizé, Nicolas Prokovas. Un regard sur la qualité de l'emploi après le chômage. Revue Française de Socio-Economie, 2014, 14, pp.1-19. hal-00976130

HAL Id: hal-00976130

<https://hal.science/hal-00976130>

Submitted on 9 Apr 2014

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

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

Laurence Lizé
Université de Paris I, Centre d'Économie de la Sorbonne (CES-CNRS)
106-112, bd de l'Hôpital
75647 Paris Cedex 13
Tél. : 01 44 07 81 48
laurence.lize@univ-paris1.fr

Nicolas Prokovas
Pôle Emploi et ICEE, Université de Paris III
1, avenue du Docteur Gley
75020 Paris
Tél. : 01 40 30 63 02
nicolas.prokovas@univ-paris3.fr

Un regard sur la qualité de l'emploi après le chômage

Revue Française de Socio Économie, n° 14 (à paraître)

Résumé

L'étude porte sur les caractéristiques des emplois retrouvés après le chômage, en exploitant l'enquête « Sortants des listes des demandeurs d'emploi » en 2007 et 2009. Peu de travaux s'intéressent à la qualité des emplois acceptés par les anciens chômeurs, à cette fin, nous avons construit un indicateur synthétique qui prend en compte à la fois la rémunération, la durée du contrat, le temps de travail et les horaires de travail. Nos résultats montrent l'ampleur des emplois de « mauvaise qualité » à la sortie du chômage et permettent d'identifier les facteurs d'exposition à ce risque.

Classification JEL : J6, J21, J64

Mots clé : sortie du chômage, emploi, qualité de l'emploi, mobilité professionnelle

Job Quality after Unemployment

Abstract

This paper focuses on jobs found by formerly unemployed people; it is based on the 2007 and 2009 "leaving unemployment" surveys. A review of recent studies about job quality shows the importance of multi-dimensional approaches. Yet few research works are concerned with job quality of formerly unemployed people. A coincident indicator of this « quality » has therefore been set; it is based on variables such as: term of contract, full- or part-time status, working time, and wages. Risks of short-term and badly paid jobs have also been explored. It appears that leaving unemployment leads massively to low quality jobs.

JEL Classification: J6, J21, J64

Key words: Labour market, Unemployment, Employment, Job Quality, Mobility

1. Introduction

Dans un contexte où le débat actuel en France est focalisé sur la rapidité de la sortie du chômage et sur l'efficacité du placement, la question de la qualité de l'emploi retrouvé par les chômeurs semble être reléguée au second plan. De fait, les conditions de leur retour à l'emploi restent un point aveugle de l'analyse économique et statistique, hormis quelques grandes tendances publiées par la Dares/Pôle Emploi [Bernardi et Poujouly, 2012]. Pourtant, au niveau international, la question de la qualité de l'emploi apparaît de plus en plus fréquemment dans les débats : que ce soit en tant qu'élément des différentes politiques nationales de l'emploi [Marchand, 2011], en tant qu'objectif affiché par les institutions internationales¹ [Serrière, 2009 ; Eurofound, 2002, 2011 ; Greenan *et al.*, 2010 ; Watt & Leschke, 2008 ; UNECE, 2010], ou encore dans le champ académique [Green, 2006 ; Davoine et Erhel, 2007 ; Caroli et Gautié, 2009]).

Le problème de la progression de la place des emplois faiblement rémunérés et/ou de courte durée a été porté par de nombreux travaux en Europe ou aux États-Unis, en lien avec le développement des emplois non standards et l'intensification du travail [Schmitt, 2005 ; Kalleberg *et al.*, 2000]. Les « bad jobs » aux États-Unis font écho aux emplois de mauvaise qualité en France et leur importance sur le marché du travail a suscité des recherches visant à la construction d'indicateurs de qualité de l'emploi. Une question importante dans l'analyse de la qualité de l'emploi est celle de l'hétérogénéité des situations individuelles et de la concentration des mauvaises caractéristiques d'emploi sur certains groupes d'individus ou au sein de certains secteurs d'activité [Guergoat-Larivière, 2011].

La qualité de l'emploi est un concept multidimensionnel dont le contenu a évolué sur la période récente. Depuis 1999, le Bureau international du travail a défini une notion de « travail décent ». Outre les grands critères d'emploi, de protection sociale, de droits des travailleurs et de dialogue social, cette définition intègre maintenant la question de la rémunération ou la durée excessive du travail [Anker *et al.*, 2003 ; Bescond *et al.*, 2003]. Les parcours professionnels (périodes d'activité ou d'inactivité) et l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle ont aussi été pris en compte, la question de la qualité de l'emploi se place alors dans une vision dynamique et ouverte sur les inégalités entre les hommes et les femmes. Au cours des années 2000, l'approche plus subjective de satisfaction dans l'emploi s'est progressivement imposée comme l'une de ses dimensions essentielles.

Parallèlement, au niveau européen, le sommet de Laeken de 2001 a fixé les indicateurs de qualité de l'emploi². Ils figurent parmi les objectifs de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE), au moins au niveau des principes car, actuellement, ce thème ne se place pas parmi les préoccupations majeures de la SEE [Commission européenne, 2001 ; Conseil de l'Union européenne, 2011]. La stratégie « Europe 2020 » poursuit cette orientation et la qualité de l'emploi apparaît clairement comme une notion de second rang parmi les lignes directrices affichées [Eurostat, 2012]. Plus globalement et au niveau des concepts, l'approche européenne est porteuse d'ambiguïtés. Fruit d'un compromis politique entre deux visions de la qualité de l'emploi, elle intègre formellement la dimension de la qualité intrinsèque de l'emploi, c'est-à-dire la satisfaction au travail, le lien avec la formation et le salaire mensuel net mais uniquement comme variable de contexte. De leur côté, les dimensions macro-économiques telles que le taux d'emploi et les indicateurs de productivité, reflètent surtout les conditions économiques globales. Ces dernières sont souvent privilégiées parmi les

¹ Un calendrier des travaux à venir est d'ores et déjà fixé pour 2013 dans le cadre de la 19^e CIST (Conférence Internationale des Statisticiens du Travail).

² Cf. CEE [2006] et Commission européenne [2003] pour la liste exhaustive des indicateurs de qualité de l'emploi dont l'analyse déborde ici notre propos.

indicateurs de Laeken car elles permettent des comparaisons internationales, au détriment d'autres indicateurs moins consensuels tels que les conditions de travail ou la nature de l'emploi notamment. Par exemple, les conditions de travail et le niveau de salaire sont absents et les indicateurs du taux de transition entre déciles de salaires ne sont pas disponibles. Cette conception englobe donc des dimensions dont le lien avec la qualité de l'emploi est discutable et, de même, elle laisse de côté des aspects essentiels [Guergoat-Larivière, 2011]. Davoine et Erhel [2007] considèrent aussi qu'il s'agit d'une conception particulièrement large de la qualité de l'emploi et que l'ensemble des indicateurs pertinents n'est pas présent. Globalement, l'effacement de certains indicateurs de qualité de l'emploi reflète les préoccupations des pays membres de l'Union, avant tout centrées sur la progression quantitative de l'emploi.

Encadré 1 : Travaux récents sur les indicateurs de qualité de l'emploi

Les travaux de l'OIT [Anker *et al.*, 2003] présentent des indicateurs plus précis sur le contenu du travail et sur les liens entre la protection sociale et l'emploi. Ceux de l'European Trade Union Institute (ETUI), ont permis la création d'un index de la qualité de l'emploi (*job quality index, JQI*) afin de déterminer si l'objectif d'augmentation quantitative d'emplois s'est accompagné d'une amélioration de leur qualité [Watt & Leschke, 2008]. Cet index intègre six dimensions : le salaire, les formes atypiques d'emploi, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, les conditions de travail, l'accès à la formation et au déroulement de carrière et enfin la représentation collective et le dialogue social. Chacune fait l'objet d'une mesure pour les 27 pays de l'Union européenne. Cet index permet aussi une comparaison entre les pays européens en termes de qualité de l'emploi : la France obtient un score moyen, derrière les pays nordiques, le Royaume-Uni et les Pays Bas. Dans le prolongement direct de ces travaux, Erhel *et al.* [2013] se sont intéressés aux conséquences de la crise sur la qualité de l'emploi en s'appuyant sur les indices de *JQI* qui permettent de comparer les années 2005 et 2010. En moyenne, ces auteurs constatent un déclin général mais modéré de la qualité de l'emploi entre ces deux dates, avec une nette dégradation pour les sous-indices de salaire et de formes atypiques d'emploi et une amélioration pour les autres sous-indices. La France fait partie des pays où la dégradation de la qualité de l'emploi est la plus marquée dans trois domaines : la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, les conditions de travail et le déroulement de carrière.

De leur côté, les travaux de la *Task Force* sur la qualité de l'emploi mise en place par la Commission économique des Nations-Unies pour l'Europe [United Nations Economic Commission for Europe-UNECE, 2010] ont débouché sur un cadre conceptuel distinguant sept dimensions et 14 sous-dimensions. Ce cadre, certes enrichi sur la question des revenus ou du temps de travail notamment, reste imparfait sur la sécurité de l'emploi ou la satisfaction au travail car les indicateurs sont de mauvaise qualité et ne permettent guère de comparaison dans le temps ou dans l'espace.

Par ailleurs, la question de la qualité de l'emploi ne se pose pas de la même manière selon le point de vue adopté : celui des salariés mettra l'accent sur les conditions de travail et la satisfaction qu'ils retirent de son exercice, celui des employeurs portera sur la productivité et la qualité du travail à même d'améliorer les résultats de l'entreprise et enfin, celui des pouvoirs publics s'intéressera à la qualité du fonctionnement du marché du travail. Marchand [2011] souligne à cet égard les tensions qui existent entre ces différents points de vue. Ces tensions se reflètent dans les indicateurs de mesure car un même indicateur peut être lu de manière opposée, la place des contrats à durée déterminée par exemple. Le contenu donné à la

notion de qualité de l'emploi et la façon de l'aborder recouvre donc des enjeux théoriques et de politiques économiques.

Un autre aspect qui oriente les réflexions sur la qualité de l'emploi porte sur les liens entre quantité et qualité de l'emploi. Ainsi, l'approche standard étendue fait l'hypothèse d'un lien positif entre ces deux grandeurs. Ces liens s'observeraient à moyen ou long terme via l'effet positif sur la croissance de l'augmentation du niveau de formation et d'éducation des salariés dans les modèles de croissance endogène [Lucas, 1988]. La quantité de l'emploi jouerait aussi sur sa qualité si la croissance de l'emploi augmente le pouvoir de négociation des travailleurs et par conséquent, améliore leurs salaires ou leurs conditions de travail [Pissarides, 1990]. Ces approches visent donc à démontrer une complémentarité ou des effets d'entraînement entre quantité et qualité de l'emploi et non un arbitrage. En revanche, pour Amossé et Kalugina [2012] qui s'intéressent aux liens entre la qualité du travail et la dynamique de l'emploi en Europe entre 1995 et 2005, cette relation ne va pas de soi. Leur analyse « toutes choses égales par ailleurs » ne confirme pas la relation positive entre la qualité et la quantité : « les emplois dont le nombre a augmenté ne sont pas nécessairement de meilleure qualité que ceux dont le nombre a diminué » (p. 4). Leurs résultats montrent notamment que les agriculteurs, les jeunes, les travailleurs peu qualifiés et ceux travaillant dans certains secteurs d'activité sont particulièrement concernés - ceux de l'éducation, la santé et l'administration publique notamment.

Ces différents travaux, qui ont incontestablement permis de progresser dans la définition et la mesure de la qualité de l'emploi, en appellent tous à une amélioration des indicateurs à partir des sources nationales, en mobilisant des études spécifiques ou des résultats plus fins. Nous proposons d'appliquer le cadre d'analyse de la qualité de l'emploi à la micro-économie de la sortie du chômage. Notre analyse se centre plus précisément sur les caractéristiques qualitatives des postes retrouvés par les demandeurs d'emploi, à savoir, la rémunération, la nature du contrat de travail, le temps de travail et le type d'horaires de travail. L'objectif est ici d'apprécier la qualité de ces emplois à l'aide de critères à même de la mesurer et d'identifier les facteurs qui augmentent ou diminuent les risques d'occuper un emploi de mauvaise qualité à la sortie du chômage. Les données exploitées sont issues de l'enquête « Sortants des listes des demandeurs d'emploi » en 2007 et en 2009. Notre étude porte exclusivement sur les reprises d'emploi, les autres motifs de sortie du chômage tels que l'inactivité sont donc exclus du champ de l'analyse. Cette étude tente de faire la part entre les causes imputables aux facteurs individuels et celles induites par le fonctionnement du marché du travail sur le risque d'occuper un emploi de « mauvaise qualité ».

Après avoir exposé notre cadre d'analyse des transitions entre le chômage et l'emploi dans le contexte français (section 2), nous présenterons les données et la méthode utilisée (section 3). Nous proposerons alors d'étudier la qualité de l'emploi à la sortie le chômage à l'aide d'un indicateur synthétique (section 4). Nos résultats s'efforceront ensuite de dégager certains facteurs de risque de reprise d'un emploi de « mauvaise qualité » (section 5).

2. Transitions entre le chômage et l'emploi : le contexte français

Notre perspective se situe dans le courant de l'approche institutionnelle qui privilégie une grille d'analyse centrée sur les transitions entre le chômage et l'emploi, la nature du contrat de travail et les perspectives d'évolution de carrière. Les travaux sur la segmentation du marché du travail alimentent cette réflexion car ils mettent l'accent sur les contraintes qui pèsent sur les mobilités professionnelles entre les différents segments du marché du travail [Doeringer et Piore, 1971]. La sortie du chômage fait particulièrement ressortir certaines contraintes à l'œuvre plus généralement sur le marché du travail.

Fréquemment inscrite dans des logiques de mobilité subie, la reprise d'emploi des anciens chômeurs est fort peu respectueuse de la qualification professionnelle. De fait, elle introduit une rupture dans les trajectoires professionnelles et implique un déclassement pour une partie non négligeable des chômeurs, 20 % environ [Lizé et Prokova, 2009]. Cette dimension qui figure parmi certains indicateurs de la qualité de l'emploi³ ne sera pas creusée plus avant ici. Plus largement, la mobilité professionnelle à la sortie du chômage est à relier aux profondes mutations qu'a connues l'appareil productif ces dernières années, notamment la substitution progressive d'emplois tertiaires aux emplois industriels, l'affaiblissement des marchés internes et la massification du chômage. Entre 2003 et 2009, une certaine polarisation des emplois s'est opérée avec d'un côté, une nette progression des postes de cadres et des professions intermédiaires et de l'autre côté, un accroissement du nombre d'employés peu qualifiés dans les services : aides à domicile ou aides-soignants, métiers qui tendent à se développer avec le vieillissement de la population [Chardon et Estrade, 2007]. Les emplois retrouvés après le chômage amplifient ces tendances en faisant plus particulièrement ressortir la présence d'emplois de faible qualité.

Ces évolutions structurelles de l'emploi liées à la démographie et la demande de services ne semblent pas être remises en cause par la crise, les offres déposées à Pôle Emploi se sont même maintenues au plus fort de cette dernière pour les employés de maison et les assistants maternels. En revanche, parmi les secteurs en déclin, dans l'industrie notamment, la crise a amplifié ce mouvement [Bessière *et al.*, 2010]. Compte tenu de la conjoncture, la segmentation du marché du travail limite l'accès aux « bons emplois » pour les personnes les plus fragiles [Liégey, 2009]. Parmi elles, les anciens chômeurs semblent particulièrement pénalisés par leur trajectoire et par leur soumission à des exigences d'activation des politiques de l'emploi. Les sorties du chômage vers les métiers de l'aide à la personne attestent de cette tendance : les conditions d'emploi y sont moins bonnes que la moyenne en termes de durée du travail, de discontinuité dans le temps, de faibles rémunérations et de perspectives de carrières inexistantes [Estrade, 2008 ; Rose, 2012]. Les reprises d'emploi se font aussi souvent vers des emplois en intérim, sur des métiers d'ouvriers non qualifiés notamment.

Nos données issues de l'enquête Sortants de Pôle Emploi permettent de confirmer et de préciser ces observations concernant la polarisation des emplois en analysant les caractéristiques des emplois retrouvés par les anciens chômeurs. La rupture opérée par le passage par le chômage sera ici analysée à l'aune de différents critères. Nos données montrent que ces personnes ont peu accès aux emplois de très bonne qualité et que les sorties du chômage se concentrent sur des emplois peu qualifiés, notamment dans les services. Afin de dépasser ce cadre descriptif, nous privilégions ici une approche multi-dimensionnelle de la qualité de l'emploi qui fait référence à plusieurs indicateurs de « qualité intrinsèque ». Ceux-ci sont centrés sur les travailleurs mais notre démarche prend aussi en compte certaines institutions qui régulent le marché du travail et la sécurité du revenu, via l'indemnisation du chômage notamment.

3. Données et méthode

3.1. Données

Nous avons exploité ici les résultats de l'enquête « Sortants des listes des demandeurs d'emploi ». Cette enquête s'effectue chaque année par vagues trimestrielles et vise à appréhender le motif réel de la sortie du chômage, motif très imparfaitement renseigné dans les fichiers administratifs (cf. encadré 2). Nous avons empilé huit vagues de l'enquête afin d'obtenir une base de données sur les deux années retenues pour cette étude, 2007 et 2009.

³ Cf. UNECE [2010]

Cette exploitation porte sur un échantillon de 9 642 demandeurs d'emploi sortis de Pôle Emploi pour reprise d'emploi.

Les données sont appariées au fichier historique des demandeurs d'emploi, ce qui permet d'obtenir les caractéristiques individuelles des sortants (sexe, âge, qualification, niveau de formation, ancienneté au chômage, motif d'inscription, métier recherché, exercice d'emplois occasionnels, type d'indemnisation, bénéfice du RMI/RSA, résidence en ZUS).

Encadré 2 : L'enquête « Sortants des listes des demandeurs d'emploi »

L'enquête « Sortants des listes des demandeurs d'emploi » a été mise en place conjointement par l'ANPE et la DARES en 2001 et reprise par Pôle Emploi à partir de 2009. Elle vise essentiellement à fournir des informations sur le devenir immédiat des demandeurs d'emploi qui cessent d'être inscrits, ceux-ci ne donnant pas toujours d'explications relatives à leur sortie des fichiers. Elle est réalisée trimestriellement par téléphone auprès d'un échantillon représentatif de demandeurs d'emploi sortis aux mois de mars, juin, septembre et décembre. L'interrogation a lieu un mois après la fin de chaque trimestre.

L'échantillon national est constitué de façon à obtenir environ 2 000 répondants par vague d'interrogation. La méthode statistique utilisée pour la mise en place de l'échantillon est celle du tirage aléatoire équilibré, impliquant une interrogation de tous les individus de l'échantillon. Un échantillon plus large, de 15 000 personnes environ, mais sur la base d'une interrogation beaucoup plus courte, permet d'assurer une représentativité au niveau régional. Au-delà, l'enquête est représentative pour certains publics cibles : les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les demandeurs d'emploi résidant en zone urbaine sensible et les bénéficiaires du RMI ou du RSA. Le taux de réponse moyen avoisine 60 %.

Seules les personnes susceptibles d'avoir repris un emploi (c'est-à-dire qui ont déclaré une reprise d'emploi ou qui n'ont rien déclaré) sont interrogées. Celles qui ne sont plus en recherche d'emploi, ainsi que les demandeurs d'emploi n'ayant pas renouvelé leur inscription pour cause de formation, de déménagement, de dispense de recherche d'emploi, de départ à la retraite, de maternité, de congé parental, de maladie, de service militaire, d'emprisonnement, voire de décès, ne sont pas inclus dans le champ de l'enquête.

Pour les personnes déclarant avoir repris un emploi, l'interrogation porte sur les conditions de leur retour à l'emploi, les caractéristiques détaillées de cet emploi (nature du contrat, temps de travail, rémunération), l'appréciation qu'elles portent sur l'emploi qu'elles ont repris, leur parcours professionnel, ainsi que leur situation au moment de l'enquête.

3.2. Méthode de constitution de l'échantillon

Notre problématique est centrée sur la qualité de l'emploi retrouvé après le chômage et vise à faire ressortir des tendances plus structurelles que conjoncturelles en la matière. En effet, nos exploitations antérieures des enquêtes « Sortants des listes des demandeurs d'emploi » sur une plus longue période (2006, 2007, 2008 et 2009) ont montré que les conditions de reprise d'emploi varient peu selon la conjoncture⁴. Les années 2007 et 2009 ont été empilées afin de lisser les effets conjoncturels. Cette méthode se justifie par le fait que les échantillons des deux années ont une structure proche. En d'autres termes, les sortants du chômage en 2007 et 2009 ont des profils comparables même si la situation sur le marché du travail s'est sensiblement dégradée [Marchand et Minni, 2010]. Afin d'isoler un éventuel effet

⁴ Cf. [Lizé et Prokova, 2011] pour une exploitation des données sur les années 2007 et 2009 séparées.

temporel, une variable « année » a été introduite dans le modèle Logit où les années 2007-2009 sont empilées (cf. tableau 3).

À grands traits, la période retenue pour cette exploitation de l'enquête « Sortants des listes des demandeurs d'emploi » présente les caractéristiques suivantes : l'année 2007, avant l'avènement de la crise financière, correspond à une période de baisse du chômage. Pendant l'année 2009, les effets de la crise ont commencé à faire leur apparition, notamment en termes de destructions d'emplois et de hausse du chômage. Globalement, avec la crise, les sorties du chômage pour reprise d'emploi se sont contractées. Dans notre enquête, ces sorties sont passées de 64 % en 2007, soit 5 128 reprises d'emploi parmi 8 047 personnes interviewées, à 56 % en 2009, soit 4 514 reprises d'emploi parmi 8 110 personnes interviewées⁵.

Encadré 3 Méthode d'analyse

L'identification des emplois de « mauvaise qualité » parmi les emplois retrouvés a été faite selon les critères suivants : le premier critère appliqué a été celui du niveau de salaire, suivi par celui de la durée du contrat de travail, de l'exercice de l'activité à temps partiel contraint et d'horaires contraignants. Tous les emplois répondant à au moins un de ces critères ont été retenus dans notre analyse.

À l'aide de modèles d'analyse multivariée (*logit*), nous avons testé l'impact des différentes caractéristiques de la population ayant repris ces emplois. Il s'agit des caractéristiques individuelles, des variables caractérisant le parcours professionnel, ainsi que des variables liées à l'emploi retrouvé (pour plus de précisions sur les variables utilisées, se reporter à l'encadré 4). Nous avons ainsi mesuré le risque de retrouver un emploi de « mauvaise qualité », toutes choses égales statistiquement par ailleurs.

Notre sélection porte, par construction, sur un sous-ensemble de la population des sortants des listes des demandeurs d'emploi qui s'explique par notre objet d'étude : la reprise d'emploi. Le risque calculé ne s'applique donc pas à l'ensemble des demandeurs d'emploi mais seulement à ceux qui cessent d'être inscrits au chômage pour cause de reprise d'emploi. L'étude des caractéristiques de cette population aux deux dates montre que les profils des chômeurs en reprise d'emploi se ressemblent et que la sélection s'est peu transformée. A grands traits, les deux populations ont des caractéristiques très proches en 2007 et en 2009, c'est surtout la nature de l'emploi retrouvé qui a évolué. Les tris à plat indiquent un même pourcentage de femmes, une structure par âge et par qualification très proche aux deux dates ; par ailleurs, il y a plus de personnes indemnisées par l'assurance chômage en 2009 qu'en 2007. Du côté des emplois, les données font ressortir un recul du secteur industriel et une augmentation des services aux particuliers, de l'administration, de l'éducation, de la santé et de l'action sociale en 2009 par rapport à 2007. La nature des contrats de travail retrouvés montre une petite baisse des contrats en CDI et en intérim ainsi qu'un léger recul des emplois à temps plein en 2009 par rapport à 2007. La structure des salaires est restée comparable aux deux dates. Par ailleurs, nos résultats ne prétendent pas à une représentativité au niveau de l'ensemble des embauches mais uniquement au niveau de celles des anciens chômeurs.

Le risque de reprendre un emploi de « mauvaise qualité » a été mesuré pour l'ensemble des données des deux années considérées, à savoir 2007 et 2009. La décision d'empiler les deux années et de constituer une base de données unique répond à une double motivation : a) s'agissant d'échantillons constitués *ad hoc* pour chaque enquête et non de cohortes de demandeurs d'emploi, notre base de données atteint ainsi une plus grande ampleur, soit

⁵ 50,4 % et 44 % respectivement en données redressées CVS (cf. <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-de,76/statistiques,78/chomage,79/les-series - statistiques, 265/les-series-de-l-enquete-sortants, 9572.html>).

16 000 personnes sorties du chômage, ce qui permet d'améliorer la qualité de l'analyse ; b) l'année 2007 correspond à une période de baisse du chômage, tandis que l'année 2009 se situe en pleine période de destructions d'emplois et de hausse du chômage. Le regroupement de ces deux périodes contribue à gommer les effets conjoncturels et permet de saisir les éléments plus structurels du risque de retrouver un emploi de « mauvaise qualité ».

Sur le plan statistique, avant de procéder au regroupement des deux années, nous avons voulu contrôler l'effet de la période de sortie du chômage sur le risque de reprendre un emploi de « mauvaise qualité ». A cette fin, nous avons procédé à une dichotomisation de notre échantillon sur la base de l'année de la reprise d'emploi, et nous avons appliqué un modèle *logit* sur cette variable « année ». Les résultats du modèle ne montrent pas un effet notable de cette variable (écart de probabilité de 1,21 par rapport à la référence, cf. tableau 3).

4. Notion d'emploi de « mauvaise qualité » appliquée à nos données

Nous présenterons ici l'indicateur de qualité de l'emploi retenu pour l'apprécier à la sortie du chômage. Les dimensions isolées sont destinées à faire ressortir la spécificité de la situation observée et aussi à l'inscrire dans la dynamique plus globale du marché du travail. Cette approche statistique sera complétée par un éclairage subjectif qui porte sur la satisfaction exprimée par les anciens chômeurs sur l'emploi retrouvé.

4.1 Indicateur statistique des emplois de « mauvaise qualité »

Évaluer quantitativement la qualité de l'emploi est une démarche complexe, comme en témoigne les problèmes soulevés par les différentes définitions proposées. De plus, les indicateurs disponibles ne sont pas directement transposables à nos données. Afin de mesurer la qualité des emplois retrouvés par la population d'anciens chômeurs, nous avons construit un indicateur synthétique qui prend en compte quatre dimensions : la rémunération, la durée du contrat, le temps de travail et les horaires de travail. Les critères retenus s'attachent à remplir certaines conditions : d'univocité pour départager les emplois de mauvaise qualité des autres, de fiabilité et de régularité afin de pouvoir les suivre sur plusieurs années, en l'occurrence ici sur 2007 et 2009. Les quatre critères permettent de procéder à des tris successifs : le salaire est le premier critère de filtre, suivi de la durée du contrat de travail, du temps partiel subi et des horaires contraignants. Comme le salaire est une caractéristique fondamentale mais qui ne résume pas toutes les facettes de la qualité de l'emploi, les autres critères interviennent en deuxième ordre. Ce choix de filtrage des critères s'explique par le fait qu'un bas salaire recouvre souvent (mais pas toujours) un emploi de courte durée ou à temps partiel contraint et par ailleurs, généralement, les emplois les plus pénibles sont également les moins bien payés. Les contrats temporaires et à temps partiel sont généralement associés à des perspectives de carrière moins favorables et à des droits plus réduits de protection sociale (assurance chômage et retraite). Un emploi sera considéré comme de « mauvaise qualité » s'il remplit au moins une des caractéristiques suivantes :

- un salaire mensuel net inférieur à 750 €, à condition que cet emploi ne soit pas un poste à temps partiel choisi. Ce seuil a été retenu car il correspond à environ la moitié du salaire médian sur la période considérée. Parmi les personnes qui ont repris un emploi, 26 % ont accepté un travail rémunéré en dessous de 750 euros. De surcroît, plus d'un chômeur sur dix a été embauché sur un emploi rémunéré à moins de 450 euros par mois, ce qui atteste de la place des emplois de très faible durée payés sur la base du Smic horaire. Le niveau des salaires obtenus s'avère étonnamment bas et souvent bien en deçà des prétentions salariales des anciens chômeurs. Telles qu'elles sont exprimées dans l'enquête, la tranche modale des

prétentions salariale se situe entre 1 000 et 1 500 euros, or seuls 16 % des emplois sont rémunérés au-dessus⁶.

- Les contrats de travail courts, c'est-à-dire d'une durée inférieure à un mois, représentaient 17 % des emplois retrouvés, tous types de contrats confondus hors CDI. Parmi eux, 7 % correspondaient à des contrats d'un jour. L'importance des contrats précaires à la sortie du chômage mérite d'être soulignée : à titre de cadrage, 12,5% des actifs occupés étaient en CDD, en intérim, en stage ou en contrat aidé en 2009 [Insee, 2011]. Dans nos données, un tiers environ des personnes ont été embauchées en CDI et 9 % sur un contrat aidé (cf. annexe 1). Les contrats de travail de moins de six mois sont dorénavant plus nombreux que les CDI. Cette place importante des contrats atypiques intensifie les flux d'entrée et de sortie de l'emploi et par là même, le problème de la récurrence du chômage pour les plus vulnérables.

- Un emploi à temps partiel contraint, ce critère s'applique pour les sortants du chômage qui ont explicitement déclaré souhaiter travailler d'avantage. En moyenne sur les deux années, 20 % des chômeurs ont accepté un emploi à temps partiel contraint. La distinction entre le temps partiel choisi et subi est toujours délicate, voire inadéquate car il est probable que les données sur le temps partiel subi minimisent la situation. En effet, une partie des salariés ne déclarent pas « souhaiter travailler davantage » car ils ont intégré leurs très faibles chances de trouver un temps plein ou encore parce qu'ils - ou elles - n'ont pas de solution pour faire garder leurs jeunes enfants à un prix abordable. La distinction entre le temps partiel subi et choisi est donc porteuse d'ambiguïtés et ne reflète pas forcément les préférences des salariés. Selon Freyssinet [1999] qui a bien résumé les débats sur cette question, « il n'existe de choix concret que sous un système de contraintes et d'incitations. Ce choix ne peut, par ailleurs, être analysé qu'en référence aux solutions alternatives qui s'offrent aux agents concernés, avec les contraintes et incitations qui s'y rattachent également. » (p. 83). Compte tenu de ces remarques et tout en ayant conscience des limites de cet indicateur, nous choisissons de l'utiliser comme un indice parmi d'autres de la qualité de l'emploi. Il convient aussi d'avoir à l'esprit que, globalement, 28% des anciens chômeurs ont accepté un poste à temps partiel (71% ont donc retrouvé un emploi à temps plein). Ici aussi, les écarts avec la situation sur le marché du travail sont importants puisque le temps partiel concerne 17,3 % des salariés en 2009 [Insee, 2011].

- des horaires irréguliers ou contraignants. Est considéré comme tel tout horaire non régulier, qui varie d'un jour à l'autre et dont la modification n'est pas déterminée par le salarié. Nous avons exclu de ce critère les emplois de cadres qui, par définition, sont soumis à des horaires variables mais sans subir le même type de contraintes que pour les emplois d'exécution (« forfait jour » par exemple). 29 % des personnes en reprise d'emploi avaient des horaires qui variaient d'un jour à l'autre et qui leur étaient imposés par l'employeur. Par ailleurs, environ la moitié des emplois retrouvés par les anciens chômeurs s'exerce avec des horaires réguliers et cette situation est moins fréquente que pour l'ensemble des salariés⁷.

Notre indicateur synthétique atteste de l'ampleur des emplois de « mauvaise qualité » à la sortie du chômage : 57 % des chômeurs ayant repris un emploi se trouvent dans ce cas de figure sur la période étudiée (soit 5 523 personnes). Les quelques données de cadrage

⁶ 4,5 millions de personnes vivent avec moins de 773 euros par mois en 2009. Avec la crise, la progression du chômage a contribué à l'accroissement de la pauvreté, notamment de la pauvreté laborieuse (2,8 millions d'actifs pauvres en 2009). Cette hausse de la pauvreté est également sensible chez les indépendants [Lombardo *et al.*, 2011].

⁷ Les données de cadrage disponibles (enquête Condition de travail, Insee-Dares, 2005) ne permettent pas une comparaison directe. Notons que 73,7% des salariés ont des horaires normaux ou habituels (décalés ou non, à temps partiel ou à temps plein etc.). 10,3% des salariés ne connaissent pas leurs horaires pour la semaine à venir dans l'enquête « Conditions de travail », ce qui est largement inférieur à nos données.

présentées visent à montrer que, bien sûr, l'embauche sur un emploi de mauvaise qualité n'est pas spécifique aux sortants du chômage. Les emplois faiblement rémunérés, temporaires, à temps partiel ou assortis d'horaires contraignants concernent plus particulièrement les flux de mobilités externes, la sortie du chômage étant l'une des voies principales mais non unique de cette mobilité [Duhautois *et al.*, 2012]. La comparaison entre la situation des anciens chômeurs et celle des nouveaux embauchés ou de l'ensemble du salariat ne fait pas partie du champ d'investigation retenu ici et déborde donc largement de l'objet de l'article.

4.2. Satisfaction déclarée et poursuite de la recherche d'emploi

La question du jugement porté par les salariés sur leur emploi a tout son intérêt et offre un autre éclairage de la qualité de l'emploi dans sa dimension subjective⁸. La satisfaction déclarée par les individus est une variable qui est de plus en plus utilisée dans les travaux sur la qualité de l'emploi car elle est susceptible de contenir toute l'information recherchée et permet des comparaisons internationales [Clark, 1998, 2005]. Par ailleurs, l'appréciation subjective est stimulante car elle tient compte des préférences individuelles et élimine l'arbitraire de l'expert fixant des normes. Cette approche renvoie par principe à la subjectivité individuelle, ce qui fait son intérêt. Cependant, elle a aussi ses limites car elle peut se référer aux valeurs de différents groupes de références tels que les amis, la famille ou les collègues de travail, ce qui peut poser problème dans la détermination des échelles de préférences individuelles car celles-ci peuvent être adaptatives voire contradictoires. Les travaux de Gazioglu et Tansel [2006] ont ainsi montré que les attentes ne sont pas les mêmes selon l'âge, le genre et aussi les secteurs d'activité ou les professions. Le caractère fortement adaptatif de la satisfaction ressort aussi lorsque l'on compare les déclarations de l'ensemble des salariés et celles des sortants des listes des demandeurs d'emploi.

Une analyse quantitative de la satisfaction et de l'importance accordée au travail menée par Garner *et al.* [2006] a montré que, très globalement, 48 % des actifs occupés se déclarent satisfaits de leur travail et 11 % avancent des motifs d'insatisfaction (dans 41 % des cas restant, les motifs s'équilibrent). Les chances d'être insatisfaits augmentent chez les employés et les ouvriers, surtout lorsqu'ils travaillent avec des horaires décalés ou atypiques. Les individus insatisfaits souhaitent aussi plus souvent changer d'emploi, les principaux motifs étant le niveau du salaire, les horaires ou les possibilités de promotion⁹. De leur côté, les anciens chômeurs se déclarent satisfaits de l'emploi retrouvé dans 80 % des cas, ce qui est largement supérieur aux données de cadrage issues de l'enquête précitée. Ces résultats expriment incontestablement une satisfaction globale d'avoir retrouvé un emploi. La divergence entre cette appréciation subjective et la mesure statistique de la qualité de l'emploi est importante sans être surprenante. Elle témoigne de la volonté de sortir du chômage et de la satisfaction ressentie à court terme, quelles que soient les conditions de l'emploi¹⁰. Etant donné que la réponse positive à cette question sur la satisfaction exprime autre chose qu'une appréciation sur la qualité de l'emploi, elle ne peut pas être retenue comme un indicateur

⁸ Cf. les travaux de Layard [2005] et Davoine [2012] sur l'économie du bonheur : la satisfaction au travail engendrant des effets sur le bien être et aussi sur la productivité.

⁹ Cf. aussi l'enquête *Activité professionnelle* de l'Insee de 2007 qui a apprécié la satisfaction des salariés dans l'emploi en retenant quatre critères : le salaire, la stabilité de leur emploi, les conditions de travail et le temps de travail [Charnoz et Gollac, 2009]. Les résultats de cette enquête présentent l'intérêt de fournir un cadrage sur l'opinion des salariés sur ces dimensions de la qualité de l'emploi. La situation des enquêtés, les questions et la méthode restent bien évidemment non comparables avec nos données.

¹⁰ Boget [2013] s'est intéressé aux bénéficiaires du RSA-activité qui se déclarent satisfaits de leur statut de travailleur, en soulignant l'importance de la crainte du chômage et de l'inactivité dans leurs motivations. Il replace la satisfaction exprimée par ces « travailleurs pauvres assistés » dans un contexte significatif qui permet d'expliquer « le développement d'une rationalité où sécurisation des revenus et reconnaissance sociale importent davantage que la maximisation des revenus » (p. 12).

adéquat en la matière. La satisfaction déclarée a donc été traitée à part et ne figure pas parmi nos critères utilisés pour qualifier la qualité des emplois à la sortie du chômage.

L'enquête « Sortants des listes des demandeurs d'emploi » présente l'intérêt de permettre d'aller au-delà de cette déclaration de satisfaction et d'observer plus précisément les comportements des individus sur le marché du travail. L'insatisfaction peut en effet induire des retraits d'activité. Or, chez les anciens chômeurs, la fragilité des emplois retrouvés en termes de salaire ou de durée du travail et les conditions difficiles de leur exercice se traduisent souvent par une sortie rapide vers l'inactivité ou le chômage. Au moment de l'enquête, soit environ deux mois après la reprise d'emploi, une personne sur six (16% du total) déclare ne plus travailler. Les pourcentages sont nettement plus élevés dans le cas des emplois de « mauvaise qualité » (tableau 1). Ces transitions vers l'inactivité ou le chômage peuvent en partie s'expliquer par la présence de contrats courts ou très courts qui augmentent mécaniquement la probabilité de ne plus occuper cet emploi un mois ou deux après la sortie. De fait, pour ceux qui ont obtenu un contrat de travail en CDI, les transitions vers le non emploi sont moins fréquentes. Ces trajectoires vers le non emploi attestent donc à la fois de la récurrence du chômage générée par les contrats courts et du découragement qui touche une partie des sortants du chômage.

Tableau 1. Part des personnes en reprise d'emploi ne travaillant plus au moment de l'enquête, en fonction de la qualité de l'emploi et du type de contrat

| Tous emplois | « Mauvais » emplois |
|--|--|
| 16,4 % | 19,6 % |
| <i>dont CDI : 17 %</i> | <i>dont CDI : 13 %</i> |
| <i>autres contrats (CDD, intérim, etc.) : 83 %</i> | <i>autres contrats (CDD, intérim, etc.) : 87 %</i> |

Source : enquêtes « Sortants des listes des demandeurs d'emploi », 2007 et 2009 cumulées. Champs : 9 642 emplois dont 5 523 emplois de « mauvaise qualité ». Guide de lecture : 16,4 % des anciens chômeurs qui ont retrouvé un emploi l'avaient déjà perdu au moment de l'enquête ; 17 % des emplois perdus étaient des CDI. 19,6 % des anciens chômeurs qui ont retrouvé un emploi de « mauvaise » qualité l'avaient déjà perdu au moment de l'enquête ; 13 % des emplois perdus étaient des CDI.

Un autre indice de l'insatisfaction ressort dans les comportements de poursuite de recherche d'emploi peu de temps après avoir été recruté. Selon la qualité de l'emploi retrouvé, les écarts sont nets (tableau 2) : parmi les demandeurs d'emploi qui ont été embauchés sur un emploi de « mauvaise qualité », 43 % ont continué à rechercher un autre emploi sur la période considérée, ce qui atteste de leur insatisfaction (à comparer à 34% en moyenne). Ceci tient aussi, en partie, à la présence importante de contrats temporaires (CDD, intérim, contrats aidés). Pour ceux qui ont été embauchés en CDI, cette fréquence est plus faible. Quelle que soit la qualité de l'emploi accepté, la poursuite de la recherche s'explique essentiellement par le type de contrat de travail, par la nature du métier ou encore par l'insatisfaction salariale. À cet égard, la distance qui sépare l'ensemble des salariés en activité et les anciens chômeurs mérite d'être soulignée car globalement, 55 % des salariés se déclarent insatisfaits de leur salaire, bien avant les autres motifs d'insatisfaction dans l'emploi [Charnoz et Gollac, 2009], alors que pour les sortants du chômage, ce motif n'est avancé que dans 11 à 13 % des cas environ.

Tableau 2. Poursuite de la recherche d'emploi, malgré l'embauche, selon la qualité de l'emploi (en %)

| | Tous emplois | « Mauvais » emploi |
|---|--------------|--------------------|
| Ont continué la recherche d'emploi | 34 | 43 |
| <i>dont CDI</i> | <i>12 %</i> | <i>20 %</i> |
| <i>autres contrats (CDD, intérim, etc.)</i> | <i>88 %</i> | <i>80 %</i> |
| <i>Raisons de la poursuite*</i> | | |
| Contrat insatisfaisant | 45 | 42 |
| Durée du travail insatisfaisante | 2 | 13 |
| Métier non souhaité | 16 | 16 |
| Salaire insuffisant | 11 | 13 |
| Secteur non convenable | 8 | 7 |
| Conditions de travail | 7 | 6 |
| Autre raison | 11 | 3 |

* Une seule réponse possible.

Source : enquêtes « Sortants des listes des demandeurs d'emploi », 2007 et 2009 cumulées. Champs : 9 642 emplois dont 5 523 emplois de « mauvaise qualité ». Guide de lecture : 34 % des anciens chômeurs qui avaient retrouvé un emploi ont continué d'en chercher un autre ; 12 % parmi eux étaient en CDI. 43 % des anciens chômeurs qui avaient retrouvé un emploi de « mauvaise » qualité ont continué d'en chercher un autre ; 20 % parmi eux étaient en CDI.

5. Facteurs de risque de reprise d'un emploi de « mauvaise qualité »

Nos statistiques descriptives ont montré que les anciens chômeurs sont fréquemment exposés à une embauche sur un emploi de mauvaise qualité. *A priori*, certains facteurs jouent un rôle prépondérant car ces emplois se concentrent sur une population féminine, jeune, peu qualifiée et non indemnisée (cf. annexe 1). Compte tenu de ces effets de structure et afin d'affiner cette première description, nous procédons à une analyse multivariée (modèle Logit). L'estimation se fait à partir de l'indicateur statistique de qualité de l'emploi construit à partir de nos données. Cette mesure a été effectuée sur deux années cumulées, en 2007 et en 2009.

Encadré 4 Modèle Logit et variables utilisées

Le phénomène étudié est une variable dichotomique, soit « oui » pour une embauche sur un emploi de « mauvaise » qualité et « non » pour une embauche sur un autre emploi. Le modèle Logit estime l'influence des variables sur la probabilité d'avoir « oui ». Les coefficients d'estimation donnent le sens de la modalité, positif ou négatif. La probabilité estimée permet de mesurer la variation d'une modalité par rapport à celle mise en référence. Par exemple, la probabilité d'être embauché sur un emploi de mauvaise qualité augmente de 4,1 points pour les personnes âgées de moins de 25 ans par rapport à celles âgées de 35 à 49 ans, modalité mise en référence. L'ensemble du modèle s'interprète « toutes choses égales statistiquement par ailleurs », compte tenu de l'ensemble des modalités mises en références. Il permet de voir l'effet propre des variables étudiées, au delà des effets de structure qui caractérisent l'échantillon (cf. annexe 1 : surreprésentation des femmes, des trajectoires précaires etc.).

Les variables qui ont été testées dans le modèle sont les suivantes : une variable « année », des variables individuelles (âge, sexe, niveau de qualification, niveau de formation), des variables caractérisant le parcours professionnel (motif d'inscription à Pôle Emploi, durée de l'inscription au chômage, exercice éventuel d'activités occasionnelles pendant la durée du chômage, trajectoire antérieure, droit à indemnisation du chômage, droit au RMI/RSA...), et enfin des variables liées à l'emploi retrouvé (statut juridique de l'employeur, secteur d'activité). Certaines variables ont été retirées du modèle car elles sont trop corrélées avec d'autres. C'est le cas du niveau de formation, qui a été écarté car cette variable est corrélée

avec la qualification et de la trajectoire ou du motif d'inscription au chômage qui est corrélé avec l'indemnisation.

Tableau 3. Probabilité de trouver un emploi de "mauvaise" qualité à la sortie du chômage (modèle *logit*)

| Paramètre | modalités | Coefficients d'estimation | Probabilité estimée | Variation de probabilité (en point de %) |
|--------------------|--|---------------------------|---------------------|--|
| <i>Intercept</i> | | 0,2401 | 55,9 | |
| Sexe | Femme (réf. Homme) | 0,1399*** | 59,4 | 3,4 |
| Âge | < 25 ans (réf. 35-49 ans) | 0,1679*** | 60,0 | 4,1 |
| Âge | 25-34 ans | -0,1002** | 53,5 | -2,5 |
| Âge | 35-49 ans | n.s. | | |
| Âge | 50 ans et plus | n.s. | | |
| Qualification | MO – OS (réf. TAM) | 0,474*** | 67,1 | 11,2 |
| Qualification | OQ | n.s. | | |
| Qualification | ENQ | 0,4252*** | 66,0 | 10,1 |
| Qualification | EQ | 0,0881** | 58,1 | 2,1 |
| Qualification | Ingénieur, cadre | -0,7597*** | 37,3 | -18,7 |
| Type employeur | À son compte (réf. entreprise privée) | -0,7457** | 37,6 | -18,4 |
| Type employeur | Particulier, artis.,commerç., prof. lib. | n.s. | | |
| Type employeur | ETT | 0,709*** | 72,1 | 16,1 |
| Type employeur | Association | 0,3533** | 64,4 | 8,4 |
| Type employeur | État, collectivité locale | -0,2716** | 49,2 | -6,7 |
| Secteur | Agriculture (réf. administration) | 0,4286*** | 66,1 | 10,1 |
| Secteur | Industrie agro-alimentaire | n.s. | | |
| Secteur | Industrie des biens de consommation | -0,2312* | 50,2 | -5,7 |
| Secteur | Industrie automobile | -0,8525*** | 35,1 | -20,8 |
| Secteur | Industrie des biens d'équipement | -0,5098*** | 43,3 | -12,7 |
| Secteur | Industrie des biens intermédiaires | -0,4187*** | 45,5 | -10,4 |
| Secteur | Énergie | -0,4085** | 45,8 | -10,2 |
| Secteur | Construction | -0,3666*** | 46,8 | -9,1 |
| Secteur | Commerce | 0,4195*** | 65,9 | 9,9 |
| Secteur | Transport | 0,2962** | 63,1 | 7,1 |
| Secteur | Activités financières et immobilières | -0,6339** | 40,3 | -15,7 |
| Secteur | Services aux entreprises | 0,1685** | 60,1 | 4,1 |
| Secteur | Services aux particuliers | 0,6176*** | 70,2 | 14,2 |
| Secteur | Éducation – santé – action sociale | 0,6987*** | 71,8 | 15,9 |
| Indemnisation | Indemnisé (réf. non indemnisé) | -0,2477** | 49,81 | -6,2 |
| RMI/RSA | Non bénéficiaire (réf. bénéficiaire) | n.s. | | |
| Activités réduites | Exercice (réf. aucune) | n.s. | | |
| Année | 2009 | 0,0494** | 57,2 | 1,2 |

Champ : demandeurs sortis de Pôle Emploi pour reprise d'un emploi, 9 642 individus, années 2007 et 2009 empiilées. Seules les variables significatives sont citées. *** : significatif à 0,1 %, ** : significatif à 5 %, * : significatif à 10 %.

Lecture : la probabilité d'être embauché sur un emploi de « mauvaise qualité » est de 55,9 % pour un individu présentant toutes les caractéristiques de référence (*intercept*). Cette probabilité passe à 59,4 % si c'est une femme, soit une augmentation de 3,4 points par rapport à la référence.

L'effet des variables individuelles se confirme : les femmes ont plus de chances d'être embauchées sur un mauvais emploi que les hommes. Par rapport aux personnes âgées de 35 à 49 ans, les jeunes (moins de 25 ans) sont pénalisés tandis que les personnes de la tranche d'âge comprise entre 25 et 34 ans sont moins concernées par les « mauvais » emplois. Par ailleurs, les personnes de bas niveaux de qualification, ouvriers comme employés, sont plus exposées à ce risque que les techniciens ou agents de maîtrise. A cet égard, Erhel *et al.* [2013]

ont aussi montré que les jeunes et les personnes de faible qualification sont plus affectés par le risque de détérioration de la qualité de l'emploi. De leur côté, les ingénieurs et les cadres sont la catégorie socio-professionnelle la plus protégée. Les personnes indemnisées par l'assurance chômage ont moins de chances que les autres d'accepter un mauvais emploi, nos résultats permettent, *a minima*, de vérifier cet effet protecteur.

Être embauché par une entreprise de travail temporaire ou par une association augmente aussi significativement ce risque par rapport à la situation de référence tandis qu'il diminue si les anciens chômeurs ont été embauchés par l'État, une collectivité locale ou encore s'ils se sont mis à leur compte. Le secteur d'activité joue un rôle important : les emplois dans l'éducation, la santé et l'action sociale, les services aux particuliers ou aux entreprises, le commerce, les transports et l'agriculture sont plus fréquemment de « mauvais emplois » que dans l'administration. En revanche, les emplois dans l'énergie, certains secteurs industriels (biens d'équipement, biens intermédiaires, automobile, biens de consommation), la construction et les activités financières ou immobilières sont moins exposés à ce risque. Il convient toutefois de garder à l'esprit que, si les emplois industriels apparaissent comme de « meilleure qualité » que ceux des services, c'est aussi car notre indicateur de qualité de l'emploi est imparfait car il ne peut pas intégrer les conditions de travail et la pénibilité des tâches plus forte dans l'industrie qu'ailleurs.

Structurellement, les emplois de « mauvaise qualité » concernent donc plus particulièrement une population faiblement qualifiée et touchée par la montée des formes particulières d'emploi. La présence des femmes et des jeunes est ici cohérente avec cette tendance. Les variables directement liées à l'emploi telles que le type d'employeur et le secteur d'activité jouent un rôle prépondérant dans la qualité de l'emploi retrouvé.

Conclusion

Nos résultats confirment l'intérêt d'une approche multidimensionnelle de la qualité de l'emploi à la sortie du chômage. À cet égard, l'enquête « Sortants des listes des demandeurs d'emploi » est d'une grande richesse car elle contient des questions subjectives, relatives à la satisfaction dans l'emploi, et d'autres items permettant de comprendre les comportements des personnes insatisfaites : les retraits du marché du travail ou la recherche d'un autre emploi notamment. En s'appuyant sur les indicateurs de qualité de l'emploi utilisés dans d'autres travaux, nous avons évalué statistiquement de la place des emplois de « mauvaise qualité » à la sortie du chômage. Nos résultats soulignent l'ampleur de ce phénomène puisqu'il concerne plus de la moitié des reprises d'emploi. Ces emplois de « mauvaise qualité » s'adressent plus particulièrement à une population fragilisée sur le marché du travail. Ainsi, les jeunes, les femmes, les personnes peu qualifiées ou inexpérimentées professionnellement sont les plus touchées. Au-delà des caractéristiques individuelles, le risque de sortir du chômage sur un emploi de « mauvaise qualité » tient pour beaucoup au secteur d'activité des entreprises. En effet, ces personnes ont souvent été embauchées dans les services aux particuliers ou la santé et l'action sociale.

Au total, les conditions de retour à l'emploi des chômeurs nous apprennent beaucoup sur les transformations de l'emploi salarié et sur la flexibilité à l'œuvre sur le marché du travail. À la sortie du chômage, les transformations de la norme d'emploi sont particulièrement amplifiées. C'est à travers certaines catégories de salariés que ces transformations s'imposent et que se redessinent les lignes de segmentation du marché du travail. Pour les sortants des listes des demandeurs d'emploi, l'accumulation de contrats très courts, de temps partiels contraints et de salaires insuffisants ne permettent pas la stabilisation de la main-d'œuvre et ce *turn-over* nuit aux performances économiques [Brunet, 2002 ; Gollac et Volkoff, 2007]. Plus largement, le développement de l'emploi de mauvaise qualité induit un gâchis de

qualification, de compétence et une perte de productivité globale qui peut peser sur la croissance économique. Ces tendances s'appuient sur les résultats d'une enquête qui ne fournit qu'une photographie instantanée de la reprise d'emploi. Elles mériteraient d'être mises en perspective avec des données longitudinales qui nous renseigneraient sur les parcours professionnels avant l'inscription à Pôle Emploi et qui permettraient de mieux appréhender les trajectoires à la sortie du chômage

Bibliographie

AMOSSÉ T., KALUGINA E. (2012), « More and Better Jobs in Europe. Really ? », *Document de travail*, n° 162, CEE, décembre.

ANKER R., CHERNYSHEV I., EGGER P., MEHRAN F., RITTER J. A. (2003), « La mesure du travail décent : un système d'indicateurs statistiques de l'OIT », *Revue internationale du travail*, vol. 142, n°2, p. 159-193.

BERNARDI V., POUJOULY C. (2012), « Les sortants des listes de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en juin 2011 », *Dares Indicateurs*, janvier, n°001.

BESCOND D., CHATAIGNIER A., MEHRAN F. (2003), « Sept indicateurs pour mesurer le travail décent : une comparaison internationale », *Revue Internationale du travail*, vol. 142, n°2, p. 195-229.

BESSIERE S., OMALEK L., VINEY X., KLEIN T., LAINE F., BONNET A., ZANDA J-L. (2010), « Les métiers en 2009 : seuls quelques métiers résistent à la dégradation du marché du travail », *Dares / Centre d'Analyse stratégique, Dares analyses*, n° 069.

BOGET Y. (2013), « Le RSA : une trappe à incertitude ? », Communication au séminaire TEmPS, Centre d'économie de la Sorbonne, Paris, 6 juin.

BRUNET F. (2002), « Un enjeu : la "qualité" de l'emploi », *Données sociales*, Paris.

CAROLI È., GAUTIE J. (sous la direction de) (2009), *Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française ?*, Cepremap, Paris.

Centre d'études de l'emploi (2006), *La qualité de l'emploi*, Repères, La Découverte, Paris.

CHARDON O., ESTRADE M. A. (2007), « Les métiers en 2015 », *Rapport du CAS-Dares*, La Documentation française, Paris.

CHARNOZ P., GOLLAC M. (2009), « En 2007, le salaire était la première source d'insatisfaction vis-à-vis de l'emploi », *Insee Première*, n° 1270.

CLARK A. (2005), « Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries », *British Journal of Industrial relations*, vol. 43, p. 377-400.

CLARK A. E. (1998), *Les indicateurs de la satisfaction au travail. Quelles sont les caractéristiques d'un bon emploi? Observations recueillies dans certains pays de l'OCDE*, Documents hors série n°34, ed. OCDE, Paris.

Commission européenne (2001, 2003), *L'emploi en Europe*, Office de Publication des Communautés Européennes, Luxembourg.

Conseil de l'Union européenne (2011), Lignes directrices pour la politique de l'emploi des États membres, *Journal officiel de l'Union Européenne*.

DAVOINE L. (2012), *L'économie du bonheur*, Repères, La Découverte, Paris.

- DAVOINE L., ERHEL C. (2007), « La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique », *Économie et Statistique*, n° 410, p. 47-69.
- DOERINGER P. B., PIORE M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 2^e éd. augmentée, 1985, Armonk Sharpe, New York.
- DUHAUTOIS R., PETIT H., REMILLON D. (2012), *La mobilité professionnelle*, Repères, La découverte, Paris.
- ERHEL C., GUERGOAT-LARIVIERE M., LESCHKE J., WATT A. (2013), « Tendances de la qualité de l'emploi pendant la crise : une approche européenne comparative », *Document de travail*, n° 161, CEE-ETUI, mars.
- ESTRADE M.-A. (2008), « Une prospective socio-économique du travail et de l'emploi peu qualifié », in « L'emploi, nouveaux enjeux – Édition 2008 », *Insee Références*, p. 27-39.
- Eurofound (2002), « Quality of work and employment in Europe: Issues and challenges », *Foundation paper*, n° 1, Dublin.
- Eurofound (2011), «Links between quality of work and performance”, *Report*, Dublin.
- EUROSTAT (2012), “Europe 2020 Strategy – towards a smarter, greener and more inclusive EU economy?”, *Statistics in Focus*, n° 39.
- FREYSSINET J. (1999), « Commentaires », in *Le temps partiel en France*, Cette G. (dir), Rapport du CAE, La Documentation française. Paris, p. 79-85.
- GARNER H., MEDA D., SENIK C. (2006), « La place du travail dans l'identité », *Économie et statistique*, n° 393-394, p. 21-40.
- GAZIOGLU S, TANSEL A. (2006), « Job satisfaction in Britain: individual and job related factors », *Applied Economics*, vol. 38 (10), p. 1163-1171.
- GOLLAC M., VOLKOFF S. (2007), *Les conditions de travail*, Repères, La Découverte, Paris.
- GREEN F. (2006), *Demanding Work. The paradox of job quality in the affluent economy*, Princeton University Press, Princeton and Oxford.
- 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)”, *Document de travail du CEE*, n°133.
- GUERGOAT-LARIVIERE M. (2011), *La qualité de l'emploi en Europe : une perspective dynamique et institutionnelle*, thèse de doctorat, Université de Paris 1, 379 p.
- Insee (2011), *Tableaux de l'économie française*, Paris.
- KALLEBERG A. L., RESKIN B. F., HUDSON K. (2000), « Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States », *American Sociological Review*, vol. 65, n° 2, p. 256-278.
- LAYARD R. (2005), *Happiness Lessons from a New Science*, Allen Lane.
- LIEGEY M. (2009), « L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ? », *CAS, La note de veille*, n°156.
- LIZE L., PROKOVAS N. (2009), « La sortie du chômage : le jeu des mobilités ascendantes et descendantes », *Économie Appliquée*, tome LXII, n° 1, p. 104-132.
- LIZE L., PROKOVAS N. (2011), « Effets de la crise sur les conditions de retour à l'emploi », in *Crise économique, inégalités et pauvretés*, Kerleau M., Laguérodié S., Outin J-L. (dir) UCL, Presses Universitaires de Louvain, p. 77-95.

- LOMBARDO P., SEGUIN É., TOMASINI M. (2011), “Les niveaux de vie en 2009”, *Insee Première*, n° 1365.
- LUCAS R. (1988), « On the Mechanics of Economic Development », *Journal of Monetary Economics*, vol. 22, n°1, p. 3-42.
- MARCHAND O. (2011), « La qualité de l’emploi, réflexions en cours aux niveaux international et national », CNIS, Commission Emploi, 19/09.
- MARCHAND O., MINNI C. (2010), « Le marché du travail dans la crise », *Revue de l’OFCE*, n° 115, p. 64-80.
- PISSARIDES C. (1990), *Equilibrium Unemployment Theory*, Basil Blackwell, New York.
- ROSE J. (2012), *Qu’est-ce que le travail non qualifié ?*, La Dispute, Paris.
- SCHMITT J. (2005), *How Good is the Economy at Creating Good Jobs ?*, CEPR, October.
- SERRIERE N., 2009, « La mesure du travail décent », OIT, Centre international de formation.
- UNECE (United Nations Economic Commission for Europe), (2010), *Measuring Quality of Employment – Country Pilot Reports*, United Nations, Geneva.
- WATT A., LESCHKE J. (2008), *Job Quality in Europe*, European Trade Union Institute (ETUI), WP, 2008.07, Bruxelles.

Annexe 1 : caractéristiques de la population étudiée, (en %)

| Variables | Modalités | Structure | dont emploi de mauvaise qualité |
|--|--|-----------|---------------------------------|
| <i>Composition sociodémographique</i> | | | |
| Sexe | Femmes | 52 | 57 |
| | Hommes | 48 | 43 |
| Âge | < 25 ans | 27 | 30 |
| | 25 – 34 ans | 34 | 32 |
| | 35-49 | 30 | 29 |
| | 50 ans et plus | 9 | 9 |
| Formation | >Bac+2 | 12 | 10 |
| | Bac+2 | 14 | 12 |
| | Bac | 22 | 23 |
| | < Bac | 50 | 54 |
| | nr | 2 | 1 |
| Qualification | MO et ONQ | 8 | 9 |
| | OQ | 12 | 11 |
| | ENQ | 18 | 22 |
| | EQ | 43 | 44 |
| | TAM | 10 | 8 |
| | Cadre | 6 | 3 |
| | nr | 3 | 3 |
| <i>Historique sur le marché du travail</i> | | | |
| Trajectoire | Emploi régulier | 38 | 34 |
| | Récurrence | 45 | 45 |
| | Chômage | 6 | 7 |
| | Jamais travaillé-reprise activité | 9 | 11 |
| | autre | 2 | 3 |
| Ancienneté d'inscription | Moins de 6 mois | 60 | 60 |
| | 6 – 12 mois | 21 | 20 |
| | 12 – 24 mois | 12 | 12 |
| | 24 mois et plus | 7 | 8 |
| Motif d'inscription | Fin contrat/mission | 44 | 43 |
| | Licenciement | 20 | 17 |
| | Démission | 8 | 8 |
| | Reprise activité, 1 ^{er} emploi | 18 | 21 |
| | Fin stage-formation | 3 | 4 |
| | Départ volontaire | 2 | 2 |
| Autre motif | | 5 | 5 |
| | | | |
| Indemnisation | Indemnisés ARE+ASS | 63 | 58 |
| | Non indemnisés | 37 | 42 |
| Activités réduites | > 78h | 15 | 19 |
| | >= 78h | 20 | 18 |
| | Non exercées | 65 | 63 |
| RMI | Bénéficiaires | 10 | 12 |
| | Non bénéficiaires | 90 | 88 |
| Résidence ZUS | Résidents | 6 | 7 |
| | Non résidents | 94 | 93 |
| <i>Caractéristiques de l'emploi retrouvé</i> | | | |
| Secteur d'activité | Agriculture | 3 | 3 |
| | Industrie | 18 | 15 |
| | Construction | 7 | 6 |
| | Commerce | 10 | 10 |
| | Transports | 4 | 4 |
| | Activités financières & immobilières | 2 | 1 |
| | Services aux entreprises | 8 | 8 |
| | Services aux particuliers | 20 | 23 |
| | Éducation, santé, action sociale | 16 | 19 |
| | Administration | 6 | 6 |
| nr | 6 | 5 | |

| Variables | Modalités | Structure | <i>dont emploi de mauvaise qualité</i> |
|------------------|---|-----------|--|
| Type d'employeur | Compte propre | 6 | 5 |
| | Particulier | 5 | 7 |
| | ETT | 14 | 17 |
| | Association | 8 | 10 |
| | Entreprise privée | 49 | 42 |
| | État, collectivité, entreprise nationale | 17 | 18 |
| | nr | 1 | 1 |
| Type de contrat | CDI | 30 | 24 |
| | CDD | 40 | 42 |
| | Contrat saisonnier | 6 | 5 |
| | Intérim et vacations | 16 | 21 |
| | À son compte-aide familial | 6 | 5 |
| | Autre | 2 | 3 |
| | <i>Contrats aidés</i> | 9 | 13 |
| Durée Contrat | Indéterminée (CDI et à leur compte) | 36 | |
| | 1 an ou plus | 6 | |
| | 6 – 11 mois | 18 | |
| | 2 – 5 mois | 21 | |
| | 1 mois ou moins | 17 | |
| | nr | 2 | |
| Temps de travail | Temps plein | 71 | |
| | Temps partiel | 28 | |
| | nr | 1 | |
| | <i>Temps partiel dont : choisi</i> | 29 | |
| | <i>subi</i> | 70 | |
| Horaires | Réguliers | 52 | |
| | Irréguliers non contraignants ou alternants | 19 | |
| | Irréguliers contraignants | 29 | |
| Salaire mensuel | < 450 € | 11 | |
| | 450 € – 750 € | 15 | |
| | 750 € – 1000 € | 13 | |
| | 1000 € - 1500 € | 43 | |
| | > 1500 € | 16 | |
| | nr | 2 | |

Source : enquêtes « Sortants des listes de l'ANPE/Pôle Emploi » 2007 et 2009 empiées. Champ : 9 642 demandeurs d'emploi ayant retrouvé un travail.