

## Point de vue

# Mesurer la qualité de l'emploi : un enjeu de bien-être et de compétitivité

Par **Vincent Donne** (HCSP) et **Christine Erhel** (Cnam, LIRSA, CEET)

Novembre 2025

Depuis plusieurs années, la qualité de l'emploi s'impose dans le débat public. Contribuant au bien-être des salariés, à l'attractivité des emplois mais aussi aux capacités productives des entreprises, elle devient un enjeu de politique économique dont les pouvoirs publics doivent s'emparer, comme le préconisait déjà le rapport de la commission présidée par Olivier Blanchard et Jean Tirole en 2021<sup>1</sup>.

En 2023, nous nous sommes efforcés de documenter la qualité des emplois à l'échelle des métiers<sup>2</sup>, en mobilisant une série d'indicateurs couvrant plusieurs dimensions. Cet état des lieux constitue un socle de référence sur lequel il faut à présent bâtir, d'autant que la France occupe une position relativement défavorable par rapport à d'autres pays européens en matière de qualité de l'emploi, s'agissant notamment d'exposition aux risques physiques ou d'organisation et d'environnement du travail.

Un travail de recensement rapide dans trois pays – États-Unis, Royaume-Uni et Allemagne – révèle combien il est nécessaire pour la France de se doter d'un *index synthétique* capable de rendre compte aux citoyens et aux acteurs économiques des différentes dimensions de la qualité de l'emploi : conditions de travail, sécurité et stabilité de l'emploi, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, perspectives de carrière, participation et représentation collective, rémunérations. C'est pourquoi nous défendons ici l'idée de créer une mission d'observation – réunissant administrations, partenaires sociaux et universitaires – qui se donnerait pour objectif de construire rapidement cet *index de qualité de l'emploi*. Un tel outil offrirait à la fois un cadre commun objectivé et un outil de pilotage des politiques publiques pour favoriser la satisfaction au travail et la compétitivité des entreprises.

---

<sup>1</sup> Blanchard O. et Tirole J. (2021), *Les grands défis économiques*, rapport de la commission internationale, France Stratégie.

<sup>2</sup> Donne V., Elbaz A. et Erhel C. (2023), « *Qualité de l'emploi : une question de métiers ?* », *La Note d'analyse*, France Stratégie, n° 130, décembre.

## 1. Un intérêt grandissant pour la qualité de l'emploi, en France comme en Europe

Outre ses effets positifs sur la satisfaction professionnelle et le bien-être des salariés<sup>3</sup>, la qualité de l'emploi contribue de façon directe à l'attractivité des emplois en réduisant les tensions de recrutement sur le marché du travail<sup>4</sup>, mais aussi à la capacité d'innovation et à la productivité des entreprises<sup>5</sup>. La qualité de l'emploi est ainsi devenue au cours des deux dernières décennies un objectif de politique économique, qu'il convient de superviser.

Les organisations internationales (le BIT depuis 1999, l'OCDE depuis 2015) ainsi que l'Union européenne (depuis 2001) se sont montrées pionnières en la matière. Et s'il a revêtu un caractère parfois secondaire au cours du temps, l'objectif d'une amélioration de la qualité des emplois a connu un regain d'intérêt à la suite des annonces en 2024, par la présidente de la Commission européenne Ursula von der Leyen, du lancement d'un plan en faveur de la qualité de l'emploi (*Job quality roadmap*), s'appuyant sur un dialogue avec les partenaires sociaux. Ces discussions sont en cours et des mesures devraient être annoncées en fin d'année<sup>6</sup>. Par ailleurs, Eurostat poursuit la publication régulière d'indicateurs de qualité de l'emploi concernant les dimensions identifiées en 2015 dans le *Référentiel de mesure de la qualité de l'emploi*, pour l'ensemble des pays européens<sup>7</sup>.

En France, une note de France Stratégie – devenue HCSP – parue en 2023 s'est attelée à mesurer la qualité des emplois à l'échelle des métiers<sup>8</sup>, à partir d'un croisement de données issues d'enquêtes et de sources administratives. S'inscrivant dans la lignée des approches multidimensionnelles, ce travail visait à rendre compte du positionnement de l'ensemble des professions en matière de qualité de l'emploi, en fonction de scores obtenus pour une série d'indicateurs – salaires, conditions d'emploi, conditions de travail, horaires, perspectives de carrière, représentation collective.

Cet état des lieux constitue un socle de référence à renouveler afin d'installer de façon pérenne la qualité de l'emploi comme un objet de politique publique, en particulier dans un contexte où certains travaux ont montré que la France souffrait en la matière d'une

---

<sup>3</sup> Voir par exemple Clark A. (2015), « [What makes a good job? Job quality and job satisfaction](#) », *IZA World of Labor*, décembre ; et Erhel C., Guercoat-Larivière M. et Rouzade H. (2024), « [Qualité de l'emploi et satisfaction au travail, une analyse à l'échelle européenne](#) », *Document de travail*, n° 217, CEET, juin.

<sup>4</sup> Dares (2025), « [Les tensions sur le marché du travail en 2023 : stabilisation à un niveau élevé](#) », *Dares Résultats*, n° 16, avril.

<sup>5</sup> Saint-Martin A., Inanc H. et Prinz C. (2018), « [Job quality, health and productivity: An evidence-based framework for analysis](#) », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 221.

<sup>6</sup> Voir par exemple « [ETUC demands for the Quality Jobs Roadmap](#) » sur le site de l'European Trade Union Confederation ; ou « [Quality Jobs Roadmap: let's get the discussion right](#) » sur le site de Business Europe.

<sup>7</sup> United Nations Economic Commission for Europe - UNECE (2015), [Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework](#), octobre.

<sup>8</sup> Donne V., Elbaz A. et Erhel C. (2023), « [Qualité de l'emploi : une question de métiers ?](#) », *op. cit.*

**situation relativement défavorable par rapport à d'autres pays européens<sup>9</sup>.** En effet, **si la France affiche des performances relativement favorables pour les conditions d'emploi** (soit l'ensemble des protections, droits et obligations attachés au contrat de travail) **et pour le recours aux temps de travail atypiques** (soir et week-end), **elle présente des indicateurs très défavorables en ce qui concerne l'exposition à des risques physiques ou ce qui relève de l'organisation et de l'environnement de travail** (management, autonomie, intensité, etc.).

Ce constat incite à mener des analyses chez nos voisins, à l'instar d'une note récente de l'IGAS<sup>10</sup> qui s'intéresse aux différentes dimensions de la qualité de l'emploi et du travail, en vue d'identifier des points de comparaison et, le cas échéant, des sources d'inspiration pour les politiques nationales. Mais il plaide également en faveur du déploiement d'outils permettant de suivre et de rendre compte de l'évolution de la qualité des emplois au sein du marché du travail national – outils qui font aujourd'hui défaut.

Dans cette perspective, on étudie ici la possibilité d'introduire des outils de suivi de la qualité de l'emploi, et notamment un **index synthétique**. Sont évoquées plusieurs initiatives conduites aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Allemagne, de nature diverse, visant à rendre compte de la qualité de l'emploi dans leurs marchés du travail respectifs. Ces exemples ouvrent autant de perspectives en vue de la création d'un outil de référence pour la France.

## 2. Des expériences étrangères diversifiées

À l'échelle européenne<sup>11</sup>, plusieurs indices synthétiques de qualité de l'emploi ont été proposés, notamment par l'Institut syndical européen (ETUI) et par Eurofound<sup>12</sup>. Dans les deux cas, il s'agit de mesures multidimensionnelles de la qualité de l'emploi, conduites au niveau d'un emploi, sur la base de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (produite par Eurofound), et présentées ensuite à un niveau relativement agrégé (pays ou secteur). Dans le cas de l'index d'ETUI, six dimensions de qualité de l'emploi sont incluses, ce qui correspond au cadre utilisé dans nos travaux précédents<sup>13</sup> : salaires, emploi atypique, conditions de travail, temps de travail, conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, formation et représentation des salariés. L'index a été calculé pour les vagues successives de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (2005, 2010, 2015 et 2021<sup>14</sup>), ce qui permet de situer les pays et de mesurer les évolutions au cours du temps.

<sup>9</sup> Erhel C., Guergoat-Larivière M. et Mofakhami M. (2023), « [La qualité de l'emploi et du travail : une contreperformance française ?](#) », dans *Que sait-on du travail ?*, coordinateur Bruno Palier, Presses de Sciences Po, p. 22-34.

<sup>10</sup> IGAS (2025), « [Qualité du travail, qualité de l'emploi : éléments de comparaisons internationales](#) », Note n° 2025-025N, avril.

<sup>11</sup> Une synthèse de ces expériences étrangères est aussi proposée dans : Erhel C. (2025), « Améliorer la qualité de l'emploi et du travail : des pratiques d'entreprise à la régulation internationale », in Erhel C. et Palier B. (coord.) (2025), *Travailler mieux*, PUF/Vie des idées.

<sup>12</sup> Voir les pages dédiées [sur le site de l'ETUI](#) et [sur le site d'Eurofound](#).

<sup>13</sup> Donne V., Elbaz A. et Erhel C. (2023), « [Qualité de l'emploi : une question de métiers ?](#) », op. cit.

<sup>14</sup> Emplois dits « P&NS », pour « production and non-supervisory », emplois du secteur privé non agricole. Les résultats de 2021 ne sont pas directement comparables à ceux des précédentes enquêtes en raison du contexte de la crise sanitaire. Une nouvelle vague de résultats devrait être rendue publique début 2026.

**Pour la France, l'index suit une dynamique négative entre 2015 et 2021, le niveau global de qualité de l'emploi descendant ainsi légèrement sous la moyenne européenne.**

Ces méthodologies, construites à une maille européenne, constituent une référence pour la mesure de la qualité de l'emploi, mais elles sont peu utilisées par les acteurs nationaux. Désireux de préconiser un outil permettant de mieux rendre compte de la qualité des emplois en France, nous avons réalisé un travail de parangonnage parmi des outils développés au niveau national et qui peuvent constituer des sources d'inspirations directes. Les exemples présentés ci-dessous illustrent la diversité de nature, de configuration et d'objectifs que ces outils peuvent emprunter.

### Aux États-Unis, un focus sur les salaires

Depuis 2019, l'université de Buffalo dans l'État de New York publie tous les mois un index de qualité de l'emploi (JQI, pour *Job Quality Index*)<sup>15</sup>, fondé sur un critère de niveau de salaire hebdomadaire. Le salaire est en effet considéré comme critère principal de qualité de l'emploi et source de bien-être pour les travailleurs, dans un contexte américain où le nombre d'emplois à bas salaires continue d'augmenter. Le JQI est développé par des partenaires universitaires et des ONG (université de Buffalo, université Cornell, université du Missouri, Coalition for a Prosperous America, Global Institute for Sustainable Prosperity).

En pratique, les emplois de production, hors encadrement<sup>16</sup>, sont séparés en deux groupes, les emplois de « bonne qualité » situés au-dessus du salaire hebdomadaire moyen et les emplois de « faible qualité » situés en dessous. L'index est obtenu en calculant le ratio entre le nombre d'emplois dans l'une et l'autre de ces catégories. Sur le long terme, l'analyse confirme la déformation de la structure des emplois vers des emplois de faible qualité, à faible volume horaire et bas revenus, ainsi qu'une divergence des tendances des salaires corrigés de l'inflation entre les emplois de bonne qualité et ceux de faible qualité.

Notons cependant que même aux États-Unis se font de plus en plus entendre des voix<sup>17</sup> qui plaident en faveur d'une politique intersectorielle de soutien aux emplois de qualité (*Good Jobs*), appréhendés selon une approche multidimensionnelle qui va au-delà des seules rémunérations.

### Au Royaume-Uni : des enquêtes spécifiques depuis 2018, à géométrie variable

Au Royaume-Uni, deux initiatives récentes ont cherché à évaluer et à suivre la qualité de l'emploi, pour répondre aux objectifs politiques d'amélioration affichés par le gouvernement en 2018<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> Voir la page dédiée [sur le site de l'université de Buffalo](#).

<sup>16</sup> Soit 82,3 % de l'emploi du secteur privé.

<sup>17</sup> Voir la tribune de Dani Rodrik dans le *New York Times* « [What even is a good job](#) », 10 novembre 2025.

<sup>18</sup> HM Government (2018), « [Good work: A response to the Taylor review of modern working practices](#) », Department for Business, Energy and Industrial Strategy.

La première initiative s'appuie sur une enquête annuelle conduite depuis 2018 par une organisation de professionnels des ressources humaines, le CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development). L'enquête appelée *UK Working Lives Survey* est large (100 questions) et inclut sept dimensions de la qualité de l'emploi : rémunération, type de contrat, conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, nature de l'emploi et contenu du travail, relations sociales au travail, capacité d'expression des salariés, santé et bien-être (voir Tableau 1 en annexe). L'enquête porte sur un échantillon représentatif des travailleurs britanniques comptant environ 6 000 répondants. Publiés tous les ans dans un rapport disponible en ligne<sup>19</sup>, les résultats sont accompagnés de recommandations pour les managers et les responsables en ressources humaines<sup>20</sup>. Les rapports mettent par exemple en lumière une amélioration de la sécurité de l'emploi déclarée mais une intensification des rythmes de travail, tout en soulignant l'importance, pour le bien-être au travail, de la flexibilité choisie des horaires, du soutien apporté par les managers et des perspectives de promotion.

En parallèle, l'université de Cardiff a développé en 2018 un outil de mesure de la qualité de l'emploi, fondé sur un quiz accessible en ligne sur le site *How good is my job?*<sup>21</sup>. Le quiz inclut 14 questions sur la qualité de l'emploi, correspondant à 10 dimensions (voir Tableau 2 en annexe), et 7 questions complémentaires sur le contexte de l'entreprise et les caractéristiques sociodémographiques des répondants. Un des intérêts du questionnaire est son temps de réponse estimé, très bref (cinq minutes), et la comparabilité des questions posées et des échelles de réponse avec l'enquête *Skills and Employment Survey*, conduite en 2012 et en 2017 auprès d'un échantillon représentatif de travailleurs.

En pratique, l'enquête, bien relayée sur les réseaux sociaux, a connu un grand succès, avec près de 150 000 répondants<sup>22</sup>. Elle a servi de base à des enquêtes plus spécifiques, comme une étude sur les enseignants conduite par le syndicat national de l'éducation en juillet 2023<sup>23</sup>. Le quiz est également utilisé pour des formations de managers RH, comme support de réflexion sur des pistes d'amélioration pour leurs équipes et pour eux-mêmes. Enfin, les données issues du quiz ont été mobilisées par des travaux académiques, notamment pour identifier les tendances de la qualité de l'emploi, avant et après la crise sanitaire, avec une décomposition fine par métiers. Les résultats montrent une amélioration globale pour l'ensemble des dimensions – à l'exception de l'autonomie –, amélioration que les auteurs relient au développement massif du télétravail<sup>24</sup>.

<sup>19</sup> Brinkley I. (2024), *CIPD Good Work Index 2024: Survey report*, Londres, Chartered Institute of Personnel and Development, juin.

<sup>20</sup> Young J. (2024), *CIPD Good Work Index 2024: Summary report*, Londres, CIPD, juin.

<sup>21</sup> [www.howgoodismyjob.com](http://www.howgoodismyjob.com). L'outil est aussi présenté et discuté dans Felstead A., Gallie D., Green F. et G. Henseke (2019), « *Conceiving, designing and trailing a shortform measure of job quality: a proof-of-concept study* », *Industrial Relations Journal*, vol. 50(1), p. 2-19.

<sup>22</sup> Les informations sur les usages du quiz proviennent d'un échange avec Alan Felstead (professeur à l'université de Cardiff).

<sup>23</sup> Felstead A., Green F. et Huxley K. (2023), *Working in Schools. Job quality of educational professionals before and after the pandemic*, rapport commandé par la National Education Union, juillet.

<sup>24</sup> Davies R. et Felstead A. (2023), « *Is job quality better or worse? Insights from quiz data collected before and after the pandemic* », *Industrial Relations Journal*, vol. 54(3), p. 203-222.

## Un index du « Gute Arbeit » développé par un syndicat en Allemagne

L'index du « bon travail » (Gute Arbeit)<sup>25</sup> est développé depuis 2007 par la DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund, principale confédération syndicale en Allemagne), sur la base d'une enquête annuelle représentative à l'échelle nationale, réalisée auprès d'un échantillon de 4 000 à 6 000 salariés.

L'enquête, qui mesure la qualité de l'emploi sur la base d'une approche fondée sur les contraintes et les ressources au travail (voir Tableau 3 en annexe), comprend 42 questions, couvrant 11 dimensions regroupées dans 3 sous-indices (ressources, contraintes, revenu et sécurité). Les ressources incluent l'autonomie et la liberté d'organisation des salariés, les possibilités de développement par la formation ou les promotions, le soutien social dans l'entreprise et le sens du travail. Les contraintes comprennent le temps de travail, les contraintes physiques, l'intensité du travail et les exigences émotionnelles. Enfin, le niveau de revenu, les prestations sociales offertes par l'entreprise et la sécurité de l'emploi constituent le troisième sous-indice. Pour chaque question, les réponses sont converties en points de 0 à 100, ce qui permet le calcul de plusieurs index par dimension et par sous-indice, mais aussi d'un index global<sup>26</sup>.

Au niveau global, la DGB retient un seuil de 80 points pour les « bons emplois » (soit 17 % de l'emploi en 2024) et de 50 pour les « mauvais emplois » (17 % de l'emploi). Les niveaux intermédiaires sont répartis en deux groupes, un groupe plutôt favorable entre 65 et 80 points (soit 37 % de l'emploi en 2024), et un second plutôt défavorable entre 50 et 65 points (29 % de l'emploi). L'index permet donc de classer les emplois en différents groupes de qualité, mais aussi de calculer un index global de la qualité de l'emploi en Allemagne, qui s'élève à 65 en 2024 (en progression de 1 point par rapport à 2023).

Dans la pratique, les résultats apportent une contribution au débat politique national sur le travail, en soulignant notamment l'importance du stress au travail et les risques associés pour la santé. Ils sont également utilisés par les syndicats dans les négociations de branche (par exemple pour les services sociaux et éducatifs où les niveaux de stress déclarés sont particulièrement élevés). L'indice peut aussi être mobilisé au niveau d'un Land<sup>27</sup>, d'une entreprise ou d'une administration publique, sur la base d'un échantillon spécifique. Enfin, le site du DGB permet de calculer son propre index de qualité du travail afin d'obtenir un score global, mais aussi de repérer les dimensions particulièrement favorables ou défavorables<sup>28</sup>.

<sup>25</sup> DGB (2024), *Jahresbericht 2024: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2024*.

<sup>26</sup> Sur la base de moyennes arithmétiques.

<sup>27</sup> Avec un suréchantillonnage, voir des exemples ici : <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/Mya>.

<sup>28</sup> Les éléments sur les usages de l'index proviennent d'un échange avec un responsable du projet (Rolf Schmucker, directeur de l'Institut DGB-Index Gute Arbeit).

## Encadré – Quelles données en vue d'un index de qualité de l'emploi en France ?

Les travaux de France Stratégie – devenue HCSP – et de la mission pour la reconnaissance et la valorisation des travailleurs de la seconde ligne<sup>29</sup> ont montré qu'il était possible de mesurer six dimensions de la qualité de l'emploi au niveau salarié, en mobilisant des données administratives (DADS) et des données d'enquêtes nationales (enquête Emploi en continu, enquête Conditions de travail ou encore enquête sur la Formation des entreprises).

Compte tenu des caractéristiques de ces enquêtes en termes de taille d'échantillon, les indicateurs peuvent être calculés par métier ou par secteur, voire par région, mais des décompositions très fines ne sont pas possibles. En outre, du point de vue temporel, l'enquête Conditions de travail limite la disponibilité de l'ensemble des indicateurs qui en sont issus, puisqu'elle n'est conduite que tous les trois à quatre ans. Par ailleurs, des changements dans le questionnaire restreignent la possibilité de regarder les évolutions des indicateurs au cours du temps et de proposer une analyse de la dynamique temporelle de la qualité de l'emploi<sup>30</sup>. Les autres sources étant disponibles sur une base annuelle, on peut toutefois envisager la production d'indicateurs de qualité de l'emploi à une fréquence annuelle, incluant comme indicateurs de conditions de travail des informations sur les horaires de travail tirées de l'enquête Emploi et éventuellement des indicateurs d'accidents du travail issus des bases de la CNAM (Caisse nationale de l'assurance maladie). Une vue complète de la qualité de l'emploi, incluant l'ensemble des indicateurs de conditions de travail (pénibilité physique, risques psychosociaux, etc.), serait disponible tous les six ans sur la base de l'enquête Conditions de travail.

Au niveau de l'entreprise, il n'existe pas d'indicateurs nationaux de qualité de l'emploi, même si de nombreuses entreprises réalisent des enquêtes sur la qualité de vie au travail, dont les questions recoupent en partie l'approche multidimensionnelle de la qualité de l'emploi. Deux pistes peuvent être envisagées pour mesurer la qualité de l'emploi à ce niveau, au-delà des informations qui devraient être collectées dans le cadre de la directive CSRD<sup>31</sup> pour les grandes entreprises. Premièrement, les données administratives liées aux déclarations obligatoires des employeurs (Base tous salariés) permettent de mesurer certaines dimensions comme les rémunérations ou les conditions d'emploi (types de contrat). Les données de la

<sup>29</sup> Erhel C. et Moreau-Follenfant S. (2021), *Rapport de la mission d'accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de la reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne*, décembre 2021.

<sup>30</sup> À titre d'exemple, si les indicateurs relatifs aux rémunérations ou aux conditions d'emploi (nature de contrat, temps de travail hebdomadaire, etc.) sont disponibles de façon rétrospective sur le temps long, pour de nombreux indicateurs relatifs aux RPS (travail sous pression, conflits éthiques, etc.) ou à d'autres dimensions (horaires atypiques, syndicalisation), des ruptures de série ou une introduction trop récente limitent cette approche.

<sup>31</sup> Adoptée en 2022 et traduite dans le droit français en janvier 2024, la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) renforce les obligations des entreprises en termes de publication d'informations sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance, réparties en douze normes : voir la [directive \(UE\) 2022/2464](#) publiée le 16 décembre 2022 au *Journal officiel de l'Union européenne*, n° 322. Certaines de ces normes pourraient constituer un matériau utile en vue d'évaluer la qualité des emplois dans les entreprises. Cela même si le vote du Parlement européen du 13 novembre 2025 devrait conduire à une réduction du champ d'application aux très grandes entreprises (employant en moyenne plus de 1 750 salariés et réalisant un chiffre d'affaires annuel net supérieur à 450 millions d'euros) et des informations devant être rendues publiques, dans un objectif affiché d'allégement des charges administratives des entreprises.

CNAM qui incluent des informations sur les accidents du travail, les maladies professionnelles et les arrêts maladie pourraient constituer une piste pour appréhender la santé au travail, directement influencée par les conditions de travail. Un inventaire complet de ces données et de leurs usages possibles doit être conduit si l'on souhaite développer des indicateurs à l'échelle des entreprises. Une deuxième piste consiste à développer un modèle de quiz que les employeurs soumettraient à leurs salariés, dont les questions seraient directement comparables à des enquêtes existantes afin de comparer les résultats à une référence, à minima nationale, et plutôt sectorielle.

**Il s'agirait donc de confier à une équipe *ad hoc* (comportant des représentants des partenaires sociaux) la mission d'investiguer la méthode et la disponibilité d'indicateurs au niveau de l'entreprise sur les rémunérations, les conditions de travail (notamment le temps de travail) et d'emploi.** Un tel exercice serait possible, à condition d'en faire un objectif de politique publique.

---

### 3. Vers un Tableau de bord de la qualité de l'emploi et du travail en France ?

Ces exemples étrangers illustrent la variété des formes qu'empruntent les initiatives visant à mesurer et à rendre compte de la qualité des emplois. **S'il convient de souligner une implication quasi systématique des partenaires sociaux, on constate que ces initiatives sont toujours portées par une diversité d'acteurs** : équipes de recherche, organisations syndicales, associations professionnelles ou organisations internationales. Au-delà de la diversité des approches, ces expériences montrent l'intérêt de disposer d'indicateurs spécifiques de qualité de l'emploi, suivis régulièrement et déclinables à plusieurs niveaux (national, régional, branche, entreprise, salarié). Le cas allemand souligne qu'une mesure synthétique est utile pour la négociation collective à plusieurs niveaux (national, branche, entreprise).

Si la recherche de la représentativité au sein des enquêtes mobilisées constitue un critère important, les exemples britanniques montrent qu'elle ne doit pas empêcher le développement d'outils de suivi *ad hoc*, à l'échelle de populations spécifiques ou en accès libre. Répondant à des exigences statistiques moindres en matière de représentativité, de tels travaux peuvent venir compléter des enquêtes existantes en permettant un suivi plus régulier.

Dans le cas français, il semble ainsi important de **déployer une mission pérenne destinée à mesurer et à rendre compte de la qualité des emplois**. Cette mission viserait à rassembler et à traiter les nombreuses données déjà disponibles (voir Encadré ci-dessus) mais aussi, le cas échéant, à en collecter de nouvelles. On pourrait ainsi envisager la production d'un **index de qualité de l'emploi**<sup>32</sup>, adossé à des tableaux de bord détaillés et

---

<sup>32</sup> Voir la proposition de Christine Erhel, « [Créer un index de qualité de l'emploi](#) », sur le site La vie des idées.fr, novembre 2024 ; et Erhel (2025), « Améliorer la qualité de l'emploi et du travail : des pratiques d'entreprise à la régulation internationale », op. cit.

à un ensemble d'indicateurs sources<sup>33</sup>. Plusieurs niveaux d'index pourraient être déployés :

- un index basique s'appuierait sur l'enquête Emploi et ferait l'objet d'une actualisation annuelle<sup>34</sup> ;
- une version plus élaborée pourrait inclure les résultats des enquêtes sur les Conditions de travail, dans l'optique de couvrir l'ensemble des dimensions constitutives de la qualité des emplois (voir Encadré plus haut).

Outre la production de ces index agrégés destinés à mesurer l'effet des politiques publiques et des négociations de branche au niveau du marché du travail et à l'échelle des métiers (ou à l'échelle régionale), une réflexion est à engager sur les déclinaisons possibles de l'index au niveau des entreprises. Ces index permettraient un suivi de la qualité à une maille plus fine, dans l'optique d'en faire un levier d'incitation pour la mise en place de politiques.

Parallèlement à ces initiatives, il est possible de créer un outil de type quiz, reprenant les questions principales des enquêtes représentatives utilisées. Soutenu par une campagne de communication à destination du grand public, ce quiz permettrait aux salariés – ou aux représentants du personnel – de comparer leur situation par rapport aux situations moyennes enregistrées au sein de leur métier ou de leur secteur d'activité.

Notons également que dans une perspective comparative visant à positionner la France par rapport aux autres pays européens, il peut être envisagé de mobiliser l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) de la Fondation de Dublin. Cette enquête n'est disponible que tous les cinq ans, mais une nouvelle version sera publiée début 2026. Un suivi plus régulier de comparaison au niveau européen peut s'appuyer sur les données du *Labour Force Survey*<sup>35</sup> rassemblées par Eurostat.

Si la structure susceptible de l'héberger reste à déterminer, cette mission pourrait prendre la forme d'un **observatoire doté d'une forme d'autonomie et réunissant des administrations, des partenaires sociaux et des universitaires**. Au-delà des questions de disponibilité des données, de méthodologies et de périmètre, **l'enjeu est d'élaborer un « tableau de bord de la qualité de l'emploi » permettant d'en capturer les différentes dimensions** : conditions de travail, sécurité et stabilité de l'emploi, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, perspectives de carrière, participation et représentation collective, ainsi que rémunérations. Ce tableau de bord offrirait alors à la fois **un cadre commun objectivé permettant d'alimenter le dialogue social et un outil de pilotage et de coordination des politiques publiques** visant à favoriser le bien-être au travail et la compétitivité des entreprises.

---

<sup>33</sup> Avec l'idée de rendre disponible de façon centralisée l'ensemble des ressources sur le sujet, dont une partie est déjà rendue publique, mais de façon éparpillée.

<sup>34</sup> Les données administratives, publiées annuellement (en particulier les déclarations sociales nominatives ou les déclarations AT/MP), permettent déjà de suivre certaines dimensions (rémunérations, conditions d'emploi, accidents du travail, parcours professionnels à court terme).

<sup>35</sup> Incarné en France par l'enquête Emploi en continu de l'Insee.

## Annexe

### Quelles sources pour mesurer la qualité de l'emploi ?

#### Illustrations au Royaume-Uni et en Allemagne

**Tableau 1 – Royaume-Uni : les dimensions et les indicateurs de qualité de l'emploi selon le CIPD**

Dimension	Domaines concernés
Rémunérations	Satisfaction à l'égard des rémunérations.
Contrats	Type de contrat, sous-emploi et sécurité de l'emploi.
Conciliation vie privée et vie professionnelle	Surmenage, temps de trajet, conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Dispositions RH en matière de flexibilité du travail.
Contenu du travail	Charge de travail et intensité, autonomie, ressources professionnelles disponibles, complexité du poste et adéquation avec les compétences et les qualifications, sens au travail, perspectives d'évolution de carrière.
Relations de travail	Soutien social, soutien psychologique, qualité des relations au travail, sécurité psychologique, qualité du management.
Consultation	Degré de consultation des salariés et prise en compte de leur avis.
Santé et Bien-être	Impacts positifs et négatifs du travail sur la santé physique et mentale.

Source : Chartered Institute of Personnel and Development-CIPD (2025), [CIPD Good Work Index 2025](#)

**Tableau 2 – Royaume-Uni : les dimensions et les questions du quiz « How good is your job? » développé par l'université de Cardiff**

Dimension	Questions
Intensité du travail	Êtes-vous souvent obligé de vous dépêcher dans votre travail ? Avec quelle fréquence faites-vous face à des délais contraints ?
Autonomie	De quelle autonomie disposez-vous dans le choix de vos tâches ? Dans la manière de les exécuter ?
Expression et consultation des salariés	Supposons que des décisions ayant un impact sur votre emploi soient prises. Pensez-vous que vous auriez votre mot à dire sur ces changements ? [si oui] À quel point votre avis pourrait-il avoir une influence sur la décision finale ?

Dimension	Questions
Autonomie dans le temps de travail	Êtes-vous d'accord avec l'affirmation « je peux choisir à quelle heure je débute et je termine le travail » ?
Conciliation vie privée-vie professionnelle	Diriez-vous que vous avez les moyens de prendre une pause d'une heure ou deux pour vous occuper d'une tâche personnelle ou familiale ?
Soutien managérial	Votre supérieur vous aide-t-il à mesurer l'étendue de vos compétences ?
Apprentissage	À quel point considérez-vous que votre travail nécessite d'apprendre des choses nouvelles ? À quel point considérez-vous que votre travail nécessite d'aider vos collègues à apprendre des choses nouvelles ?
Perspectives de carrière	À supposer que vous souhaitez une promotion, quelles sont selon vous vos chances d'obtenir une promotion significative dans votre organisation au cours des cinq prochaines années ?
Sécurité de l'emploi	Y a-t-il une probabilité selon vous que vous perdiez votre emploi et que vous soyez chômeur au cours des douze prochains mois ? [si oui] Comment estimez-vous cette probabilité ?
Rémunérations	Quelle est votre rémunération habituelle, en incluant les heures supplémentaires, les primes et les pourboires ?

Source : Feldstead et al. (2019), *op. cit.*

**Tableau 3 – Allemagne : les dimensions et les principales questions de l'enquête sur la qualité de l'emploi – DGB**

Dimension	Questions
<b>RESSOURCES</b>	
Autonomie et possibilités d'organisation	Les employés ont-ils leur mot à dire sur le volume de travail ? Sont-ils en mesure d'influer sur l'organisation de leur temps de travail ? Peuvent-ils planifier leur travail de manière autonome ?
Possibilités de développement	L'entreprise offre-t-elle des possibilités de formation professionnelle continue ? Les employés ont-ils l'occasion de développer leurs connaissances et leurs compétences ? Ont-ils des chances de promotion ?
Culture d'entreprise et soutien social	Les supérieurs sont-ils évalués ? Les salariés déclarent-ils pouvoir compter sur l'aide de leurs collègues ? Existe-t-il un climat de dialogue ouvert ? Les informations sont-elles données à temps ? Les supérieurs savent-ils planifier les responsabilités ? La collégialité est-elle encouragée ?

Sens du travail	Les employés ont-ils l'impression que leur travail apporte une contribution importante à la société ? À l'entreprise ? S'identifient-ils à leur travail ?
<b>CONTRAINTE</b>	
Contraintes de temps de travail	Travaille-t-on le week-end ? Le soir ? La nuit ? Les salariés doivent-ils être joignables en permanence ? Exécutent-ils aussi des tâches non rémunérées pour l'entreprise ?
Exigences émotionnelles	Les employés sont-ils traités de manière irrespectueuse ? Doivent-ils masquer leurs sentiments ? Y a-t-il des conflits ou des disputes avec les clients, les patients, etc. ?
Contraintes physiques	Le travail s'accomplit-il dans des positions pénibles ? Ou dans des conditions difficiles : froid, humidité, courants d'air ? Les travailleurs portent-ils des charges lourdes ? Sont-ils exposés au bruit pendant le travail ?
Intensité du travail	La charge de travail est-elle excessive ? Y a-t-il des exigences difficiles à satisfaire ? Toutes les informations importantes pour le travail sont-elles transmises ? Doit-on faire des concessions en matière de qualité dans l'exécution du travail ?
<b>SÉCURITÉ ET REVENU</b>	
Revenu	Le travail est-il payé à la performance ? Le revenu permet-il de vivre ? La pension qui résultera plus tard de l'activité professionnelle sera-t-elle suffisante ?
Prestations sociales de l'entreprise	Y a-t-il suffisamment d'offres de prévoyance dans l'entreprise ? Des mesures de promotion de la santé sont-elles proposées ? Des prestations sociales sont-elles proposées, par exemple la garde d'enfants ? Existe-t-il des indemnités de transport ou de repas ?
Sécurité de l'emploi	Les travailleurs craignent-ils que leur emploi soit menacé suite à des changements techniques ? Sont-ils inquiets pour leur emploi ? Pour leur avenir professionnel ?

Source : DGB (2024), <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++9cf53b8-9b7d-11ef-ab66-6977410ee4dd>