



Documents hors série de l'OCDE sur la politique du marché du travail et la politique sociale No. 34

Les indicateurs de la satisfaction au travail :
Quelles sont les caractéristiques d'un bon emploi ? Observations recueillies dans certains pays de l'OCDE

Andrew E. Clark

<https://dx.doi.org/10.1787/135007820512>

Non classifié

DEELSA/ELSA/WD(98)5



Organisation de Coopération et de Développement Economiques
Organisation for Economic Co-operation and Development

OLIS : 13-Aug-1998
Dist. : 14-Aug-1998

PARIS

Or. Ang.

DIRECTION DE L'EDUCATION, DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES
COMITE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES

Annule & remplace le même document:
distribué le 10-Aug-1998

**POLITIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET POLITIQUE SOCIALE
DOCUMENTS HORS SERIE No. 34**

**LES INDICATEURS DE LA SATISFACTION AU TRAVAIL
QUELLES SONT LES CARACTERISTIQUES D'UN BON EMPLOI ?
OBSERVATIONS RECUEILLIES DANS CERTAINS PAYS DE L'OCDE**

Andrew E. Clark

68188

Document complet disponible sur OLIS dans son format d'origine
Complete document available on OLIS in its original format

DEELSA/ELSA/WD(98)5
Non classifié

Or. Ang.

**DIRECTION DE L'ÉDUCATION, DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL
ET DES AFFAIRES SOCIALES**

DOCUMENTS HORS SÉRIE

Le but de cette série de documents est de fournir à un plus grand nombre de lecteurs des études sur les politiques sociales et du marché du travail destinées à l'origine à un usage interne à l'OCDE. En général, ces études ont un caractère collectif, et seuls les auteurs principaux sont cités nommément. Les documents ne sont généralement disponibles que dans leur langue d'origine -- anglais ou français -- avec un résumé dans l'autre langue.

Les commentaires sont les bienvenus, et sont à envoyer à la Direction de l'éducation, de l'emploi, du travail et des affaires sociales, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16, France. Des exemplaires supplémentaires, en nombre limité, sont disponibles sur demande.

Les opinions exprimées et les arguments employés dans ce document sont la responsabilité des auteurs, et ne représentent pas nécessairement ceux de l'OCDE.

Les demandes de reproduction ou de traduction totales ou partielles doivent être adressées à :

**M. le Chef du Service des Publications
OCDE
2, rue André-Pascal
75775 Paris, Cedex 16
France**

Copyright OCDE 1998

RESUME

La plupart des taxinomies sur les “bons emplois” et les “mauvais emplois” sont fondées autour du salaire et des heures de travail. Ce document utilise des informations sur 7 000 travailleurs dans les pays de l’OCDE (données provenant du *International Social Survey Programme*, 1989) afin de compléter les mesures traditionnelles de la qualité de l’emploi par des informations recueillies directement auprès des travailleurs et concernant une large variété de caractéristiques de l’emploi actuel. Les réponses aux vingt questions sont contenues dans six composantes qui donnent une évaluation de la qualité de l’emploi.

- le salaire ;
- les heures de travail ;
- les perspectives d’avenir (promotion et sécurité d’emploi) ;
- le degré de difficulté du travail ;
- le contenu du travail : intérêt, prestige et indépendance ; et
- les relations interpersonnelles

L’avantage de poser de telles questions au travailleur sur les caractéristiques de son emploi est que beaucoup d’entre elles, par exemple les relations interpersonnelles, l’intérêt et la difficulté du travail ne sont pas mesurables comme peuvent l’être les revenus et les heures. Un autre avantage est que ces thèmes n’ont pas une relation linéaire avec la qualité de l’emploi : la semaine de 35 heures peut-être trop longue pour certains et trop courte pour d’autres ; le seul moyen de le savoir, est de poser directement la question aux travailleurs concernés.

La première partie de ce rapport étudie les priorités des travailleurs. Dans cet échantillon de 7 000 travailleurs, le salaire est considéré comme la caractéristique la moins importante du travail. A l’inverse, l’aspect le plus important est décrit comme étant la sécurité et l’intérêt de l’emploi. Ces priorités se retrouvent quelque soit le sexe et le pays.

Les six composantes mesurées en amont sont ensuite utilisées pour répondre à la question “Qui a les bons emplois ?” Au total, les femmes se débrouillent mieux que les hommes et les travailleurs âgés mieux que les jeunes. Ces généralités cachent une réalité plus complexe à un niveau désagrégé. Pour certaines mesures individuelles de la qualité de l’emploi, une relation inverse est observée. Une série de travaux sur la valeur de l’emploi laisse entendre que le travailleur se soucie de son rang ou de sa position relative à la répartition du revenu, autant que du montant de son salaire : celui pour qui le salaire est très important a tendance à être celui qui a un emploi bien rémunéré.

La dernière partie du rapport examine la relation entre ces variables qualitatives de l'emploi et la satisfaction professionnelle. La régression montre que la satisfaction globale de l'emploi est fortement corrélée avec toutes les mesures de qualité d'emploi : en particulier, cela permet de faire un résumé des mesures de certaines caractéristiques de l'emploi qui ne sont pas d'habitude observées. Si on scinde cette analyse par sexe et âge, cela montre que pour les hommes, la satisfaction d'un emploi est fortement corrélée avec le revenu, alors que pour les femmes, cette satisfaction est fortement corrélée avec les heures de travail. On observe, également, que le degré de difficulté du travail n'est pas corrélé avec la satisfaction de l'emploi pour les jeunes, et que les revenus deviennent de plus en plus important avec l'âge alors que les perspectives de promotion deviennent moins importantes.

TABLE DES MATIERES

RESUME.....	3
INTRODUCTION.....	6
QUELLES SONT LES CARACTERISTIQUES D'UN BON EMPLOI ?.....	8
Salaire	10
Heures de travail.....	10
Perspectives d'avenir -- promotion et sécurité de l'emploi	12
Degré de difficulté de l'emploi	12
Contenu du travail : intérêt, prestige et indépendance	13
Relations interpersonnelles.....	13
Avantages et résultats	14
DISTRIBUTION DES BONS EMPLOIS.....	15
METHODE DE REGRESSION	16
CARENES MULTIPLES	18
INDICATEURS GLOBAUX DE LA QUALITE DE L'EMPLOI.....	19
CONCLUSION	21
DÉFINITION DES VARIABLES	27
ANNEXE -- TABLEAUX	30

INTRODUCTION

1. Jusqu'à il y a peu, l'étude du sort du travailleur était concentrée sur la rémunération. Certaines publications récentes, inspirées en partie par les divergences entre le temps de travail observées en Amérique du Nord et en Europe, ont privilégié la durée de la semaine de travail, tandis que d'autres se penchaient sur le travail à temps partiel non choisi. S'appuyant sur des données d'enquêtes comparables provenant de neuf pays de l'OCDE, le présent rapport examine quelques autres caractéristiques de l'emploi que les travailleurs déclarent apprécier.

2. Le rapport analyse la répartition entre les « bons emplois » et les « mauvais emplois », non pas telle que la définit un observateur de l'extérieur, mais telle que les actifs eux-mêmes en font l'expérience et en rendent compte. Il présente une taxinomie (partielle) de six composantes d'un bon emploi, selon l'optique du travailleur : le salaire, les heures de travail (excès et insuffisance de travail); les perspectives d'avenir (promotion et sécurité de l'emploi); le degré de difficulté du travail; le contenu du travail (intérêt, prestige et indépendance); et les relations interpersonnelles. Il tend à montrer que, du point de vue du travailleur, ces aspects sont tous d'importants corrélats d'un bon emploi ou de la satisfaction au travail.

3. La satisfaction au travail est importante en tant que telle dans l'optique du bien-être social, et cette (simple) taxinomie permet d'entreprendre l'examen de diverses questions telles que les suivantes : « en quoi les emplois des travailleurs âgés sont-ils meilleurs que ceux des jeunes? » (et vice-versa), « qui occupe les bons emplois? » et « les bons emplois sont-ils remplacés par de mauvais emplois? ». En outre, il semble que les indicateurs de la qualité de l'emploi permettent de prédire le comportement de la main-d'oeuvre. La décision d'un individu de travailler ou pas, le genre d'emploi qu'il accepte ou conserve, l'ardeur qu'il met dans son travail sont des attitudes qui peuvent en partie dépendre de l'évaluation subjective qu'il fait de son travail, autrement dit de sa satisfaction professionnelle.

4. Quelques chercheurs oeuvrant dans le domaine de l'économie et de la psychologie ont étudié ces questions en reliant la satisfaction au comportement observable du marché du travail. La corrélation peut-être la plus évidente a trait, comme on pouvait s'y attendre, aux départs volontaires, les travailleurs insatisfaits étant plus portés que les autres à quitter leur emploi (si la satisfaction peut se comparer entre les individus). Freeman (1978) utilise des données de panel américaines pour montrer que la satisfaction au travail est un moyen important de prédire les départs volontaires et que, dans deux des trois ensembles de données examinés, son effet est au moins aussi puissant que celui des salaires. Akerlof, Rose et Yellen (1988) et McEvoy et Cascio (1985) obtiennent des résultats similaires à l'aide de données américaines, ainsi que Clark, Georgellis et Sanfey (1998) qui se servent de dix séries de données de panel allemandes. Selon d'autres travaux de recherche, la satisfaction au travail est en corrélation négative avec l'absentéisme (Clegg, 1983) et avec le travail improductif et inefficace (Mangione et Quinn, 1975)¹. Enfin, Clark (1997) conclut que la satisfaction professionnelle potentielle peut contribuer à expliquer la décision même de travailler : un emploi insatisfaisant ou déplaisant décourage l'activité. Cette constatation implique que nous n'observons qu'un sous-échantillon de travailleurs éventuels -- certains estiment que les emplois proposés ne sont pas suffisamment attrayants pour travailler. On peut affirmer que ce phénomène est plus important pour les femmes que pour les hommes, et pour les personnes âgées que

pour les personnes d'âge moyen. Il peut aussi concerner les jeunes, dont certains peuvent décider de poursuivre leurs études.

5. Le rapport tend à démontrer que le salaire et les heures de travail ne sont pas les seuls aspects d'un bon emploi ou d'un emploi satisfaisant. Si l'on s'attache à un ou deux de ces aspects seulement, on risque de se faire une idée fautive du comportement des travailleurs et des bons emplois².

QUELLES SONT LES CARACTERISTIQUES D'UN BON EMPLOI ?

6. Les analyses du marché du travail mettent d'ordinaire l'accent sur le salaire et les heures de travail. Certaines études portant sur les différences existant entre divers groupes (les hommes et les femmes; les noirs et les blancs) du point de vue des résultats obtenus sur le marché du travail sont ainsi centrées presque uniquement sur les rémunérations et s'intéressent en deuxième lieu au temps de travail. Or, il est probable que bien d'autres aspects de l'emploi ont de la valeur aux yeux des travailleurs outre le salaire et les heures de travail.

7. Certaines observations qui viennent étayer ce point de vue proviennent des ensembles de données du *International Social Survey Programme* (ISSP) de 1989. Le ISSP est un programme permanent fondé sur la collaboration transnationale, mené par un groupe d'instituts nationaux de recherche. Les enquêtes du ISSP privilégient chaque année un domaine particulier. La plus utile pour l'analyse des composantes de la qualité de l'emploi est celle de 1989 intitulée « *Work Orientation* », dans laquelle les travailleurs donnent des renseignements sur toute une série de caractères de l'emploi. L'enquête de 1989 contient de l'information sur neuf pays de l'OCDE³. Si on limite l'échantillon aux actifs âgés de 16 à 65 ans, le nombre de travailleurs interrogés dans chaque pays se répartit comme suit :

Nombre de travailleurs interrogés dans certains pays de l'OCDE : données provenant du *International Social Survey Programme* (ISSP) de 1989

Autriche	864
Hongrie	596
Irlande	467
Italie	576
Pays-Bas	691
Norvège	1 175
Royaume-Uni	1 051
États-Unis	846
Allemagne de l'Ouest	636
Total	6 902

8. Dans le ISSP de 1989, les travailleurs ont été invités à évaluer neuf aspects de l'emploi à l'aide de cinq formules de classement allant de « pas du tout important » à « très important ». Ces aspects étaient les suivants : revenu élevé; temps libre; flexibilité des horaires de travail; bonnes perspectives d'avancement; sécurité de l'emploi; travail intéressant; possibilité de travailler de façon indépendante; possibilité d'aider les autres; et possibilité d'être utile à la collectivité. Le tableau 1 présente les pourcentages de travailleurs de tous les pays qui ont jugé l'aspect en question « très important » (on trouve les résultats par pays au tableau 1a). Comme pour la plupart des données figurant dans le rapport, les chiffres sont présentés séparément pour les hommes et pour les femmes, pour trois groupes d'âge (les 16 à 29 ans, les 30 à 44 ans, et les 45 à 65 ans), et pour les États-Unis, la Hongrie et l'Europe occidentale.

(cette dernière région représentant la moyenne pondérée des sept pays d'Europe occidentale cités ci-dessus)⁴. Les étoiles (*) à la droite des chiffres de la colonne des femmes indiquent s'il existe une différence significative entre les hommes et les femmes pour ce qui est des pourcentages ayant déclaré qu'un aspect du travail était très important. De même, les étoiles à la droite des chiffres de la colonne des 16 à 29 ans montrent s'il y a une différence significative entre les trois groupes d'âge pour ce qui est des pourcentages ayant affirmé qu'un aspect du travail était très important. Enfin, les étoiles à la droite des chiffres de l'Europe occidentale indiquent s'il existe une différence significative entre l'Europe occidentale, la Hongrie et les États-Unis pour ce qui est des pourcentages ayant déclaré qu'un aspect du travail était très important.

9. Le tableau 1 montre que sauf en Hongrie, le salaire est considéré comme l'un des aspects les moins importants de l'emploi. Qui plus est, sur les neuf caractéristiques examinées, les deux aspects de l'emploi relatifs au temps de travail (flexibilité des heures de travail et temps libre) sont les moins bien notés. Les aspects les mieux notés (dans tous les pays) sont la sécurité de l'emploi et l'intérêt du travail, puis les perspectives d'avancement et la possibilité de travailler de façon indépendante. Il existe une cohérence remarquable entre les hommes et les femmes et entre les divers groupes d'âge pour ce qui est des aspects importants de l'emploi⁵. Il y a lieu de penser que les actifs américains sont plus intéressés que les Européens par les perspectives de promotion, et moins par la sécurité de l'emploi et le temps libre.

10. En se fondant en partie sur les aspects énumérés au tableau 1 et en partie sur les catégories de qualités de l'emploi employées couramment en psychologie du travail et de la gestion (voir Warr, 1998, par exemple), on a recensé les six grands groupes de caractéristiques de l'emploi suivants :

- le salaire;
- les heures de travail;
- les perspectives d'avenir;
- le degré de difficulté du travail;
- le contenu du travail : intérêt, prestige et indépendance; et
- les relations interpersonnelles.

Ces catégories ne sont pas exhaustives, mais elles permettent de condenser beaucoup de caractéristiques de l'emploi que les travailleurs jugent importantes⁶.

11. Le point clé est de savoir de quelles informations nous disposons à propos de ces caractéristiques. On peut remarquer en règle générale que certaines ne sont pas mesurables, contrairement au salaire ou aux heures de travail. Cela est vrai, entre autres, pour les relations interpersonnelles, l'intérêt du travail et sa difficulté. Nous devons nous adresser au travailleur lui-même si nous voulons nous faire une idée du niveau et de la distribution de ces types d'items. De plus, beaucoup ne figurent pas dans les enquêtes à grande échelle sur lesquelles s'appuient les économistes (et les pouvoirs publics) pour réunir l'essentiel de leurs données statistiques. Autre remarque : d'autres items de la liste peuvent être mesurés, mais il n'est pas certain qu'ils aient une relation linéaire avec la qualité de l'emploi. On s'accorde généralement à penser que, toutes choses étant égales par ailleurs, un emploi mieux rémunéré est un meilleur emploi (au moins jusqu'à un certain point), mais en ce qui concerne les heures, par exemple, la situation est moins tranchée. La semaine de 35 heures peut être trop longue pour certaines personnes et trop courte pour d'autres. Il n'y a pas moyen de savoir sans le lui demander combien d'heures préférerait travailler un employé. Pour ce qui est de la sécurité de l'emploi, qui est l'une des composantes des perspectives d'avenir, la même nuance peut s'appliquer aux emplois temporaires : certains en veulent, d'autres n'en veulent pas⁷.

12. La méthode utilisée dans le présent rapport consiste à compléter les données internationales provenant d'instituts nationaux de statistiques à l'aide d'une série de mesures fournies par les travailleurs et figurant dans le ISSP de 1989⁸. On trouvera à l'annexe A des précisions sur les questions du ISSP utilisées ci-dessous et sur les variables élaborées à partir de ces questions. Dans le reste de la section, les six catégories de qualités de l'emploi énumérées plus haut sont examinées à tour de rôle.

Salaire

13. On constate en général une corrélation positive entre le revenu et la satisfaction professionnelle globale (voir Blanchflower, Oswald et Warr, 1993, par exemple). Il existe probablement plus d'informations sur le salaire que sur toute autre caractéristique de l'emploi, et nous ne tenterons pas ici d'en faire la synthèse. On considère que certains pays de la zone de l'OCDE, tels le Canada, la Suisse et les États-Unis, offrent (en moyenne) des salaires plus élevés que d'autres, comme la République tchèque, la Hongrie, le Mexique, la Pologne et la Turquie (voir OCDE, données des *Comptes nationaux*). La question litigieuse de la répartition des bas salaires entre les pays et les groupes de travailleurs a été traitée dans OCDE (1996b).

14. Une série de travaux de recherche laisse entendre que le revenu relatif, aussi bien que le revenu absolu, est important pour le travailleur. Dans cette formulation, le travailleur se soucie de son rang ou de sa position relative dans la répartition du revenu, autant que du montant de son salaire (voir Frank, 1985 et 1993). Lorsque l'on a tenté de trouver des données empiriques à l'appui de cette affirmation, il a fallu s'attaquer à l'épineuse question de savoir « relatif par rapport à qui? », autrement dit « de qui se compose le groupe de référence? » Certains travaux récents considèrent que le groupe de référence se compose de personnes possédant les mêmes caractéristiques que l'intéressé et faisant le même genre de travail que lui. Ils montrent que la satisfaction professionnelle du travailleur diminue à mesure que le salaire du groupe de référence augmente : on trouvera dans Clark et Oswald (1996), Lévy-Garboua et Montmarquette (1997), et Donohue et Heywood (1997) des résultats utilisant des données britanniques, canadiennes et américaines respectivement.

15. Les données du ISSP contiennent un indicateur du revenu des travailleurs qui peut traiter à la fois les aspects absolu et relatif : la réponse à la question « votre revenu est-il élevé? » Les pourcentages de répondants qui jugent leur revenu élevé figurent à la première rangée du tableau 2. Dans l'ensemble, moins d'un quart des actifs répondent positivement à la question. Les chiffres de l'annexe B montrent que les travailleurs d'Autriche, d'Italie, des États-Unis et d'Allemagne de l'Ouest sont les plus portés à juger leur salaire élevé; c'est en Hongrie qu'on trouve le chiffre le plus bas. Les hommes sont plus enclins que les femmes à estimer leur salaire élevé, et il existe une corrélation positive avec l'âge.

16. Le salaire ne constitue qu'une partie des avantages financiers de l'emploi. Pour avoir une idée générale de la rémunération de l'employé, il faudrait tenir compte des avantages non pécuniaires ou avantages extra-salariaux. Malheureusement, aucune information n'est disponible à ce propos dans le présent ensemble de données.

Heures de travail

17. Les heures de travail sont devenues depuis peu un enjeu important; la question figure dans les débats sur le surmenage d'une part, et sur les cures éventuelles du chômage en Europe, d'autre part. Selon les données de l'OCDE, on trouve les moyennes d'heures les plus élevées en République tchèque, en Irlande, au Japon, au Mexique, en Turquie et aux États-Unis, alors que les pays de l'Europe du Nord

(France, Allemagne, Pays-Bas, Norvège et Suède) affichent les chiffres les plus bas. La publication OCDE (1997b) renseigne à la fois sur les différences d'heures ouvrées moyennes entre les pays et sur les évolutions au cours du temps (la tendance est à la baisse dans presque tous les pays, sauf aux États-Unis). Les hommes travaillent plus d'heures que les femmes, et les jeunes travaillent plus d'heures que les personnes plus âgées.

18. Une autre méthode consiste à prendre en considération le pourcentage des actifs travaillant à temps partiel. En 1996, dans les pays de l'OCDE, il a atteint 32 pour cent au maximum en Australie et était de 25 pour cent au moins en Islande, aux Pays-Bas, en Norvège et en Suisse. A l'autre bout de l'échelle, il était de 3 pour cent en République tchèque et en Hongrie et se situait entre 6 et 10 pour cent en Finlande, en Grèce, en Corée, au Portugal, en Espagne et en Turquie. En Autriche, en République tchèque, en Hongrie, au Luxembourg, en Espagne et en Turquie, moins de 3 pour cent des hommes travaillent à temps partiel. En règle générale, le travail à temps partiel est beaucoup plus courant parmi les femmes que parmi les hommes.

19. Il importe, lorsque l'on examine cette information, de ne pas perdre de vue la remarque faite plus haut : le nombre d'heures réellement ouvrées doit être considéré en relation avec le nombre d'heures de travail que souhaitent accomplir les actifs. Dans le même temps, à mesure que le nombre moyen d'heures de travail diminue dans la plupart des pays, le pourcentage de travailleurs classés comme actifs à temps partiel involontaires augmente par rapport au creux de 1990. Les chiffres publiés dans OCDE (1995) montrent que le travail à temps partiel non choisi est plus fréquent chez les femmes que chez les hommes (touchant plus de 8 pour cent des travailleuses d'Australie, du Canada, des Pays-Bas et de Nouvelle-Zélande, comparativement à quelque 2 pour cent des hommes dans la plupart des pays) et atteint son plus haut niveau chez les jeunes actifs. Il semble exister une relation en U avec l'âge chez les hommes, la fréquence du travail à temps partiel non choisi étant plus grande chez les travailleurs proches de l'âge de la retraite.

20. A l'opposé du travail à temps partiel non choisi (qu'on peut considérer comme une insuffisance de travail), on trouve l'excès de travail ou surmenage⁹. A cet égard, le ISSP pose une question pertinente : elle concerne le pourcentage de travailleurs qui aimerait passer moins de temps au travail. Les chiffres par pays indiquent que 40 pour cent des actifs du Royaume-Uni souhaitent réduire leur temps de travail. A l'autre extrémité de l'échelle, moins de 20 pour cent des actifs autrichiens désirent travailler moins d'heures. A l'intérieur d'un même pays, il existe une forte corrélation négative entre le désir de réduire les heures de travail et les heures réellement ouvrées. Mais il n'y a pas de relation de ce type d'un pays à l'autre. Dans le ISSP de 1989, le pourcentage moyen d'actifs souhaitant travailler moins d'heures est faible dans les pays où le nombre moyen d'heures réellement ouvrées est le plus bas (Pays-Bas et Norvège), comme on pourrait s'y attendre. Mais il est faible aussi dans les pays où le nombre d'heures ouvrées est le plus élevé (Autriche et Irlande). Selon le tableau 2, les femmes et les jeunes sont moins portés à vouloir travailler moins d'heures. Dans l'ensemble, un pourcentage légèrement plus élevé de travailleurs américains que de travailleurs européens désire réduire le temps de travail.

21. Un autre aspect qui entre sous la rubrique générale des heures de travail mais pour lequel aucune donnée n'est présentée est celui du temps de transport nécessaire pour se rendre au travail (avec les transports publics disponibles, le nombre de correspondances, etc.). La question figure parfois dans les enquêtes sur la population active, notamment¹⁰.

Perspectives d'avenir -- promotion et sécurité de l'emploi

22. Le revenu et les heures de travail fournissent (tout comme le degré de difficulté du travail, son contenu et les relations interpersonnelles) une image instantanée d'un emploi à un moment précis. Comme le montre à l'évidence le tableau 1, les perspectives d'avenir qu'offre un emploi présentent aussi de l'intérêt. Elles peuvent en gros se résumer par les questions suivantes : « à quoi ressemblera l'emploi dans l'avenir? » et « quelles sont mes chances d'occuper encore cet emploi dans l'avenir? ».

23. En ce qui concerne la promotion, les travailleurs interrogés dans le cadre du ISSP ont été invités à évaluer leurs perspectives d'avancement dans leur emploi actuel; la troisième rangée du tableau 2 illustre les pourcentages de travailleurs affirmant que leurs perspectives sont bonnes. Dans l'ensemble, moins d'un quart des actifs estiment que leurs perspectives de promotion sont bonnes (ce qui est très proche du pourcentage de répondants déclarant que leur revenu est élevé). Les femmes sont moins susceptibles que les hommes de faire état de bonnes perspectives d'avancement, traduisant peut-être ainsi leur impression qu'il existe une « barrière invisible ». Les perspectives de promotion semblent se réduire avec l'âge. C'est l'un des rares aspects d'un bon emploi présentés dans ce rapport pour lesquels les jeunes travailleurs obtiennent de meilleurs résultats que les plus âgés.

24. En ce qui concerne la sécurité de l'emploi, on s'est récemment beaucoup intéressé à la question de savoir si les emplois étaient devenus moins stables; la sécurité de l'emploi est aussi l'aspect que la plus forte proportion de travailleurs juge très important au tableau 1. Bien qu'en matière de probabilité de perte d'emploi, les constatations récentes soient au mieux contrastées, il est possible que les conséquences de la cessation d'emploi soient devenues plus déplaisantes (voir OCDE, 1997a). Une question connexe est celle de l'emploi temporaire. La publication OCDE (1996a) donne des chiffres montrant que les emplois temporaires sont plus répandus parmi les hommes que parmi les femmes et que leur fréquence diminue nettement avec l'âge. Dans les pays de l'OCDE, on observe les pourcentages d'emplois temporaires les plus élevés en Espagne (34 pour cent) et en Australie (24 pour cent); les plus faibles sont relevés aux États-Unis (2 pour cent), en Belgique (5 pour cent), et en Italie et au Royaume-Uni (7 pour cent). Au cours de la période 1983-1994, on a noté une progression notable des emplois temporaires en Australie, en France, en Espagne et aux Pays-Bas, mais il ne semble guère établi que l'augmentation soit généralisée dans l'ensemble des pays de l'OCDE.

25. Dans l'enquête du ISSP, on demande aux actifs si leur emploi est stable. Les pourcentages de travailleurs répondant par l'affirmative figurent à la quatrième rangée du tableau 2. On remarquera que plus de 70 pour cent des actifs se montrent d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que leur emploi est stable. Cette mesure présente peu de variation selon le sexe et l'âge; elle n'est pas très différente non plus entre les États-Unis et l'Europe occidentale¹¹.

26. Un autre élément qui pourrait entrer sous la rubrique des perspectives d'avenir mais pour lequel le ISSP ne renferme aucune information est celui de la formation que reçoivent les travailleurs dans leur emploi actuel.

Degré de difficulté de l'emploi

27. La seconde moitié de la liste des caractéristiques d'un bon emploi entre dans des domaines qui ont été moins bien étudiés. L'indicateur suivant concerne ainsi la difficulté de l'emploi. C'est un aspect qu'un observateur de l'extérieur aurait beaucoup de mal à mesurer, sauf dans les études de cas les plus rigoureuses; encore une fois, il est presque indispensable d'obtenir l'information de la bouche même des travailleurs. Autre argument pour procéder de la sorte : un emploi peut être jugé difficile par certains

travailleurs et non par d'autres; ou difficile dans certaines conditions de travail mais pas dans d'autres. Nous ne pouvons pas le savoir à moins de demander l'avis des intéressés.

28. Le ISSP fournit des renseignements concernant l'épuisement, le travail physiquement dur, le stress, les conditions de travail dangereuses, malsaines et physiquement déplaisantes. Par exemple, 31 pour cent de l'échantillon déclare être stressé au travail toujours ou souvent, et 77 pour cent affirme l'être au moins parfois. Les chiffres relatifs aux conditions de travail physiquement déplaisantes sont de 15 et 35 pour cent respectivement. Le stress et les conditions physiquement déplaisantes sont mentionnés plus souvent par les hommes que par les femmes, et la fréquence du stress au travail augmente avec l'âge tandis que celle des conditions physiquement déplaisantes diminue avec l'âge.

29. On a construit une variable dichotomique (1,0) du « travail difficile » en associant les données concernant les six mesures ci-dessus (on trouvera des précisions à l'annexe A). Cet indicateur est celui pour lequel l'écart entre les sexes est le plus grand. Un peu moins de la moitié des femmes mentionnent un travail difficile (selon la définition établie précédemment), comparativement à près des deux tiers des hommes, la moyenne se situant à 56 pour cent. Il existe aussi une forte corrélation négative entre le travail difficile et l'âge. Enfin, les actifs de Hongrie sont plus enclins que leurs homologues des autres pays européens de l'échantillon ou des États-Unis à déclarer avoir un travail difficile.

Contenu du travail : intérêt, prestige et indépendance

30. L'indicateur synthétique suivant se concentre sur les aspects psychologiques du travail plutôt que sur sa mécanique. Comme ci-dessus, une seule mesure (1,0) du « bon contenu du travail » (à défaut d'une meilleure expression) a été créée à partir de données disparates sur l'ennui au travail, l'intérêt éventuel du travail, le fait qu'il permet ou non d'aider les autres, est utile à la collectivité, permet au répondant de travailler de manière indépendante, et lui laisse la liberté d'organiser son emploi du temps. Les deux derniers items mesurent l'autonomie, que les psychologues considèrent souvent comme l'un des éléments essentiels de l'attrait qu'exerce un emploi. Certaines de ces six mesures permettent d'évaluer à quel point l'emploi contribue à l'épanouissement personnel du travailleur.

31. Cinquante-cinq pour cent des travailleurs de l'échantillon de l'ISSP font état d'un bon contenu du travail. Il n'y a pas de différence notable selon le sexe. Il existe une forte corrélation positive avec l'âge : ce sont de nouveau les jeunes qui obtiennent les plus mauvais résultats. Les chiffres par pays montrent peu de différences très nettes, bien qu'il soit remarquable que la proportion la plus élevée de travailleurs mentionnant un bon contenu du travail se trouve en Hongrie.

Relations interpersonnelles

32. La dernière caractéristique de l'emploi pour lequel des renseignements sont disponibles dans l'ensemble de données de l'ISSP concerne les relations professionnelles avec les collègues et avec la direction. Malheureusement, on n'a pas demandé aux travailleurs d'évaluer l'importance des relations professionnelles (dans la batterie de questions dont les réponses sont résumées au tableau 1), mais la simple observation laisse supposer que la manière dont un individu « s'entend » avec les autres au travail est un élément essentiel de la perception qu'il a de son emploi.

33. Il a été demandé aux actifs d'évaluer tant les relations entre la direction et les employés que les relations entre collègues. On a considéré qu'il y avait « bonnes relations » lorsque les travailleurs ont déclaré que les unes et les autres étaient assez bonnes ou très bonnes. Dans l'ensemble, les deux tiers des

actifs de l'échantillon occupent un emploi qui se caractérise par de bonnes relations professionnelles. Les femmes sont un peu plus susceptibles que les hommes de faire état de bonnes relations professionnelles, et on remarque une corrélation positive notable avec l'âge. Les travailleurs des États-Unis affichent le chiffre le plus bas pour cette mesure de la qualité de l'emploi.

Avantages et résultats

34. Il est intéressant de se demander si ceux qui déclarent qu'une certaine caractéristique de l'emploi est très importante sont portés à occuper un emploi présentant cette caractéristique. Si c'était le cas, les travailleurs choisiraient un emploi correspondant à leurs préférences par « auto-sélection ». Le tableau 3 présente les résultats pour les caractéristiques pour lesquelles nous possédons des informations tant sur les avantages que les travailleurs apprécient dans leur emploi que sur les résultats au niveau de l'emploi.

35. Les chiffres du tableau 3 doivent se lire comme suit. A la première rangée, 24,9 pour cent des répondants ayant déclaré que le revenu était très important (voir tableau 1) occupent un emploi dont ils estiment le salaire élevé, alors que 21,5 pour cent n'ont pas déclaré que le revenu était très important. En fait, cette différence de points de pourcentage est l'une des plus faibles du tableau. En revanche, on constate de très forts écarts entre les pourcentages de répondants occupant un emploi qui est intéressant, permet de travailler de façon indépendante, est utile et aide les autres, par rapport à l'importance qu'ils attachent ou non à la caractéristique en question. Toutes ces différences sont statistiquement significatives au seuil de un pour cent. Comme on peut s'y attendre, les actifs tendent à se retrouver dans des emplois offrant les avantages qu'ils apprécient beaucoup.

DISTRIBUTION DES BONS EMPLOIS

36. Comme nous disposons dans un même temps des informations ci-dessus pour un grand nombre d'individus, nous pouvons examiner divers types d'emplois insatisfaisants. Par exemple, dans les neuf pays de l'OCDE étudiés dans l'ISSP de 1989, 37 pour cent des actifs mentionnent à la fois un faible revenu et un mauvais contenu de travail, selon les définitions figurant à la section 2. Ce pourcentage est presque identique pour les hommes et les femmes mais affiche une forte corrélation négative avec l'âge : 46 pour cent des 16 à 29 ans rapportent cette combinaison, contre 36 pour cent des 30 à 44 ans, et 31 pour cent des 45 à 65 ans. De même, 45 pour cent des travailleurs font état d'un travail difficile et d'un mauvais contenu de travail, répartis entre 39 pour cent chez les femmes et 49 pour cent chez les hommes; on constate encore une fois une forte corrélation négative avec l'âge.

37. L'une des façons de réunir tous ces renseignements consiste à demander aux travailleurs de la faire à notre place. On trouve dans le ISSP de 1989 un indicateur récapitulatif qui est celui de la satisfaction professionnelle globale. La dernière rangée du tableau 2 donne les pourcentages de travailleurs ayant déclaré être tout à fait satisfaits ou très satisfaits de leur emploi présent (les répondants ont eu à choisir entre sept réponses allant de tout à fait satisfait à tout à fait insatisfait). Les chiffres montrent que les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à se dire très satisfaites au travail, et qu'il existe une corrélation positive avec l'âge, les travailleurs de 45 à 65 ans étant les plus susceptibles d'occuper un emploi satisfaisant. Les travailleurs américains sont plus portés que ceux d'Europe occidentale à faire état d'un emploi satisfaisant, alors que le pourcentage de loin le plus faible de travailleurs satisfaits se trouve en Hongrie¹².

38. Si l'on relie cet indicateur récapitulatif aux diverses composantes recensées à la section 2, on peut voir d'après le tableau 2 que, dans l'ensemble, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir de mauvais résultats dans les secteurs qui touchent aux finances (revenu et promotion), mais qu'elles font état d'un meilleur emploi en termes de difficulté du travail et de relations professionnelles. Du point de vue de l'âge, les 16 à 29 ans obtiennent de moins bons résultats que les 45 à 65 ans dans cinq des sept premières rangées du tableau 2; ils en ont de meilleurs au niveau des heures ouvrées et des perspectives de promotion seulement.

39. La distribution des bons emplois par pays est aussi assez diversifiée. Les travailleurs des États-Unis enregistrent de meilleurs résultats que leurs homologues d'Europe occidentale en termes de revenu, de promotion et de sécurité de l'emploi; et de plus mauvais, en termes d'heures de travail et de relations professionnelles. Les différences sont toutefois peu importantes dans l'ensemble. C'est entre la Hongrie et tous les autres pays qu'on constate les plus grandes différences du point de vue des indicateurs du revenu, des perspectives d'avancement et de la difficulté du travail. Mais les travailleurs hongrois ont presque d'aussi bons résultats que les autres sur le plan des heures de travail, de la sécurité de l'emploi et des relations professionnelles, et en ont de meilleurs pour ce qui est du contenu du travail, ce qui montre que les généralisations peuvent dissimuler des situations plus complexes à un niveau de désagrégation plus fin.

METHODE DE REGRESSION

40. Pour donner forme à la relation entre la satisfaction professionnelle globale et ses composantes décrites plus haut, nous pouvons recourir à la méthode de régression. Le tableau 4 présente les résultats d'une régression de l'indicateur de la satisfaction professionnelle globale sur les sept variables dichotomiques décrites à la section 2. Comme la variable dépendante prend des valeurs ordinales de un à sept (c'est-à-dire qu'une personne ayant une satisfaction professionnelle évaluée à quatre n'est pas deux fois plus satisfaite qu'une personne ayant une satisfaction professionnelle de deux), des techniques de régression des probits ordonnés ont été utilisées¹³. Les résultats sont présentés pour l'ensemble des travailleurs (pour lesquels des données sur tous les indicateurs de la section 2 sont disponibles), et séparément par sexe et par groupe d'âge¹⁴.

41. Les coefficients estimés montrent que chacun des sept indicateurs de la qualité de l'emploi présente une corrélation significative avec la satisfaction professionnelle globale. Comme toutes les variables exogènes sont dichotomiques (1,0), on peut comparer directement la taille de leurs coefficients estimés. Ce sont les bonnes relations professionnelles qui ont l'incidence la plus forte sur la satisfaction professionnelle globale, suivies d'un bon contenu du travail. Le revenu élevé et les bonnes perspectives d'avancement ont un effet à peu près égal sur la satisfaction, tandis que l'impact le plus faible (quoiqu'encore important) provient de la sécurité de l'emploi.

42. Il est impossible de comparer les coefficients estimés entre les équations des hommes et des femmes, puisque les distributions sous-jacentes de la variable dépendante ne sont pas les mêmes. Nous pouvons toutefois remarquer que l'effet d'un revenu élevé sur la satisfaction professionnelle est plus significatif chez les hommes que chez les femmes, alors que l'effet des heures de travail est plus significatif chez les femmes. Ces constatations concordent avec le fait qu'au tableau 1, les hommes accordent plus d'importance au revenu que les femmes, mais moins d'importance aux heures de travail. Quant aux groupes d'âge, l'importance du revenu semble s'accroître avec l'âge, tandis que l'importance des perspectives d'avancement diminue. La difficulté du travail n'est pas corrélée avec la satisfaction professionnelle globale chez les actifs de moins de 30 ans, mais elle l'est chez les travailleurs plus âgés. Dans tous les groupes d'âge et chez les deux sexes, les bonnes relations au travail demeurent l'indicateur le plus important de la satisfaction professionnelle globale.

43. Pour mieux interpréter les estimations des probits ordonnés du tableau 4, on a calculé la probabilité qu'un individu a de répondre soit « tout à fait satisfait » (note la plus élevée), soit « tout à fait satisfait » ou « très satisfait ». Le tableau 4a donne les probabilités prédites à la fois pour la régression globale et pour les régressions distinctes des femmes et des hommes figurant respectivement aux colonnes un, deux et trois du tableau 4. La première ligne du tableau 4a présente les probabilités pour un individu « de référence » défini comme suit : il a un revenu peu élevé, il ne désire pas travailler moins d'heures, il a peu de perspectives d'avancement, son emploi est stable mais difficile, le contenu en est bon, et ses relations professionnelles lui donnent satisfaction¹⁵. La probabilité qu'un individu occupant ce genre d'emploi soit tout à fait satisfait est de 16 pour cent, et il a 52 pour cent de chance d'être très satisfait ou tout à fait satisfait. Une femme occupant un emploi de référence de ce type a un peu plus de chances d'être satisfaite qu'un homme, comme on le voit d'après les résultats par sexe.

44. L'effet des divers indicateurs de la qualité de l'emploi sur la satisfaction peut alors être calculé en changeant l'une des caractéristiques de l'emploi et en voyant comment varient les probabilités. On obtient les effets les plus importants en attribuant à l'emploi un mauvais contenu et de mauvaises relations professionnelles. Ces deux éléments font passer la probabilité d'être tout à fait satisfait ou très satisfait de plus de 50 pour cent à un peu plus de 25 pour cent. Les effets sont de la même ampleur pour les femmes et pour les hommes. Si l'on affecte à l'emploi de référence un revenu élevé ou de bonnes perspectives d'avancement, la probabilité qu'un travailleur en soit satisfait augmente, bien que l'impact soit plus faible que dans le cas du contenu du travail et des relations professionnelles. L'écart entre les sexes est ici notable. Les hommes ont moins de chances que les femmes d'être satisfaits d'un emploi de référence, mais si l'on ajoute un revenu élevé, la probabilité d'être satisfaits est égale pour les uns et les autres.

45. On peut naturellement poursuivre l'analyse présentée au tableau 3 et se demander si le revenu, par exemple, a un effet plus important sur la satisfaction au travail lorsque le travailleur y attache beaucoup de prix. Cette interprétation de la satisfaction professionnelle en tant que somme pondérée de diverses caractéristiques de l'emploi -- les pondérations étant attribuées selon l'importance que le travailleur attache à l'aspect en question -- provient directement de la définition de la satisfaction professionnelle proposée par Locke (1976).

46. Les associations avantages-résultats ont été vérifiées une à une dans la régression de la satisfaction professionnelle au tableau 4. Par exemple, en ce qui concerne le revenu, une variable dichotomique supplémentaire représentant un revenu élevé a été introduite lorsque le travailleur a déclaré que le revenu était très important. Les variables dichotomiques représentant un emploi intéressant, autonome, utile et qui permet d'aider les autres ont été introduites en interaction avec la variable dichotomique du « bon contenu du travail » du tableau 4, qui résume certaines de ces caractéristiques (voir annexe A).

47. Les coefficients estimés d'interaction de ces huit équations sont présentés au tableau 4b. Les coefficients des autres variables de la régression sont inchangés par l'introduction des interactions et demeurent très significatifs. Cinq des huit interactions vérifiées produisent des résultats significatifs. Par exemple, à la deuxième ligne, le désir de travailler moins d'heures est associé beaucoup plus étroitement à un faible degré de satisfaction professionnelle lorsque l'individu affirme qu'il est très important d'avoir beaucoup d'heures de loisirs. De même, avoir un emploi stable est plus étroitement lié à un degré élevé de satisfaction professionnelle quand l'individu estime que la sécurité de l'emploi est très importante. On obtient aussi des résultats significatifs lorsque le contenu du travail est bon et que l'individu juge très important d'avoir un emploi intéressant, susceptible d'aider les autres ou utile. Ces résultats concordent avec un modèle où la satisfaction professionnelle résulte d'une combinaison entre la définition du travail selon les caractéristiques énumérées à la section 2 et la mesure dans laquelle le travailleur attache de l'importance à ces caractéristiques.

CARENCES MULTIPLES

48. Dans les sections précédentes, nous avons examiné les diverses composantes d'un bon emploi et leur relation avec la satisfaction professionnelle globale. Dans la présente section, nous changeons légèrement d'orientation pour nous demander si un travailleur qui ne réussit pas bien dans un aspect de son travail court plus de risques de ne pas bien réussir dans un autre. En d'autres termes, certains types de travailleurs connaissent-ils des « carences multiples »?

49. Il s'avère que les indicateurs de la qualité de l'emploi sont corrélés entre eux. Par exemple, selon le tableau 2, 22 pour cent des travailleurs de tous les pays déclarent que leur revenu est élevé. Mais ce chiffre est de 46 pour cent pour ceux qui disent également avoir de bonnes perspectives d'avancement, alors qu'il est de 15 pour cent pour ceux qui ne disent rien de tel. Une façon de récapituler les relations entre les divers indicateurs de la qualité de l'emploi consiste à examiner leur coefficient de corrélation. C'est ce que présente le tableau 5.

50. Les chiffres du tableau 5 montrent des relations significatives entre les sept indicateurs : seuls deux coefficients de corrélation sur vingt et un ne sont pas significatifs au seuil de un pour cent. Celui qui se distingue, dans une certaine mesure, est le désir de travailler moins d'heures, corrélé un peu moins étroitement avec les autres indicateurs. On peut donc penser que ce désir est davantage fonction de l'individu que des autres qualités de l'emploi. En particulier, il n'y a pas de corrélation entre le désir de réduire les heures de travail et l'affirmation que l'emploi est bien rémunéré.

51. Bien que la plupart des corrélations soient significatives, elles ne sont pas particulièrement élevées. Le coefficient de corrélation le plus élevé est 0.31 entre un revenu élevé et de bonnes perspectives de promotion, et plus de deux tiers des coefficients sont inférieurs à 0.15 en valeur absolue. Cette situation peut s'expliquer par le fait qu'il existe peut-être un compromis entre certaines caractéristiques, entraînant un éventuel phénomène de compensation. Un travail peut être difficile ou ennuyeux, mais bien rémunéré, alors qu'un autre peut être à la fois facile et ennuyeux. Cela tend à réduire la corrélation entre les composantes de la qualité de l'emploi.

INDICATEURS GLOBAUX DE LA QUALITE DE L'EMPLOI

52. Prenant en considération les corrélations entre les différentes composantes de la qualité de l'emploi analysées ci-dessus, cette dernière section présente une autre méthode permettant de répondre à la question « qui détient les bons emplois? ».

53. Deux indicateurs de la qualité globale de l'emploi sont présentés. Le premier est celui de la satisfaction professionnelle globale, déjà examiné à la section 3. Le second est basé sur les sept variables dichotomiques du revenu, des perspectives de promotion, de la difficulté du travail etc., présentées à la section 2. Pour calculer un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi, l'information contenue dans ces sept variables doit être combinée. Une manière simple de procéder consiste à compter le nombre d'aspects, sur les sept susmentionnés, pour lesquels un individu a un « bon emploi ». L'échelle obtenue s'étend de zéro à sept -- zéro pour quelqu'un dont l'emploi est insatisfaisant pour chacun des sept indicateurs énumérés à la section 2 (c'est-à-dire aux sept premières lignes du tableau 2), et sept pour quelqu'un dont l'emploi est de « bonne qualité » pour les sept indicateurs. Les résultats intermédiaires représentent les degrés variables de la qualité de l'emploi. Faute d'une meilleure expression, c'est ce qu'on a appelé le « comptage de la qualité de l'emploi ». Pour les 5 600 individus pour lesquels toutes les données nécessaires sont disponibles, la distribution de cet indicateur se présente comme suit.

Distribution de l'indicateur de comptage de la qualité de l'emploi

Valeur	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage Cumulatif
0	135	2.41	2.41
1	446	7.96	10.37
2	905	16.15	26.52
3	1 272	22.70	49.21
4	1 305	23.29	72.50
5	946	16.88	89.38
6	460	8.21	97.59
7	135	2.41	100.00
Total	5 604	100.00	

54. La médiane et la valeur modale de cette variable sont égales à 4, et la moyenne s'élève à 3.5. Dans cet ensemble de données, le travailleur moyen a un emploi qui est de bonne qualité pour trois à quatre des critères cités aux sept premières rangées du tableau 2. Dix pour cent à peine des travailleurs ont un emploi de haute qualité pour moins de deux ou plus de cinq des sept critères répertoriés.

55. Le tableau 6 donne les résultats d'une régression de ces deux indicateurs de la qualité globale de l'emploi sur le sexe et les variables dichotomiques de groupes d'âge et de pays (on a omis la catégorie de l'Allemagne de l'Ouest). Ce tableau peut être considéré comme l'équivalent à plusieurs variables du tableau 2. Les techniques des probits ordonnés sont utilisées pour calculer les équations de la satisfaction

professionnelle globale et du comptage de la qualité de l'emploi¹⁶ (bien qu'on puisse prétendre que cette dernière variable soit cardinale).

56. Les résultats sont cohérents pour toutes les régressions. Pour les deux indicateurs de la qualité de l'emploi, les hommes ont de plus mauvais emplois que les femmes, et les travailleurs âgés de 45 à 65 ans ont des emplois de bien meilleure qualité que les jeunes¹⁷. On trouve les plus mauvais emplois en Hongrie, toutes composantes de sexe et d'âge demeurant constantes, et les meilleurs en Autriche et en Irlande¹⁸. Il convient de noter que ces régressions des indicateurs de la qualité de l'emploi sur le sexe, l'âge et le pays donnent des résultats beaucoup moins bons (en termes de pseudo-R²) que les régressions de la satisfaction professionnelle globale sur les composantes d'un bon emploi présentées au tableau 4.

57. Si l'on se sert de la même méthode qu'à la section 4, on peut dire que pour une travailleuse « de référence », âgée de 16 à 29 ans et vivant en Allemagne de l'Ouest, la probabilité d'être tout à fait satisfaite est de 12 pour cent, et celle d'être tout à fait satisfaite ou très satisfaite est de 39 pour cent. Si l'on échange la travailleuse contre un travailleur de référence, ces probabilités régressent légèrement à 10 et 35 pour cent respectivement. Si l'on augmente l'âge de la travailleuse pour le faire passer dans le groupe des 45 à 65 ans, les probabilités atteignent 18 et 50 pour cent respectivement. Enfin, les probabilités de satisfaction du travailleur de référence hongrois sont de 5 et 22 pour cent, alors que celles de l'actif irlandais s'élèvent à 17 et 50 pour cent.

58. Il existe certaines différences notables d'estimations par pays entre les deux équations. L'Irlande, les Pays-Bas, la Norvège, le Royaume-Uni et les États-Unis ont de moins bons résultats en termes de comptage de la qualité de l'emploi qu'en termes de satisfaction professionnelle globale. Cela pourrait découler des aspects de l'emploi dont se soucient les travailleurs (et qui influent donc sur la satisfaction au travail) mais pour lesquels nous n'avons pas d'indicateurs distincts dans les données de l'ISSP (et qui n'apparaissent donc pas dans le comptage de la qualité de l'emploi).

CONCLUSION

59. Il y a près de vingt-cinq ans, Flanagan *et al.* (1974) ont fait valoir d'une manière persuasive que, pour éviter de mécontenter les travailleurs, les entreprises devaient proposer un bon dosage entre les salaires et les caractéristiques non pécuniaires de l'emploi. Ils ont aussi fait remarquer que le dosage préféré variait normalement selon les travailleurs et pouvait évoluer à mesure que le revenu augmentait.

60. La plupart des analyses du marché du travail parues depuis celle de Flanagan *et al.* semblent n'avoir porté qu'une attention limitée aux aspects non salariaux de l'emploi. Or, l'une des constatations du présent rapport est que, pour près de 7 000 actifs de pays de l'OCDE, les avantages financiers du travail viennent loin derrière d'autres aspects, comme la sécurité de l'emploi, l'intérêt du travail, les perspectives de promotion et l'autonomie.

61. Passant des qualités de l'emploi à ses résultats, nous avons identifié six grands groupes de caractéristiques décrivant un bon emploi : le salaire, les heures de travail, les perspectives d'avenir, le degré de difficulté du travail, le contenu du travail et les relations interpersonnelles. Nous avons montré que les travailleurs tendent à occuper un emploi présentant les qualités qu'ils jugent très importantes; dans cette mesure, il y a « auto-sélection » des emplois. Nous avons montré aussi que ces variables de résultats sont des composantes importantes de la satisfaction professionnelle des travailleurs. Par conséquent, la satisfaction professionnelle semble résumer une grande quantité d'informations sur l'emploi qui ne sont que rarement mesurées dans les enquêtes. L'analyse des données sur la satisfaction professionnelle complète donc sans doute utilement les analyses de salaires et du comportement des travailleurs courantes.

62. Comme ces six caractères sont corrélés entre eux (les répondants ayant de mauvais résultats pour un indicateur de la qualité de l'emploi risquant beaucoup d'en avoir de mauvais pour les autres également), nous avons proposé deux indicateurs récapitulatifs de la qualité de l'emploi. Ceux-ci fournissent une image cohérente de la distribution des bons emplois dans l'ensemble de données analysées : les hommes ont de plus mauvais emplois que les femmes, et les travailleurs âgés de 45 à 65 ans occupent des emplois de bien meilleure qualité que les jeunes. Les travailleurs de Hongrie ont de plus mauvais emplois que ceux d'Autriche et d'Irlande.

63. L'un des avantages de la méthode adoptée, qui consiste à recenser les éléments constitutifs des bons emplois, est qu'elle nous permet de constater quels aspects du travail sont insatisfaisants aux yeux de différents groupes de travailleurs. Cela est important si, comme on l'a laissé entendre plus haut, les travailleurs (éventuellement) insatisfaits ont moins de chances que les autres d'être actifs sur le marché du travail, de conserver leur emploi et d'être productifs. Nous pouvons en particulier appliquer quelques-uns des résultats ci-dessus au phénomène de l'augmentation du taux d'activité féminine : ce qui était satisfaisant pour une main-d'oeuvre en grande partie masculine peut l'être moins à mesure qu'un nombre croissant de femmes deviennent actives sur le marché du travail. Le tableau 2 montre que les femmes sont moins portées que les hommes à faire état d'un salaire élevé et de bonnes perspectives d'avancement, mais sont aussi moins enclines qu'eux à juger leur travail difficile. L'une des façons d'améliorer l'emploi des femmes consiste donc à rapprocher leurs salaires et leurs perspectives de promotion de ceux des hommes. Mais le tableau 1 montre que tout n'est pas dit. Les femmes attachent moins d'importance que

les hommes au salaire, mais plus d'importance aux dimensions sociales du travail (à son utilité, au fait qu'il permet d'aider les autres) et à la flexibilité des horaires de travail. Le dosage des salaires et des aspects non pécuniaires de l'emploi doit peut-être être revu pour refléter l'activité croissante des femmes.

64. Une deuxième conséquence pour l'action des pouvoirs publics concerne l'encouragement à la participation continue des travailleurs âgés (dans le contexte du vieillissement de la population). On peut observer aux tableaux 1 et 2 les différences qui existent entre les travailleurs de plus de 45 ans et ceux de moins de 45 ans au niveau des avantages de l'emploi et de ses résultats (on constate les mêmes écarts si l'on compare les plus de 55 ans et les moins de 55 ans). Les travailleurs plus âgés, comme ceux de tous les groupes d'âge, attachent le plus d'importance à la sécurité de l'emploi. Par rapport aux jeunes, ils estiment que les loisirs sont moins importants, mais que la sécurité de l'emploi et les aspects sociaux du travail le sont plus. En ce qui concerne les résultats de l'emploi, les travailleurs âgés enregistrent des chiffres assez bas pour ce qui est des perspectives de promotion (13 pour cent seulement des 55 à 65 ans les considèrent bonnes), mais affichent des chiffres meilleurs pour ce qui est de la difficulté du travail et du bon contenu du travail (mentionnés par 47 pour cent et 70 pour cent des 55 à 65 ans respectivement). La participation continue des travailleurs âgés dépendra de façon cruciale de l'attrait que les emplois offerts auront aux yeux des intéressés; et on a des raisons de penser que cet attrait dépend sans doute de bien d'autres facteurs que les salaires et les heures de travail.

NOTES

1. Warr (1998) propose une synthèse récente des publications qui relient la satisfaction professionnelle au comportement; et on trouve dans Flanagan *et al.* (1974) une étude intéressante fondée sur des données chronologiques individuelles et nationales.
2. On montre que la satisfaction professionnelle globale sert d'indicateur récapitulatif de ces différents aspects de la qualité de l'emploi, dont certains sont difficiles à observer ou à évaluer. L'utilisation de ce type de données sur la satisfaction peut donc permettre de mieux expliquer le comportement des travailleurs que les données sur, par exemple, le salaire et les heures ouvrées. Il est probable qu'il existe des contreparties entre les salaires et certaines des autres composantes de la qualité de l'emploi, ce qui dénote l'existence de biais dus à l'omission de variables dans l'estimation des salaires.
3. Israël a également été mis à l'étude en 1989, mais les données recueillies ne sont pas employées dans la présente analyse.
4. Les chiffres se rapportant aux avantages de l'emploi et aux variables des résultats de l'emploi qui seront examinés à la section 2 figurent à l'annexe B pour chacun des neuf pays. Comme les chiffres par sexe et par âge s'avèrent très similaires pour chaque pays, on peut rassembler les données nationales sans trop d'inquiétude.
5. On constate la même similitude dans les réponses si l'on examine les pourcentages de répondants déclarant qu'un aspect est très important ou qu'il est important (le tableau 1 rend compte uniquement des pourcentages donnant comme réponse « très important »).
6. Deux caractéristiques qui n'entrent pas immédiatement dans la taxinomie ci-dessus mais qui pourraient sembler importantes sont le cadre de l'emploi (non pas celui du lieu de travail, mais celui de la région, de la ville ou de la localité) et le degré de conflit entre le travail et la vie familiale, encore que ce dernier élément soit peut-être partiellement pris en compte dans les diverses mesures des heures de travail.
7. Dans les données britanniques, il n'y a pas de différence de la satisfaction professionnelle globale entre les travailleurs ayant un emploi temporaire et ceux ayant un emploi permanent (voir Clark, 1996).
8. L'enquête 44.3 d'Eurobaromètre (effectuée en février 1996) posait aux actifs de quinze pays européens toute une série de questions sur les parties de leur travail qu'ils aimaient ou n'aimaient pas. Les données ne sont malheureusement pas encore disponibles.
9. Clark (1996) utilise les données de la *British Household Panel Survey* (BHPS) pour montrer que ceux qui désirent changer leurs heures de travail (compte tenu de leur salaire horaire courant) sont, toutes choses étant égales par ailleurs, bien moins satisfaits que ceux qui sont contents de leurs heures de travail. Cela est tout aussi vrai que le changement souhaité soit à la hausse ou à la baisse.
10. L'ensemble de données de la BHPS fournit des renseignements sur le temps nécessaire pour se rendre au travail. Celui-ci présente une corrélation négative avec plusieurs indicateurs de la satisfaction professionnelle; voir Clark (1997).

11. Selon certaines données plus récentes figurant au tableau 5.1 de OCDE (1997a), la précarité d'emploi semble plus grande aux États-Unis que dans la plupart des pays européens.
12. On trouvera plus de précisions sur les différences de résultats entre les pays dans Blanchflower et Freeman (1997), qui utilisent le même ensemble de données.
13. Pour faciliter la présentation, on n'indique pas les « limites » estimées (utilisées pour calculer la probabilité que chaque individu, selon ses caractéristiques, donnera une réponse de un à sept). La technique des probits ordonnés est décrite dans Zavoina et McKelvey (1975).
14. Le logarithme de la vraisemblance permet d'évaluer dans quelle mesure le modèle explique les données. On considère en général que la « vraisemblance » se situe entre zéro (pour un modèle qui n'explique rien) et un (pour une prédiction parfaite); le log de la vraisemblance varie donc de moins l'infini à zéro. Le log de la vraisemblance à zéro (ou L_0) s'applique à un modèle sans variables explicatives (avec seulement une constante), alors que le log du modèle comportant des variables explicatives (ou L_1) est moins négatif (autrement dit, il est plus vraisemblable que le modèle explique les données). Le pseudo- R^2 représente simplement $1-L_1/L_0$. Si le modèle n'explique aucune variation des données, $L_1=L_0$ et le pseudo- R^2 est égal à 0, mais dans le cas d'une prédiction parfaite, $L_1=0$ et le pseudo- $R^2=1$.
15. Comme on peut le voir d'après la dernière colonne du tableau 2, il s'agit des caractéristiques moyennes de l'échantillon, en ce sens que chacune décrit plus de 50 pour cent des répondants.
16. Pour faciliter la présentation, les limites estimées des équations de probits ordonnés ont été supprimées du tableau.
17. On constate dans la plupart des travaux économétriques sur la satisfaction au travail que les femmes mentionnent des niveaux de satisfaction professionnelle plus élevés que les hommes (par exemple, Blanchflower et Oswald, 1998; Meng, 1990; Kalleberg et Loscocco, 1983; et Clark, 1997). Les travailleurs âgés sont d'ordinaire plus satisfaits que les jeunes (Warr, 1992 et Kalleberg et Loscocco, 1983), l'ensemble de données de la BHPS faisant état d'une relation en U entre la satisfaction au travail et l'âge, qui se réduit au minimum vers 35 ans (Clark, Oswald et Warr, 1996).
18. Il serait évidemment intéressant d'introduire d'autres variables, comme le revenu et l'éducation. Mais il se pose d'importants problèmes de comparabilité internationale qui rendent une recherche de ce type problématique.

BIBLIOGRAPHIE

- AKERLOF, G.A., ROSE, A.K. et YELLEN, J.L. (1988), « Job Switching and Job Satisfaction in the U.S. Labor Market », *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, pp. 495-582.
- BLANCHFLOWER, D.G. et FREEMAN, R.B. (1997), « The Attitudinal Legacy of Communist Labor Relations », *Industrial and Labor Relations Review*, 50, pp. 438-459.
- BLANCHFLOWER, D.G. et OSWALD, A.J. (1998), « What Makes an Entrepreneur? », *Journal of Labor Economics*, 16, pp. 26-60.
- BLANCHFLOWER, D.G., OSWALD, A.J. et WARR, P.B. (1993), « Well-Being Over Time in Britain and the USA », Dartmouth College, polycopie.
- CLARK, A.E. (1996), « Job Satisfaction in Britain », *British Journal of Industrial Relations*, 34, pp. 189-217.
- CLARK, A.E. (1997), « Job Satisfaction and Gender : Why Are Women So Happy At Work? », *Labour Economics*, 4, pp. 341-372.
- CLARK, A.E., GEORGELLIS, Y, et SANFEY, P. (1998), « Job Satisfaction, Wages and Quits : Evidence from German Panel Data », *Research in Labor Economics*, à paraître.
- CLARK, A.E. et OSWALD, A.J. (1996), « Satisfaction and Comparison Income », *Journal of Public Economics*, 61, pp. 359-81.
- CLARK, A.E., OSWALD, A.J. et WARR, P.B. (1996), « Is Job Satisfaction U-shaped In Age? », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, pp. 57-81.
- CLEGG, C.W. (1993), « Psychology of Employee Lateness, Absence and Turnover : A Methodological Critique and an Empirical Study », *Journal of Applied Psychology*, 68, pp. 88-101.
- DONONUE, S.M. et HEYWOOD, J.S. (1997), « Job Satisfaction and Comparison Income : Are the U.S. and Britain Different? », University of Wisconsin-Milwaukee, polycopie.
- FLANAGAN, R.J., STRAUSS, G. et ULMAN, L. (1974), « Worker Discontent and Work Place Behaviour » *Industrial Relations*, 13, pp. 101-123.
- FRANK, R.H. (1985), *Choosing the Right Pond : Human Behaviour and the Quest for Status*, Oxford University Press, London and New York.

- FRANK, R.H. (1993), « Local Status, Fairness and Wage Compression Revisited », Cornell University, polycopie.
- FREEMAN, R. (1978), « Job Satisfaction as an Economic Variable », *American Economic Review*, 68, pp. 135-141.
- KALLEBERG, A.L. et LOSCOCCO, K.A. (1983), « Aging, Values and Rewards : Explaining Age Differences in Job Satisfaction », *American Sociological Review*, 48, pp. 78-90.
- LÉVY-GARBOUA, L. et MONTMARQUETTE, C. (1997), « Reported Job Satisfaction : What Does It Mean? », LAMIA, Université de Paris I, document de synthèse 1997-1.
- LOCKE, E.A. (1976), « The Nature and Causes of Job Satisfaction » in Dunnette, M.D. (éd.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand-McNally, Chicago.
- MANGIONE, T.W. et QUINN, R.P. (1975), « Job Satisfaction, Counterproductive Behavior, and Drug Use at Work », *Journal of Applied Psychology*, 60, pp. 114-16.
- MCEVOY, G.M. et CASCIO, W.F. (1985), « Strategies for Reducing Employee Turnover : A Meta-Analysis », *Journal of Applied Psychology*, 70, pp. 342-53.
- MENG, R. (1990), « The Relationship Between Unions and Job Satisfaction », *Applied Economics*, 22, pp. 1635-48.
- OCDE (1995), « Mesures supplémentaires du sous-emploi : Une analyse des travailleurs découragés et des travailleurs à temps partiel involontaires », *Perspectives de l'emploi*, OCDE.
- OCDE (1996a), « Évolution récente et perspectives du marché du travail », *Perspectives de l'emploi*, OCDE.
- OCDE (1996b), « Inégalités des salaires, emplois à bas salaires et mobilité salariale », *Perspectives de l'emploi*, OCDE.
- OCDE (1997a), « La précarité de l'emploi progresse-t-elle dans les pays de l'OCDE », *Perspectives de l'emploi*, OCDE.
- OCDE (1997b), « Le temps de travail : tendances et politiques », DEELSA, OCDE, polycopie.
- WARR, P.B. (1992), « Age and Occupational Well-Being », *Psychology and Aging*, 7, pp. 37-45.
- WARR, P.B. (1998), « Well-Being and the Workplace » in Kahneman, D., Diener, E. et Schwartz, N. (éd), *Understanding Quality of Life : Scientific Perspectives on Enjoyment and Suffering*, New York, Russell Sage, à paraître.
- ZAVOINA, R. et MCKELVEY, W. (1975), « A Statistical Model for the Analysis of Ordinal Level Dependent Variables », *Journal of Mathematical Sociology*, été, pp. 103-20.

DÉFINITION DES VARIABLES

1) Salaire

Le revenu est élevé. Affirmations concernant l'emploi du répondant : mon revenu est élevé -- tout à fait d'accord ou d'accord.

2) Heures de travail

Aimerait passer moins de temps au travail. Supposez que vous puissiez changer votre emploi du temps et passer plus de temps à faire certaines choses et moins à en faire d'autres. D'après la liste suivante, à quelles activités aimeriez-vous consacrer plus de temps, moins de temps ou autant de temps qu'à présent?

Q1.a Changer son emploi du temps : temps passé dans un emploi rémunéré?

- Un peu moins de temps ou beaucoup moins de temps.

3) Perspectives d'avenir -- promotion et sécurité de l'emploi

Les perspectives d'avancement sont bonnes. Affirmations concernant l'emploi du répondant : mes perspectives d'avancement sont bonnes -- tout à fait d'accord ou d'accord.

Sécurité de l'emploi. Mon emploi est stable -- tout à fait d'accord ou d'accord.

4) Degré de difficulté de l'emploi

Travail difficile. Établi à partir des réponses aux six questions suivantes :

Combien de fois rentrez-vous épuisé du travail?

Combien de fois devez-vous accomplir un travail qui est dur physiquement?

Combien de fois estimez-vous que votre travail est stressant?

Combien de fois travaillez-vous dans des conditions dangereuses?

Combien de fois travaillez-vous dans des conditions malsaines?

Combien de fois travaillez-vous dans des conditions physiquement déplaisantes?

Toutes sont codées comme suit :

1. Toujours
2. Souvent
3. Parfois
4. Presque jamais
5. Jamais

Des variables dichotomiques ont été créées, 1 représentant toujours, souvent ou parfois, et 0 représentant presque jamais ou jamais. Puis, on a calculé la somme de ces six variables. La variable obtenue (qui est analogue à l'échelle du bien-être individuel de Caseness en psychologie) permet de compter le nombre de fois (sur six) que le répondant fait état d'un « mauvais » résultat en ce qui concerne le désagrément ou la difficulté du travail. La variable va de zéro, pour ceux qui n'enregistrent aucun mauvais résultat, à six, pour ceux dont le travail est au moins parfois désagréable au regard des six critères susmentionnés. Cette méthode permet de regrouper en un seul¹ six indicateurs distincts mais reliés. La distribution de cette variable se présente comme suit :

¹ Si on utilise l'analyse factorielle pour créer la première composante principale, qui est une combinaison linéaire des six indicateurs, les six indicateurs reçoivent presque la même pondération, ce qui confirme la

<u>Valeur</u>	<u>Fréquence</u>	<u>Pourcentage</u>	<u>Pourcentage cumulatif</u>
0	242	3.64	3.64
1	704	10.59	14.23
2	1 986	29.88	44.11
3	1 470	22.12	66.23
4	941	14.16	80.38
5	679	10.22	90.60
6	625	9.40	100.00
Total	6 647	100.00	

La majorité des travailleurs fait état d'un travail difficile pour deux ou trois des six indicateurs; 20 pour cent ont un emploi difficile pour au moins quatre des indicateurs.

Enfin, une variable dichotomique a été créée à partir de cet indicateur récapitulatif pour les travailleurs ayant fait état d'au moins trois mauvais résultats. Cette variable a une valeur de un pour 56 pour cent de l'échantillon.

5) Contenu du travail : intérêt, prestige et indépendance

Bon contenu du travail. Établi à partir des réponses aux six questions suivantes.

Combien de fois vous ennuyez-vous au travail? Cette variable a été codée comme suit :

1. Jamais
2. Presque jamais
3. Parfois
4. Souvent
5. Toujours

Affirmations concernant l'emploi du répondant : mon travail est intéressant.

Affirmations concernant l'emploi du répondant : mon travail me permet d'aider les autres.

Affirmations concernant l'emploi du répondant : mon travail est utile à la collectivité.

Affirmations concernant l'emploi du répondant : je peux travailler de façon indépendante.

Toutes étant codées comme suit :

1. Tout à fait d'accord
2. D'accord
3. Ni d'accord ni pas d'accord
4. Pas d'accord
5. Pas du tout d'accord

Et parmi les affirmations suivantes au sujet de votre travail, laquelle est la plus exacte?

1. Mon travail me permet d'organiser ou de planifier la plupart de mes activités quotidiennes.
2. Mon travail me permet d'organiser ou de planifier une partie de mes activités quotidiennes.
3. Mon travail ne me permet pas vraiment d'organiser ou de planifier mes activités quotidiennes.

simple addition inhérente au calcul de l'indicateur de type Caseness. En outre, les résultats obtenus à l'aide des composantes individuelles concordent toujours avec ceux qui utilisent l'indicateur récapitulatif.

Comme précédemment, des variables dichotomiques ont été créées, 1 représentant (pour l'ennui au travail) jamais ou presque jamais; (pour les quatre affirmations) tout à fait d'accord ou d'accord; et (pour l'organisation des activités quotidiennes) l'organisation de la plupart ou d'une partie du travail quotidien. La somme de ces six variables, qui va de zéro à six, est une mesure positive du contenu du travail. La distribution de cette variable se présente comme suit :

<u>Valeur</u>	<u>Fréquence</u>	<u>Pourcentage</u>	<u>Pourcentage cumulé</u>
0	99	1.49	1.49
1	308	4.64	6.13
2	460	6.93	13.06
3	751	11.31	24.37
4	1 349	20.32	44.70
5	1 747	26.32	71.02
6	1 924	28.98	100.00
Total	6 638	100.00	

Près de 30 pour cent des travailleurs ont un emploi satisfaisant pour les six indicateurs; en revanche, un quart ont un emploi satisfaisant pour trois indicateurs au maximum.

Une variable dichotomique a été créée à partir de cet indicateur récapitulatif pour les travailleurs ayant fait état de plus de quatre aspects positifs au plan de la maîtrise personnelle, de l'intérêt et de l'utilité de l'emploi. Cette variable a une valeur de un pour 55 pour cent de l'échantillon.

6) Relations interpersonnelles

Bonnes relations au travail. Somme de deux variables dichotomiques dont la valeur est établie à partir des réponses aux deux questions suivantes :

Relations sur le lieu de travail du répondant : entre la direction et les employés.

Relations sur le lieu de travail du répondant : entre collègues.

Les deux sont codées comme suit :

1. Très bonnes
2. Assez bonnes
3. Ni bonnes ni mauvaises
4. Assez mauvaises
5. Très mauvaises

Une variable dichotomique a été créée pour ceux qui ont déclaré que les relations étaient très bonnes ou assez bonnes tant avec la direction qu'avec les collègues (68 pour cent de l'échantillon). Neuf pour cent de l'échantillon ont affirmé que les relations étaient moins qu'assez bonnes avec la direction aussi bien qu'avec les collègues, et 23 pour cent ont indiqué que les relations étaient moins qu'assez bonnes soit avec la direction, soit avec les collègues, mais pas avec les deux groupes.

ANNEXE -- TABLEAUX

Tableau 1. Avantages de l'emploi : qu'est-ce qui est important pour les travailleurs ?
Pourcentages de travailleurs répondant "très importants"

	Femmes	Hommes	16 à 29	30 à 44	45 à 65	Europe occident.	Etats- Unis	Hongrie	Total
<i>Revenu élevé</i>	22,4 **	26,1	23,6	24,2	24,5	22,1 **	24,7	46,1	24,1
<i>Beaucoup de temps libre</i>	11,1 **	12,7	14,8 **	11,9	9,5	12,0 **	5,8	19,2	11,9
<i>Flexibilité des horaires de travail</i>	19,9 **	16,0	18,2 **	19,6	16,5	17,5 **	16,9	25,6	18,1
<i>Bonnes perspectives d'avancement</i>	29,9	30,1	32,8 **	27,2	30,4	29,6 **	40,6	19,4	30,0
<i>Sécurité de l'emploi</i>	59,9	58,7	55,4 **	58,1	63,8	60,4 **	52,7	57,6	59,3
<i>Travail intéressant</i>	48,7	48,7	54,3 **	46,2	46,4	51,1 **	44,0	28,7	48,7
<i>Possibilité de travailler de façon indépendante</i>	31,6 **	35,8	32,8	33,9	33,9	35,2 **	27,3	23,9	33,6
<i>Possibilité d'aider les autres</i>	25,8 **	19,3	22,0 **	21,3	24,7	22,8 **	25,1	18,8	22,7
<i>Travail utile à la collectivité</i>	26,7 **	23,3	22,0 **	24,1	28,6	23,8 **	29,1	33,8	25,1

Nota : Données pondérées. * = différence significative au seuil de 5 pour cent ;

** = différence significative au seuil de 1 pour cent.

Source : Données extraites du *International Social Survey Program* de 1989.

Tableau 1a. Avantages de l'emploi : qu'est-ce qui est important pour les travailleurs ? Résultats par pays
Pourcentages de travailleurs répondant "très important"

	Femmes	Hommes	16 à 29	30 à 44	45 à 65	Total
<i>Revenu élevé</i>						
Allemagne de l'Ouest	22,7	29,3	31,5	23,7	23,6	25,9
Royaume-Uni	21,8	22,3	21,1	25,3	19,5	22,0
Etats-Unis	23,3	26,4	26,7	23,8	24,0	24,7
Autriche	29,2	34,5	28,8	32,8	33,1	31,7
Hongrie	44,6	48,0	46,2	43,5	48,5	46,1
Pays-Bas	9,8	15,1	13,7	10,2	13,4	12,3
Italie	26,5	32,6	30,3	32,0	26,7	29,4
Irlande	24,2	28,9	20,2	33,4	24,2	26,5
Norvège	10,5	13,6	12,6	10,8	13,0	12,1
<i>Beaucoup de temps libre</i>						
Allemagne de l'Ouest	21,4	18,8	29,7	20,8	13,0	20,2
Royaume-Uni	6,8	9,3	9,5	6,5	8,4	8,0
Etats-Unis	4,4	7,6	9,2	5,4	3,6	5,8
Autriche	21,5	20,9	26,4	23,3	15,7	21,2
Hongrie	18,7	19,8	22,2	21,9	14,8	19,2
Pays-Bas	5,6	8,7	7,5	7,3	6,1	7,0
Italie	14,4	18,6	20,2	18,3	12,4	16,4
Irlande	5,4	8,4	8,6	8,3	3,8	6,8
Norvège	3,8	6,5	5,9	5,5	4,1	5,2
<i>Flexibilité des horaires de travail</i>						
Allemagne de l'Ouest	17,7	17,7	21,4	19,5	13,8	17,7
Royaume-Uni	18,1	11,6	14,3	15,1	15,4	15,0
Etats-Unis	17,9	15,6	19,3	19,3	12,1	16,9
Autriche	28,6	27,1	30,1	29,0	25,4	27,9
Hongrie	28,5	22,4	28,8	25,9	23,3	25,6
Pays-Bas	14,0	11,4	10,4	16,2	10,7	12,8
Italie	24,2	21,5	25,4	27,5	17,4	22,9
Irlande	20,8	13,3	14,7	21,3	14,9	17,2
Norvège	13,9	8,9	9,0	11,8	13,3	11,3
<i>Bonnes perspectives d'avancement</i>						
Allemagne de l'Ouest	27,2	27,9	35,9	26,3	22,5	27,5
Royaume-Uni	34,3	34,2	38,3	31,5	34,0	34,3
Etats-Unis	40,9	40,3	42,7	39,7	40,1	40,6
Autriche	42,6	42,9	47,8	40,1	40,7	42,7
Hongrie	18,9	19,8	14,2	16,7	25,2	19,4
Pays-Bas	26,1	29,4	32,8	21,1	30,7	27,7
Italie	30,5	35,0	34,1	30,9	33,1	32,7
Irlande	35,3	37,1	37,8	35,8	35,3	36,2
Norvège	10,6	9,7	11,8	7,5	11,3	10,1
<i>Sécurité de l'emploi</i>						
Allemagne de l'Ouest	54,2	59,4	51,5	55,4	61,4	56,7
Royaume-Uni	64,0	60,8	60,2	61,8	64,8	62,4
Etats-Unis	54,2	50,8	49,7	50,4	57,7	52,7
Autriche	71,3	69,3	64,9	68,3	76,0	70,4
Hongrie	60,1	54,7	56,1	59,5	56,8	57,6
Pays-Bas	32,7	39,2	32,0	36,3	39,3	35,8
Italie	73,9	66,7	63,9	66,8	78,1	70,5
Irlande	59,9	62,1	50,2	67,4	62,8	60,9
Norvège	69,3	63,5	65,2	65,2	68,8	66,3

Tableau 1a.(suite) Avantages de l'emploi : qu'est-ce qui est important pour les travailleurs ? Résultats par pays

<i>Travail intéressant</i>						
Allemagne de l'Ouest	58,0	54,2	64,1	55,4	51,2	56,2
Royaume-Uni	47,3	48,9	49,2	47,8	47,5	48,1
Etats-Unis	44,7	43,2	48,9	42,1	42,4	44,0
Autriche	60,9	63,9	69,9	62,4	56,4	62,3
Hongrie	26,4	31,3	31,6	26,2	29,0	28,7
Pays-Bas	37,4	42,0	45,6	33,8	40,6	39,5
Italie	48,9	53,7	56,8	52,8	45,8	51,2
Irlande	46,6	44,0	50,0	46,2	40,8	45,4
Norvège	57,7	47,7	58,3	48,8	50,4	52,5
<i>Possibilité de travailler de façon indépendante</i>						
Allemagne de l'Ouest	43,7	47,0	47,7	46,8	42,4	45,3
Royaume-Uni	19,6	21,3	19,6	18,5	22,9	20,4
Etats-Unis	26,2	28,8	27,8	27,4	26,8	27,3
Autriche	59,3	62,1	62,2	66,4	55,3	60,6
Hongrie	19,0	29,5	18,0	28,2	23,8	23,9
Pays-Bas	26,9	36,0	26,3	29,9	37,9	31,1
Italie	27,0	40,2	36,6	36,2	28,5	33,3
Irlande	24,2	23,9	22,3	27,6	21,8	24,1
Norvège	28,3	29,6	25,2	30,8	31,2	29,0
<i>Possibilité d'aider les autres</i>						
Allemagne de l'Ouest	23,1	16,5	25,8	18,5	16,9	19,9
Royaume-Uni	22,0	19,1	21,7	18,1	22,3	20,6
Etats-Unis	27,4	22,4	25,3	23,0	27,6	25,1
Autriche	38,7	29,4	31,8	37,4	34,3	34,4
Hongrie	16,8	21,1	16,0	18,0	21,4	18,8
Pays-Bas	25,9	18,2	16,6	20,7	30,6	22,3
Italie	26,2	22,1	23,3	25,2	24,1	24,2
Irlande	24,2	15,4	18,1	21,4	20,1	20,0
Norvège	22,6	11,2	16,9	12,4	21,5	16,7
<i>Travail utile à la collectivité</i>						
Allemagne de l'Ouest	22,0	20,8	25,0	20,3	19,7	21,4
Royaume-Uni	24,8	20,5	21,8	20,4	25,8	22,8
Etats-Unis	28,7	29,5	29,0	27,8	30,6	29,1
Autriche	32,9	30,0	27,7	31,1	34,9	31,6
Hongrie	31,5	36,4	24,5	34,8	38,9	33,8
Pays-Bas	22,9	17,7	11,8	19,7	30,7	20,5
Italie	30,8	28,8	32,3	30,6	27,4	29,8
Irlande	25,8	17,0	17,0	25,4	21,2	21,6
Norvège	23,3	16,2	15,8	15,9	28,0	19,6

Tableau 2. Huit indicateurs de la qualité de l'emploi dans certains pays de l'OCDE

	Femmes	Hommes	16 à 29	30 à 44	45 à 65	Europe occident.	Etats- Unis	Hongrie	Total
<i>Pourcentages de répondants déclarant que leur revenu est élevé</i>									
	17,5 **	25,5	20,9	22,2	23,4	23,0 **	26,1	9,9	22,2
<i>Pourcentages de répondants déclarant qu'ils aimeraient passer moins de temps au travail</i>									
	24,3 **	30,3	21,0 **	31,8	28,6	26,5 **	31,7	30,6	27,4
<i>Pourcentages de répondants déclarant que leurs perspectives d'avancement sont bonnes</i>									
	18,9 **	26,4	30,5 **	23,0	16,5	22,8 **	36,2	9,2	23,3
<i>Pourcentages de répondants déclarant que leur emploi est stable</i>									
	73,2	71,4	70,8	72,0	73,6	71,8	75,4	70,7	72,1
<i>Pourcentages de répondants faisant état d'un travail difficile</i>									
	47,2 **	62,1	62,1 **	55,4	50,6	54,8 **	56,0	65,7	55,9
<i>Pourcentages de répondants faisant état d'un bon contenu du travail</i>									
	55,8	55,2	45,8 **	57,1	62,7	54,9	56,1	59,0	55,4
<i>Pourcentages de répondants faisant état de bonnes relations professionnelles</i>									
	69,4 *	66,5	66,4 **	65,3	72,1	69,0 **	61,3	64,6	67,7
<i>Pourcentages de répondants déclarant être très satisfaits au travail</i>									
	42,1 *	39,2	37,7 **	38,1	45,9	42,0 **	49,1	13,1	40,4

Noa : Données pondérées. * = différence significative au seuil de 5 pour cent ;

** = différence significative au seuil de 1 pour cent.

Source : Données extraites du *International Social Survey Program* de 1989.

Tableau 2a. Huit indicateurs de la qualité de l'emploi (résultats par pays)

Indicateurs de la qualité de l'emploi

	Femmes	Hommes	16 à 29	30 à 44	45 à 65	Total
<i>Pourcentages de répondants déclarant que leur revenu est élevé</i>						
Allemagne de l'Ouest	23,5	34,3	25,4	33,9	31,5	30,4
Royaume-Uni	14,4	20,1	19,9	16,5	17,4	17,7
Etats-Unis	20,0	31,7	20,4	27,6	29,0	26,1
Autriche	29,8	28,6	29,9	33,4	23,0	29,1
Hongrie	8,3	11,2	11,8	7,6	11,5	9,9
Pays-Bas	9,3	20,4	15,5	12,6	25,3	16,4
Italie	24,8	30,7	29,6	27,4	28,6	28,4
Irlande	18,3	27,2	20,0	27,2	24,6	24,0
Norvège	12,3	25,2	14,9	20,3	22,6	19,5
<i>Pourcentages de répondants déclarant qu'ils aimeraient passer moins de temps au travail</i>						
Allemagne de l'Ouest	26,3	40,8	32,4	33,0	36,4	34,0
Royaume-Uni	36,4	41,2	31,9	42,4	41,3	39,0
Etats-Unis	30,1	33,5	22,8	35,6	34,5	31,7
Autriche	18,4	20,4	17,0	22,7	18,7	19,4
Hongrie	29,2	32,0	22,7	36,3	30,0	30,6
Pays-Bas	14,9	32,1	15,8	28,6	27,9	24,0
Italie	21,3	23,0	16,9	28,0	21,0	22,1
Irlande	16,0	29,3	16,8	31,1	19,8	23,1
Norvège	22,4	22,2	15,9	27,0	24,3	22,3
<i>Pourcentages de répondants déclarant que leurs perspectives d'avancement sont bonnes</i>						
Allemagne de l'Ouest	22,5	28,8	34,2	27,8	18,0	26,5
Royaume-Uni	17,8	26,3	32,9	23,7	13,0	22,7
Etats-Unis	32,8	39,4	42,7	37,9	27,9	36,2
Autriche	24,7	36,5	38,8	32,2	21,8	31,6
Hongrie	10,2	8,3	9,9	9,7	7,9	9,2
Pays-Bas	16,0	28,6	34,4	20,3	17,0	24,1
Italie	13,4	27,4	25,5	20,4	21,1	22,0
Irlande	24,1	30,1	39,1	26,5	17,3	28,0
Norvège	9,3	13,1	13,9	11,8	8,7	11,4
<i>Pourcentages de répondants déclarant que leur emploi est stable</i>						
Allemagne de l'Ouest	82,9	87,0	85,6	85,5	85,4	85,5
Royaume-Uni	66,3	55,4	63,6	60,0	56,8	59,9
Etats-Unis	74,1	76,6	75,6	76,7	73,4	75,4
Autriche	88,2	86,1	82,3	87,8	91,8	87,0
Hongrie	74,4	67,5	69,1	72,6	69,2	70,7
Pays-Bas	67,1	73,8	74,4	67,3	75,3	71,4
Italie	70,3	71,9	58,8	74,0	78,0	71,3
Irlande	73,9	67,1	66,7	72,4	69,3	69,5
Norvège	66,1	62,9	58,8	63,9	69,8	64,3

Tableau 2a.(suite) Huit indicateurs de la qualité de l'emploi (résultats par pays)

Pourcentage de répondants faisant état d'un travail difficile

Allemagne de l'Ouest	43,7	54,6	55,6	49,8	46,5	50,6
Royaume-Uni	44,7	66,0	61,4	56,3	54,3	57,0
Etats-Unis	44,9	66,1	60,4	58,5	48,4	56,0
Autriche	49,9	63,6	64,3	50,9	57,8	57,8
Hongrie	54,7	75,2	71,1	66,9	59,3	65,7
Pays-Bas	64,4	75,7	72,7	72,3	69,1	71,7
Italie	35,3	41,9	47,7	40,2	31,3	39,3
Irlande	30,9	52,7	47,1	45,3	42,0	44,9
Norvège	50,0	60,0	70,2	52,4	47,5	55,7

Pourcentages de répondants faisant état d'un bon contenu du travail

Allemagne de l'Ouest	51,3	55,8	50,2	54,2	57,8	54,2
Royaume-Uni	54,2	51,5	46,7	49,9	61,1	52,6
Etats-Unis	58,5	53,9	40,3	60,8	63,6	56,1
Autriche	59,9	61,3	56,0	63,1	63,8	60,7
Hongrie	55,4	62,1	41,4	62,8	68,0	59,0
Pays-Bas	60,3	51,1	46,5	56,2	61,9	54,3
Italie	42,6	45,0	31,3	42,4	57,0	44,1
Irlande	51,5	58,6	44,2	64,3	59,4	56,1
Norvège	59,7	57,6	45,2	60,3	67,9	58,6

Pourcentages de répondants faisant état de bonnes relations professionnelles

Allemagne de l'Ouest	78,5	82,6	79,8	84,4	79,0	81,1
Royaume-Uni	73,4	61,4	63,6	68,4	66,9	66,6
Etats-Unis	62,4	60,4	60,1	57,5	68,4	61,3
Autriche	70,6	69,1	69,8	65,2	75,0	69,7
Hongrie	66,3	63,2	55,2	62,4	75,7	64,6
Pays-Bas	60,5	62,5	62,2	59,4	66,0	61,8
Italie	66,3	54,3	64,8	51,5	63,4	58,9
Irlande	82,2	77,1	76,4	79,2	82,1	79,0
Norvège	69,3	68,7	65,5	67,0	74,6	68,9

Pourcentages de répondants déclarant être très satisfaits au travail

Allemagne de l'Ouest	43,9	43,1	38,9	43,9	47,1	43,4
Royaume-Uni	39,6	38,6	35,6	36,2	45,3	39,1
Etats-Unis	54,4	44,3	43,7	48,1	55,4	49,1
Autriche	51,8	43,7	46,5	42,1	53,7	47,1
Hongrie	11,5	14,5	9,9	9,6	20,8	13,1
Pays-Bas	42,7	38,7	40,0	36,8	46,5	40,1
Italie	33,9	33,8	29,4	30,0	42,5	33,9
Irlande	55,4	47,5	49,0	50,0	52,1	50,3
Norvège	42,7	41,4	36,2	42,9	45,7	42,0

Tableau 3. Avantages et résultats de l'emploi

	<i>Le revenu est-il très important ?</i>	
	<i>Non</i>	<i>Oui</i>
Pourcentages de répondants ayant un revenu élevé	21,5	24,9
	<i>Le temps libre est-il très important ?</i>	
	<i>Non</i>	<i>Oui</i>
Pourcentages de répondants souhaitant travailler moins d'heures	26,6	33,5
	<i>L'avancement est-il très important ?</i>	
	<i>Non</i>	<i>Oui</i>
Pourcentages de répondants ayant de bonnes perspectives d'avancement	19,6	33,1
	<i>La stabilité de l'emploi est-elle très importante ?</i>	
	<i>Non</i>	<i>Oui</i>
Pourcentages de répondants bénéficiant d'une bonne stabilité de l'emploi	69,1	74,4
	<i>L'intérêt du travail est-il très important ?</i>	
	<i>Non</i>	<i>Oui</i>
Pourcentage de répondants ne s'ennuyant pas au travail	72,7	77,7
	<i>L'intérêt du travail est-il très important ?</i>	
	<i>Non</i>	<i>Oui</i>
Pourcentages de répondants ayant un travail intéressant	70,0	82,2
	<i>L'indépendance du travail est-elle très importante ?</i>	
	<i>Non</i>	<i>Oui</i>
Pourcentages de répondants planifiant leur journée de travail	72,7	78,9
	<i>L'indépendance du travail est-elle très importante ?</i>	
	<i>Non</i>	<i>Oui</i>
Pourcentages de répondants travaillant de façon indépendante	73,1	86,5
	<i>La possibilité d'aider les autres est-elle très importante ?</i>	
	<i>Non</i>	<i>Oui</i>
Pourcentages de répondants ayant un emploi qui permet d'aider les autres	61,1	79,3
	<i>L'utilité du travail est-elle très importante ?</i>	
	<i>Non</i>	<i>Oui</i>
Pourcentages de répondants ayant un travail utile	65,6	83,9

Nota : Données pondérées.

Source : Données extraites du *International Social Survey Program* de 1989.

Tableau 4. Régressions de la satisfaction professionnelle globale sur les diverses composantes de la qualité de l'emploi

	Tous les répondants	Femmes	Hommes	16-29	30-44	45-65
Revenu élevé	0.376 (0.037)	0.276 (0.062)	0.450 (0.046)	0.269 (0.068)	0.355 (0.059)	0.479 (0.068)
Désir de passer moins de temps au travail	-0.293 (0.031)	-0.355 (0.048)	-0.250 (0.040)	-0.357 (0.059)	-0.260 (0.047)	-0.301 (0.057)
Bonnes perspectives d'avancement	0.385 (0.036)	0.412 (0.060)	0.390 (0.046)	0.457 (0.062)	0.464 (0.058)	0.263 (0.076)
Sécurité de l'emploi	0.250 (0.033)	0.264 (0.053)	0.241 (0.043)	0.251 (0.060)	0.250 (0.052)	0.243 (0.063)
Travail difficile	-0.188 (0.030)	-0.194 (0.046)	-0.150 (0.040)	-0.077 (0.054)	-0.201 (0.046)	-0.249 (0.056)
Bon contenu du travail	0.547 (0.031)	0.530 (0.047)	0.556 (0.040)	0.539 (0.056)	0.543 (0.048)	0.492 (0.058)
Bonnes relations professionnelles	0.669 (0.033)	0.701 (0.052)	0.643 (0.043)	0.601 (0.058)	0.704 (0.051)	0.691 (0.064)
N	5593	2334	3259	1671	2301	1621
Log de la vraisemblance	-7037.27	-2920.67	-4100.52	-2199.75	-2820.82	-1978.89
Log de la vraisemblance à zéro	-7908.88	-3265.97	-4631.84	-2452.45	-3203.14	-2215.81
Pseudo-R ²	0,110	0,106	0,115	0,103	0,119	0,107

Source : Données extraites du *International Social Survey Program* de 1989.

Tableau 4a. Probabilités de la satisfaction professionnelle globale à partir du tableau 4

	Pourcentages					
	<i>Tous les répondants</i>		<i>Femmes</i>		<i>Hommes</i>	
	P(Tout à fait satisfaits)	P(Tout à fait ou très satisfaits)	P(Tout à fait satisfaits)	P(Tout à fait ou très satisfaits)	P(Tout à fait satisfaits)	P(Tout à fait ou très satisfaits)
Référence*	15,8	51,8	17,9	56,2	14,2	48,5
Référence + revenu élevé	26,6	66,3	26,0	66,7	26,8	66,0
Référence + désir de travailler moins	9,8	40,2	10,1	42,1	9,3	38,7
Référence + bonnes perspectives d'avancement	26,8	66,7	30,6	71,5	24,8	63,8
Référence + peu de sécurité d'emploi	10,5	41,9	11,8	45,7	9,5	39,1
Référence + travail peu difficile	20,8	59,2	23,4	63,6	17,9	54,5
Référence + contenu du travail insatisfaisant	6,1	30,8	7,3	35,4	5,2	27,7
Référence + mauvaises relations professionnelles	4,7	26,7	5,2	29,3	4,3	24,8

* Répondants ayant un revenu peu élevé, ne désirant pas travailler moins, ayant peu de perspectives d'avancement, bénéficiant d'une bonne sécurité d'emploi, faisant un travail difficile mais dont le contenu est bon, et ayant de bonnes relations professionnelles.

Tableau 4b. **Interactions entre les avantages et les résultats
dans les régressions de la satisfaction professionnelle**

Revenu élevé et revenu très important	-0.044 (.070)
<hr/>	
Désir de travailler moins et temps libre très important	-.364 (.069)
<hr/>	
Bonnes perspectives de promotion et perspectives de promotion très importantes	.062 (.060)
<hr/>	
Bonne sécurité de l'emploi et sécurité de l'emploi très importante	.141 (.035)
<hr/>	
Bon contenu du travail et intérêt du travail très important	.181 (.040)
<hr/>	
Bon contenu du travail et indépendance du travail très importante	.029 (.040)
<hr/>	
Bon contenu du travail et possibilité d'aider les autres	.186 (.045)
<hr/>	
Bon contenu du travail et utilité du travail très importante	.139 (.043)
<hr/>	

Tableau 5. **Corrélations entre les indicateurs de la qualité de l'emploi**

	Revenu élevé	Désir de travailler moins	Bonnes perspectives d'avancement	Sécurité de l'emploi	Travail difficile	Bon contenu du travail	Bonnes relations professionnelles
Revenu élevé	1						
Désir de travailler moins	0,021	1					
Bonnes perspectives d'avancement	0.3103**	-0.0363**	1				
Sécurité de l'emploi	0.1711**	-0.0271*	0.1582**	1			
Travail difficile	-0.0862**	0.0499**	-0.0480**	-0.0720**	1		
Bon contenu du travail	0.1208**	-0.0403**	0.1561**	0.1357**	-0.0620**	1	
Bonnes relations professionnelles	0.1110**	-0.0893**	0.1161**	0.1328**	-0.1598**	0.1888**	1

Nota: * données significatives au seuil de 5 pour cent ; ** données significatives au seuil de 1 pour cent.

Source : Données extraites du *International Social Survey Program* de 1989.

Tableau 6. Indicateurs des régressions de la qualité globale de l'emploi :
sexe, âge et pays

	Satisfaction professionnelle globale	Comptage de la qualité de l'emploi
Hommes	-0.092 (0.026)	-0.080 (0.028)
30 à 44 ans	0.071 (0.031)	0.046 (0.033)
45 à 65 ans	0.278 (0.033)	0.156 (0.036)
Royaume-Uni	-0.064 (0.053)	-0.405 (0.057)
Etats-Unis	0.107 (0.055)	-0.116 (0.059)
Autriche	0.133 (0.055)	0.141 (0.059)
Hongrie	-0.494 (0.060)	-0.456 (0.063)
Pays-Bas	-0.023 (0.058)	-0.387 (0.063)
Italie	-0.150 (0.061)	-0.119 (0.066)
Irlande	0.227 (0.065)	0.052 (0.068)
Norvège	0.003 (0.052)	-0.238 (0.057)
N	6902	5604
Log de la vraisemblance	-9655.88	-10287.72
Log de la vraisemblance à zéro	-9787.2	-10405.8
Pseudo-R ²	0,013	0,011

Source : Données extraites du *International Social Survey Program* de 1989.

LABOUR MARKET AND SOCIAL POLICY OCCASIONAL PAPERS

Most recent releases are:

- No. 33 *SOCIAL AND HEALTH POLICIES IN OECD COUNTRIES: A SURVEY OF CURRENT PROGRAMMES AND RECENT DEVELOPMENTS* [Text and Annex] (1998) (D.W. Kalisch, T. Aman and L. A. Buchele)
- No. 32 *THE GROWING ROLE OF PRIVATE SOCIAL BENEFITS* (1998) Willem Adema and Marcel Einerhand
- No. 31 *KEY EMPLOYMENT POLICY CHALLENGES FACED BY OECD COUNTRIES (1998) OECD SUBMISSION TO THE G8 GROWTH, EMPLOYABILITY AND INCLUSION CONFERENCE* - London, 21-22 February 1998
- No. 30 *PRIVATE PENSIONS IN OECD COUNTRIES - FRANCE* (1997) Emmanuel Reynaud (*available in French*)
- No. 29 *OECD SUBMISSION TO THE UK LOW PAY MISSION* (1997)
- No. 28 *OECD SUBMISSION TO THE IRISH NATIONAL MINIMUM WAGE COMMISSION* (1997)
- No. 27 *CHILDCARE AND ELDERLY CARE: WHAT OCCUPATIONAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN?* (1997) (Susan Christopherson)
- No. 26 *THE CONCENTRATION OF WOMEN'S EMPLOYMENT AND RELATIVE OCCUPATIONAL PAY: A STATISTICAL FRAMEWORK FOR COMPARATIVE ANALYSIS* (1997) (Damian Grimshaw and Jill Rubery)
- No. 25 *MAKING THE PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE MORE EFFECTIVE THROUGH THE INTRODUCTION OF MARKET SIGNALS* (1997) (Robert G. Fay)
- No. 24 *TRENDS IN SECRETARIAL OCCUPATIONS IN SELECTED COUNTRIES (1980-95)* (H. Steedman) (1997)
- No. 23 *PRIVATE PENSIONS IN OECD COUNTRIES - AUSTRALIA* (1997) (Hazel Bateman and John Piggott)
- No. 22 *THE DEFINITION OF PART-TIME WORK FOR THE PURPOSE OF INTERNATIONAL COMPARISONS* (1997) (Alois van Bastelaer, Eurostat; Georges Lemaître, OECD; Pascal Marianna, OECD) (*available in French*)
- No. 21 *PRIVATE PENSIONS IN OECD COUNTRIES - THE UNITED KINGDOM* (1997) (E. Philip Davis)
- No. 20 *OCCUPATIONAL CLASSIFICATION (ISCO-88): CONCEPTS, METHODS, RELIABILITY, VALIDITY AND CROSS-NATIONAL COMPARABILITY* (1997) (Peter Elias)
- No. 19 *NET PUBLIC SOCIAL EXPENDITURE* (1996) (Willem Adema, Marcel Einerhand, Bengt Eklind, Jörgen Lotz and Mark Pearson)
- No. 18 *ENHANCING THE EFFECTIVENESS OF ACTIVE LABOUR MARKET POLICIES: EVIDENCE FROM PROGRAMME EVALUATIONS IN OECD COUNTRIES* (1996) (Robert G. Fay)

A complete list of available papers can be found on the internet site: <http://www.oecd.org/els/papers/papers.htm>, through which recent papers can be accessed directly. To receive a paper copy of this list or any particular papers, please send your name, organisation and full address to:

Labour Market and Social Policy Occasional Papers
 Directorate for Education, Employment, Labour and Social Affairs
 OECD, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16, FRANCE

Mailing List for free of charge Labour Market and Social Policy Occasional Papers

Please include the following name on the mailing list:

(write in capitals)

Name

Organisation

Address

.....

RECENT OECD PUBLICATIONS IN THIS FIELD INCLUDE:

"OECD SOCIAL POLICY STUDIES" SERIES

No. 21 *FAMILY, MARKET AND COMMUNITY: EQUITY AND EFFICIENCY IN SOCIAL POLICY* (1997)

No. 20 *AGEING IN OECD COUNTRIES: A CRITICAL POLICY CHALLENGE* (1996)

No. 19 *CARING FOR FRAIL ELDERLY PEOPLE: POLICIES IN EVOLUTION* (1996)

No. 18 *INCOME DISTRIBUTION IN OECD COUNTRIES* (1995)

HEALTH POLICY STUDIES

No. 8 *HEALTH CARE REFORM: THE WILL TO CHANGE* (1996)

No. 7 *NEW DIRECTIONS IN HEALTH CARE POLICY* (1995)

No. 6 *INTERNAL MARKETS IN THE MAKING: HEALTH SYSTEMS IN CANADA, ICELAND AND UNITED KINGDOM* (1995)

MISCELLANEOUS

MAINTAINING PROSPERITY IN AN AGEING SOCIETY (1998)

OECD HEALTH DATA (1997)

available in English or French on diskettes (Windows 3.11) or CD-ROM (Windows 95/NT or 3.11).

THE BATTLE AGAINST EXCLUSION

Social Assistance in Australia, Finland, Sweden and the United Kingdom (1998)

OECD EMPLOYMENT OUTLOOK June 1998 (published annually)

BENEFIT SYSTEMS AND WORK INCENTIVES (1998)

THE OECD *JOBS STRATEGY:*

Making Work Pay: Taxation, Benefits, Employment and Unemployment (1997)

THE OECD *JOBS STRATEGY:*

Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies (1996)

TRENDS IN INTERNATIONAL MIGRATION - ANNUAL REPORT 1996, 1997 Edition

For a full list, consult the OECD On-Line Bookstore on: <http://www.oecd.org> or write for a free written catalogue to the following address:

OECD Publications Service
2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
or to the OECD Distributor in your country