

## Régimes de qualité de l'emploi et diversité des pays émergents

Thibaud DEGUILHEM<sup>1</sup>, Adrien FRONTENAUD<sup>2</sup>

<sup>1</sup> GREThA, Université de Bordeaux. [thibaud.deguilhem@u-bordeaux.fr](mailto:thibaud.deguilhem@u-bordeaux.fr)

<sup>2</sup> ÉRUDITE, Université Paris-Est Marne-la-Vallée. [adrien.frontenaud@univ-paris-est.fr](mailto:adrien.frontenaud@univ-paris-est.fr)

### RÉSUMÉ.

Les pays émergents et leurs leaders, les BRICS, peuvent être aujourd'hui revisités à la lumière d'une approche plus propice à la prise en compte de leur diversité. En se concentrant sur la composition de leurs marchés du travail, ce papier propose d'étudier la variété des régimes de qualité de l'emploi (QdE). Deux résultats intéressants ressortent de cette analyse, enchaînant une Analyse en Composantes Principales (ACP) et une Classification Mixte (CM) à partir de quatorze indicateurs de QdE. (1) Les pays émergents se dispersent pour établir quatre régimes spécifiques, illustrant la variété de cette catégorie. (2) Certaines logiques socio-économiques propres à chaque leader précisent l'éclatement des BRICS.

**Mots-clés.** Régimes d'emploi, Pays émergents, Qualité de l'emploi, Analyse en Composantes Principales, Classification mixte.

### ABSTRACT.

Emerging countries and their BRICS leaders can be reconsidered today with an approach enabling a better recognition of their diversity. Focusing on the composition of their labour market, this paper studies the varying quality of employment regimes (QoE). This multidimensional analysis relies on a Principal Components Analysis (PCA) and a Mixed Clustering (MC) on fourteen indicators of QoE, define tow interesting results. (1) Four specific quality of employment regimes emerge, illustrating the diversity of this category. (2) The BRICS appear to be notably scattered over some socio-economic aspects of each leader.

**Keywords:** Employment regimes, Emerging countries, Quality of Employment, Principal Components Analysis, Mixed Clustering.

**JEL.** J21, J81, P51

## A. INTRODUCTION

Au milieu des années 1980, afin de résumer, classer et hiérarchiser les systèmes économiques des différents pays, de nombreuses institutions ont imposé une typologie faisant état d'une recomposition du monde en trois classes<sup>1</sup> : pays industrialisés, pays en développement et pays émergents. Cette dernière catégorie, signifiant littéralement « faire apparaître à la surface », bouleverse les représentations bipolaires en accordant une grande importance aux possibilités d'investissements étrangers, d'attrait des capitaux, de progression des moyens de production et d'ouverture internationale.

Tous ces critères de catégorisation énoncés trouvent leur origine au cœur des années 1980, constituant des objectifs nécessaires du développement au regard du Consensus de Washington [Sgard : 2008]. Mais au-delà de leurs sources historiques, un vif débat accompagne ces différents éléments. En effet, il semblerait que cette catégorie d'émergents rassemble péniblement des modèles socio-historiques très hétérogènes, ayant essentiellement en commun des capacités de reproduction des *success-stories* suscitées par l'internationalisation des échanges. Comme un symbole depuis le début du XXI<sup>e</sup> siècle, les leaders de la catégorie, réunis sous l'acronyme BRICS<sup>2</sup>, sont unanimement reconnus comme les champions de la croissance économique et des échanges internationaux. Pourtant, malgré certaines réalisations communes, ce forum de pays semble loin d'accomplir le passage nécessaire entre classe en soi et classe pour soi à l'échelle internationale<sup>3</sup> [Novosselof : 2008 ; Woll : 2008].

À l'écart des typologies et des prescriptions normatives proposées par l'approche dominante, certaines analyses réhabilitent un cadre institutionnaliste en se concentrant sur les compromis sociopolitiques et les conditions structurelles de production propre à ces pays [Vercueil : 2012 ; Piveteau *et alii.* : 2013]. Ainsi, nous constatons que l'émergence économique déborde le cadre de l'économie standard, pour intégrer une approche socio-économique plus adaptée à la compréhension de ces systèmes institutionnels complexes [Rougier et Piveteau : 2012]. Dans ce sens, Bizberg et Théret [2012] privilégient le point de vue selon lequel « l'insertion des intérêts économiques dans l'ordre politique, ne se comprend qu'en référence à une coalition politique dominante d'acteurs sociaux qui peut être plus ou moins favorable au développement économique et au progrès social ».

Ainsi, ces pays apparaissent marqués par des formes d'organisation juridique et sociale qui s'expriment particulièrement sur leurs marchés du travail respectifs. Diverses et parfois contradictoires, ces formes de régulation de l'emploi apparaissent comme l'expression des rapports de pouvoirs entre groupes sociaux aux intérêts divergents, participants à la formation institutionnelle de ces systèmes économiques [Boyer : 2002 ; Rudra : 2007]. De cette manière, les normes sociales et juridiques définissent les structures de gouvernance et les conditions de reproduction de la force de travail dans ces régimes d'emploi distincts. Ainsi, à travers son rôle et son périmètre, le marché du travail constitue un centre de gravité socio-économique. Pourtant, malgré son importance, peu de travaux ont analysé la place des structures de l'emploi dans les pays émergents. Aucun système n'échappe à l'ensemble des règles juridiques et des normes sociales qui organisent l'emploi, au Sud comme au Nord. En considération de quoi, force est de constater que certains modes de régulation des économies émergentes génèrent des emplois précaires, à faibles revenus et faibles prestations sociales, lorsque d'autres déploient des protections individuelles et collectives plus étendues. Par conséquent, la qualité des garanties accordées aux travailleurs constitue une appréhension intéressante des régimes d'emploi, en particulier pour analyser les spécificités de l'emploi au sein des pays émergents. Toutefois, la

---

<sup>1</sup> De nombreuses typologies en trois classes apparaissent depuis les années 1980 au sein de la Banque mondiale et de l'ONU: pays à bas revenu (pays les moins avancés), pays à revenu intermédiaire, pays à revenu élevé.

<sup>2</sup> Issu de l'article *Building Better Global Economic BRIC* publié par la Banque d'investissement Goldman Sachs, l'acronyme BRICS symbolise le forum des grands émergents que sont le Brésil, la Russie, l'Inde, la Chine, et depuis 2011, l'Afrique du Sud.

<sup>3</sup> Salama [2014a, 21] évoque « [...] un tout différencié où les points de ressemblance côtoient les divergences ».

définition et la mesure de ces dispositifs restent très discutées.

Accompagnant cette réflexion depuis plus d'une décennie, une nouvelle approche se forme, orientée par la notion de travail décent mais face aux difficultés de caractérisation et de mesure de cette idée, de nombreux travaux se penchent sur la qualité des formes d'emploi en réactivant le concept plus épistémologiquement fonctionnel de qualité de l'emploi (QdE) [Osterman : 2013 ; Burchell *et alii.* : 2014]. Performante, tout en cherchant à opérationnaliser l'objectif politique de travail décent, la notion de qualité de l'emploi aurait au moins le mérite d'éviter d'avoir à mobiliser une nébuleuse d'indicateurs. Mêlant des approches juridique et socio-économique, la qualité de l'emploi apparaît comme l'un des critères importants d'appréciation du développement social des travailleurs. Bien que complexe et parfois contradictoire dans ses définitions académiques, la qualité de l'emploi se caractérise par six grandes dimensions: la santé, la sécurité au travail et les conditions de travail, les rémunérations, le temps de travail et la conciliation vie professionnelle/vie familiale, la sécurité de l'emploi et la protection sociale, le dialogue social et la représentation collective, et la formation tout au long de la vie [Guergoat-Larivière et Marchand : 2012]. Pourtant, certaines questions macro-institutionnelles demeurent: la qualité de l'emploi constitue-t-elle un instrument adapté à la description des économies émergentes? Existe-t-il une homogénéité des régimes de qualité de l'emploi au sein de ces pays, justifiant cette terminologie?

En référence aux données agrégées issues de différentes institutions internationales, ce papier propose la construction d'une typologie originale des économies émergentes à travers les six grandes dimensions de la QdE. Cette démarche se révèle particulièrement intéressante au niveau macro-institutionnel en ce qu'elle permet de revisiter la variété des formes d'emploi au sein de ces pays et de leurs leaders. Ainsi, cette approche présente un double apport à la littérature s'intéressant aux marchés du travail dans les pays émergents. Dans un premier temps, une double méthode en statistique exploratoire multidimensionnelle est avancée afin de proposer une typologie rigoureuse des régimes de qualité de l'emploi. À travers l'application successive d'une Analyse en Composantes Principales (ACP) et d'une Classification Mixte (CM) sur un ensemble de quatorze indicateurs correspondant aux six dimensions énoncées, nous observons une dislocation des économies émergentes en quatre groupes, qui se comprennent comme quatre régimes de qualité de l'emploi différents. Dans un second temps, nous proposons une analyse socio-économique de l'éclatement des BRICS, loin de composer un groupe autonome et cohérent.

Cette contribution est organisée selon ces axes de réflexion. La section 2 rappelle l'importance d'identifier les économies émergentes à travers une approche socio-économique propice à l'usage de la notion de qualité de l'emploi. Après avoir détaillé les données et la méthodologie utilisées dans la section 3, nous analysons la typologie des régimes de qualité de l'emploi définis, en accordant une attention toute particulière à la place occupée par chacun des BRICS.

## B. RÉGIMES D'EMPLOI ET ÉCONOMIES ÉMERGENTES: UNE APPROCHE PAR LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

Le terme d'émergence formule une représentation ethnocentrée des processus régissant les économies du Sud, véhiculant à la fois jugements de valeur implicites et hiérarchisations culturelles [Rist : 1996]. Dans les années 1980, à la suite de la crise de la dette des PED, le rapport de force inégal entre les « centres » et les « périphéries » du monde nécessitait un marqueur sémantique clair afin d'identifier les pays ayant de bonnes dispositions politiques et économiques pour y réaliser des investissements [Amin : 2009]. Ainsi, dans sa définition canonique liée au monde de la finance<sup>4</sup>, l'émergence correspond à « la reconnaissance d'un statut », celui des PED ayant des possibilités de sortir de la catégorie « en développement » pour converger vers les pays développés [Rist : 1996]. Par conséquent, il semblerait que l'émergence reste caractéristique d'une vision évolutionniste<sup>5</sup> assimilant croissance et développement.

Sgard [2008] identifie trois éléments concourant à l'apparition de ce terme de référence. D'un point de vue historique, l'émergence est un objet matériel et idéologique lié aux politiques d'ajustement structurel. Ainsi, les PED qui appliquent les « bonnes méthodes » de développement économique énoncées par les institutions internationales<sup>6</sup>, améliorent leur situation et deviennent des pays émergents, puis développés. Sous un angle économique, la réussite du plan Brady renforce ses principaux bénéficiaires<sup>7</sup>, tout en redessinant les flux de capitaux Nord-Sud participant au développement de larges marchés financiers très liquides dans les PED. D'un point de vue géopolitique, l'apparition des économies émergentes accompagne l'affaiblissement de la bipolarisation du monde, et participe à l'érosion des politiques de substitutions aux importations à la fin des années 1970.

De façon générale, les pays repérés dans cette catégorie combinent un accès aux marchés financiers, de forts rendements du capital, un niveau de revenu inférieur à celui des pays riches, une croissance rapide, de fortes capacités d'exportation et une forte attraction des investissements directs étrangers. Allegret [2005] précise que la catégorie d'émergents se caractérise également par des réformes structurelles qui se sont accompagnées de réformes macroéconomiques ayant pour but de réduire l'inflation et les déficits budgétaires.

Toutefois, malgré l'existence de critères clairs, la définition de cette classe reste à géométrie variable. Renforçant la labilité de cette caractérisation, divers listings de pays apparaissent, souvent réalisés pour servir le cœur d'activité des institutions financières et internationale<sup>8</sup>. Face aux ambiguïtés quant au périmètre de cette catégorie, Gabas et Losch [2008] proposent de comptabiliser des occurrences pour chaque pays envisagé comme émergent. Ils constatent ainsi que certaines listes se recoupent et se chevauchent, permettant de révéler avec robustesse un « noyau dur » d'économies émergentes (Figure 1).

---

<sup>4</sup> Le terme de pays émergents apparaît en 1982 au sein de la Société Financière Internationale dépendante de la Banque mondiale [Sgard : 2008].

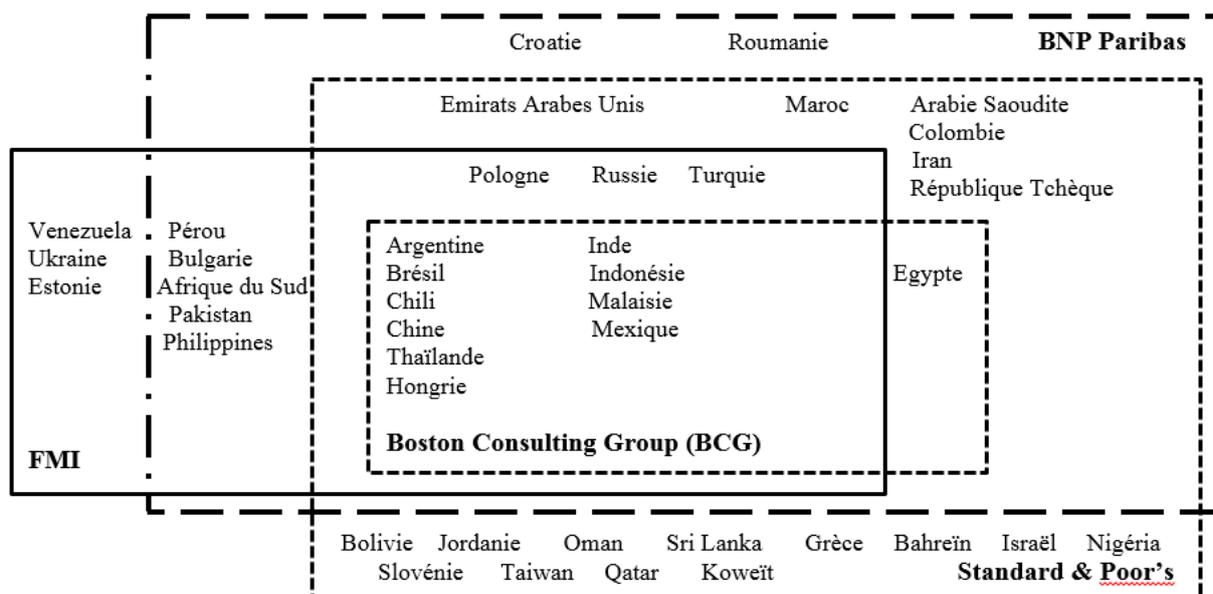
<sup>5</sup> Ce terme formule l'idée d'une étape intermédiaire entre pays en développement et pays développés. L'émergence actualise le concept de « take-off » proposé par Rostow, et s'inscrit dans une représentation linéaire du développement. Cette approche formule un cheminement à travers lequel les PED, accusant initialement un « retard de développement », vont converger vers le modèle des pays développés, en reproduisant les conditions de la révolution industrielle [Piveteau et Rougier : 2010].

<sup>6</sup> Les mesures structurelles relevées sont : la libéralisation des échanges commerciaux, la privatisation afin de restaurer l'équilibre budgétaire, la déréglementation visant à éliminer les règles d'entrée et de sortie sur les marchés, les réformes fiscales élargissant l'assiette fiscale tout en réduisant la progressivité et le renforcement des droits de propriété.

<sup>7</sup> Pays formant aujourd'hui le cœur de l'émergence, appartenant en particulier aux BRICS.

<sup>8</sup> De nombreuses institutions internationales et financières énumèrent les économies émergentes selon différents critères: FMI, CNUCED, Goldman Sachs, Standard & Poor's, Financial Time Stock Exchange, Columbia University EMGP List, MSCI list, Russell list, Frontier Strategy Group (F10) list. Cependant, l'importance géopolitique de ces listes de pays fragilise la cohérence entre ces institutions. Ainsi, la BNP Paribas voit l'Iran comme un pays émergent en se focalisant uniquement sur ses capacités financières liées à l'importance du secteur pétrolier, ce qui n'est pas le cas du FMI. Ainsi stratégiquement, la BNP Paribas indique que l'Iran est un pays propice aux investissements et qui, au même titre que le Brésil ou la Hongrie, ne devrait être soumis à un embargo commercial et financier sur ses échanges en dollars.

Figure 1. Les pays émergents selon le BCG, le FMI, BNP Paribas et Standard & Poor's



Source : auteurs, adaptation et actualisation de Gabas et Losch [2008] et Reslinger [2013].

Grâce à cette méthode, il est ainsi possible de constituer un échantillon pertinent de pays malgré la fluctuation des énumérations institutionnelles. Afin de renforcer cette approche, il est possible de confronter chaque pays retenu avec le principal critère avancé par Vercueil<sup>9</sup> [2012]. La combinaison de ces deux éléments conduit à retenir vingt-neuf pays émergents<sup>10</sup> : l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Brésil, la Bulgarie, le Chili, la Chine<sup>11</sup>, la Colombie, la Croatie, l'Estonie, la Hongrie, l'Inde, l'Indonésie, la Lettonie, la Lituanie, la Malaisie, le Mexique, le Pakistan, le Pérou, les Philippines, la Pologne, la République tchèque, la Roumanie, la Russie, la Thaïlande, la Turquie, l'Ukraine, l'Uruguay et le Venezuela.

Ainsi rigoureusement défini, ce groupe de pays peut être reconsidéré à travers l'analyse des régulations sociales et institutionnelles au sein de leurs modes de production [Piveteau *et alii.* : 2013 ; Salama : 2014a, 2014b]. Alternative aux travaux standards, cette approche conforte le fait que « les institutions inscrites dans l'histoire, la culture et les structures sociales sont le produit de rapports de force, de rapports sociaux endogènes, plus que d'une sélection optimale » [Piveteau et Rougier : 2010]. Usant de ce cadre d'analyse, certains travaux reconnaissent alors le marché du travail comme l'enjeu principal des rapports de pouvoir opérant entre groupes sociaux aux intérêts divergents [Hall et Soskice : 2001 ; Boyer : 2002]. En effet, les normes légales et sociales issues des rapports de force dans l'emploi définissent les formes de subordination, les conditions de reproduction de la force de travail et constituent un centre de gravité des institutions propre aux économies émergentes ou en développement [Rudra : 2007 ; Boyer : 2012]. Ces multiples dimensions caractérisant les rapports de pouvoir dans l'emploi recouvrent des mécanismes complexes dont la mesure cristallise les enjeux pour de nombreuses institutions.

En 1999, au début d'une réflexion autour de la complexité des marchés du travail, l'OIT définit le travail décent comme un objectif essentiel pour les agendas politiques. Se saisissant du concept, certains travaux proposent de repérer une somme d'indicateurs macro-institutionnels favorables aux comparaisons internationales [Standing : 2002 ; Anker *et alii.* : 2003 ; Bonnet, Figueiredo et Standing : 2003 ; Bescond, Chataignier et Mehran : 2003]. Malgré cet intérêt

<sup>9</sup> Un pays est classé comme émergent lorsque son PIB par habitant représente entre 10 % et 75 % du PIB par habitant des pays membres de l'OCDE (compris entre 3667,2 et 27504 dollars PPA 2012).

<sup>10</sup> Cette sélection, à l'exception de trois pays, se retrouve dans la liste de pays émergents définie par le FMI en 2012 : <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2012/update/02/index.htm>

<sup>11</sup> Taïwan est exclu de l'Etat chinois.

grandissant, cette notion de travail décent reste confuse, portant en elle-même les limites de ses ambitions [Bowles : 2009]. Associant un cadre philosophique peu clair avec un désir d'exhaustivité statistique autour des formes d'emploi, l'objectif de l'OIT se heurte inéluctablement aux difficultés de caractérisation, de mesure et d'interprétation<sup>12</sup>.

Devant ces difficultés, les travaux académiques réactivent alors la notion de qualité de l'emploi, afin de rendre fonctionnel et opérationnel l'ensemble des composantes du travail décent. Ayant le mérite d'éviter d'avoir à mobiliser d'insaisissables indicateurs, la qualité de l'emploi se place rapidement comme un pilier de la Stratégie Européenne pour l'Emploi à partir du sommet de Lisbonne en 2000. L'OIT voit également dans cette idée un instrument « performant » et adapté à la promotion du travail décent<sup>13</sup>. Au-delà de cet intérêt institutionnel au cours des dix dernières années, cette notion engendre une multiplication des travaux théoriques et empiriques sur différentes échelles [Floro et Messier : 2011 ; Osterman : 2013 ; Burchell *et alii.* : 2014]. L'approche macro-institutionnelle s'empare rapidement de ce concept pour en faire un outil multidimensionnel de comparaison entre États. Ainsi, la QdE s'avère particulièrement efficace pour mettre en lumière les liens entre les marchés du travail, la variété des capitalismes et le changement technologique [Gallie : 2007]. En suivant cette voie, certains travaux vont décliner la QdE à travers l'analyse de la polarisation dans la structure de l'emploi, ou par la construction d'une typologie des marchés du travail européens [Davoine, Erhel et Guergoat-Larivière : 2008 ; Goos, Manning et Salomons : 2009 ; Cloutier-Villeneuve : 2012 ; Green et al., : 2013]. Cependant, aucun système n'échappe aux règles sociales et juridiques qui organisent l'emploi au Sud comme au Nord, des analyses débordent le cadre des pays industrialisés et mettent alors en évidence qu'une réduction de l'emploi vulnérable combinée avec un renforcement du niveau de qualification des travailleurs permet à la fois d'améliorer la croissance économique, d'endiguer l'emploi précaire et de faire diminuer la pauvreté [Bonnet et Viegelahn : 2014]. Cette évidence est également relevée par l'OIT qui établit une liaison entre le développement de l'emploi de qualité et une amélioration significative de la croissance et du développement humain dans les pays émergents [OIT : 2014]. Autrement dit, la qualité de l'emploi permet de rendre effectif l'objectif prôné de travail décent, enjeu fondamental pour le développement social et humain des travailleurs.

En déplaçant le niveau d'analyse du stade de l'objectif vers celui des outils, les « agendas politiques ont une probabilité supérieure de succès » [Burchell *et alii.* : 2014, 460]. Cette approche encourage ainsi la construction d'un cadre d'analyse rendant compréhensible la « bonne qualité » des emplois et la possibilité de les quantifier. Dans ce sens, la QdE constitue une nouvelle caractérisation contextualisée, multidimensionnelle et socio-économique des régimes d'emploi. Elle apparaît comme la combinaison de deux grandes catégories des éléments liés aux formes des relations individuelles de travail et aux capacités collectives garanties aux travailleurs [Farné : 2012]. Par un effet de synthèse qui permet de dépasser le débat existant autour de la définition de la QdE, ces deux piliers énoncés se reflètent à travers un « tronc commun » de six dimensions précédemment énoncées [Guergoat-Larivière et Marchand : 2012].

Ainsi, il existe une succession de relations liant les composantes de la qualité de l'emploi, la formation et la régulation des régimes d'emploi (Figure 2). Les rapports de force entre groupes sociaux déterminent les normes sociales et juridiques encadrant les relations individuelles de travail qui interagissent donc avec les capacités collectives garanties aux travailleurs. Ces deux éléments influencent directement sur la composition de la qualité de l'emploi, caractérisant ainsi un régime d'emploi spécifique. Cependant, la question de la mesure statistique de la qualité de l'emploi reste vivement débattue et c'est pourquoi nous nous attachons dans la prochaine section à proposer une grille d'indicateurs reflétant le caractère multidimensionnel du concept, tout en

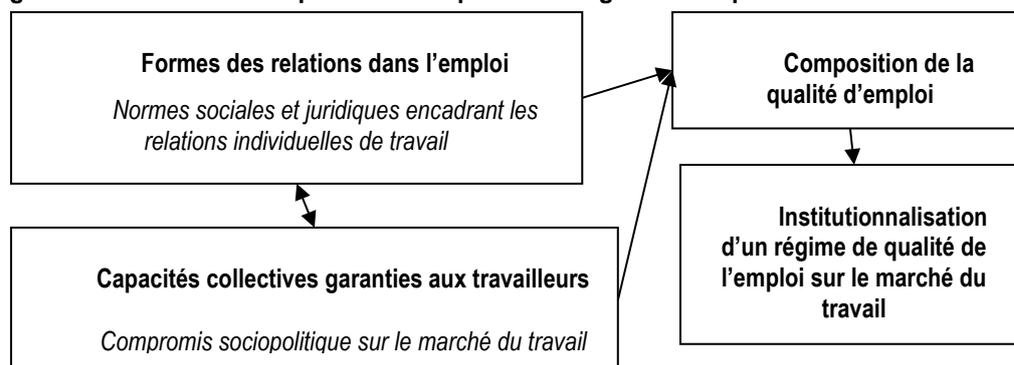
---

<sup>12</sup> En 2012, l'OIT répertorie 58 indicateurs socio-économiques et juridiques, dont les mesures sont encore peu précises et se heurtent à l'absence de nombreuses données [OIT : 2012].

<sup>13</sup> Le terme apparaît comme un indicateur de référence dans le rapport de la 19<sup>ème</sup> Conférence internationale des Statisticiens du Travail (CIST) en 2013.

tenant compte de la disponibilité des données dans tous les pays émergents.

**Figure 2. Relation entre la qualité de l'emploi et les régimes d'emploi**



Source : auteurs.

## C. MESURE DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI AU SEIN DES ÉCONOMIES ÉMERGENTES

La mise en place d'une multiplicité d'indicateurs socio-économiques de qualité de l'emploi répond bien à la nécessité « pour les pouvoirs publics, pour les travailleurs, les employeurs et leurs organisations comme pour la population en général de juger convenablement de la situation et de faire des comparaisons avec d'autres pays » [Anker *et alii.* : 2003, 183]. Ainsi, dans un souci de cohérence avec les six dimensions identifiées, dans le respect de l'impératif de comparabilité macro-institutionnel<sup>14</sup> et en tenant compte de la nécessité d'appréhender les spécificités de ces pays, nous avons retenu quatorze variables rentrant dans la composition des différents régimes de qualité de l'emploi des économies émergentes (Tableau 1).

<sup>14</sup> L'année de référence est 2011, cependant certaines données sont disponibles de façon variable eu égard à l'état des appareils statistiques nationaux. Afin de définir une règle de cohérence dans les données, nous considérons qu'il est nécessaire de prendre en compte les variables disponibles autour de la date de référence, à condition que celles-ci ne varient pas ou très peu au cours du temps.

**Tableau 1. Liste des dimensions et des indicateurs de qualité de l'emploi**

Dimensions	Variables	Indicateurs	Sources
I. <b>Rémunération et de productivité</b>	<i>sal_bt</i>	Salaire brut mensuel moyen (exprimé en dollar de parité de pouvoir d'achat)	OIT (KILM) <sup>15</sup>
	<i>Pte</i>	PIB horaire (exprimé en dollar de parité de pouvoir d'achat)	OIT (KILM), Eurostat
	<i>Pau</i>	Part des travailleurs pauvres dans l'emploi total (en %)	OIT (KILM)
II. <b>Situation dans l'emploi</b>	<i>ps_part</i>	Part du travail à temps partiel dans l'emploi total (en %)	OIT (KILM) et sources nationales
	<i>Vuln</i>	Part des emplois vulnérables dans l'emploi total (en %)	OIT (KILM)
	<i>Inf</i>	Part des personnes en emplois informels dans l'emploi total (en %) <sup>16</sup>	OIT (KILM) et sources nationales
III. <b>Conciliation vie professionnelle/vie familiale</b>	<i>tx_emp</i>	Ratio emploi-population – Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (en %)	OIT (KILM)
	<i>h_sup</i>	Proportion de travailleurs travaillant 48 heures et plus par semaine (en %) <sup>17</sup>	OIT (KILM) OCDE <sup>18</sup>
IV. <b>Protection sociale</b>	<i>les_pro</i>	Taux de couverture aux accidents du travail (en %)	OIT <sup>19</sup>
	<i>Ret</i>	Pourcentage de la population âgée (au-delà de l'âge de la retraite) bénéficiant d'une pension de retraite	OIT <sup>20</sup>
	<i>sec_soc</i>	Dépenses de sécurité sociale et de santé (% PIB)	OIT <sup>21</sup>
V. <b>Compétences</b>	<i>Edu</i>	Total des dépenses publiques pour l'éducation (en % du PIB)	Banque mondiale <sup>22</sup> UNESCO <sup>23</sup>
VI. <b>Dialogue social et représentation collective</b>	<i>Synd</i>	Taux de syndicalisation des employés (en %)	OIT (KILM)
	<i>Neg</i>	Taux de couverture des employés par la négociation collective (en %)	OIT (KILM)

Les relations entre ces éléments de QdE s'expriment simultanément et dans un contexte précis. De cette observation découle la nécessité de recourir à des outils de mesure statistique adaptés à cette exigence. Afin d'identifier les oppositions et les proximités entre les différents régimes rassemblant les pays émergents, nous appliquons une méthode issue de la statistique exploratoire multidimensionnelle en deux étapes successives.

<sup>15</sup> Voir [http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS\\_114240/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang-en/index.htm)

<sup>16</sup> La part des emplois informels dans l'emploi total renseigne sur le degré de segmentation sur le marché du travail, tout en apparaissant comme une caractéristique de l'externalisation des activités propice aux dynamiques d'accumulation dans les PED et les émergents [Lautier : 2004 ; Boyer : 2012 ; Salama : 2014a].

<sup>17</sup> Le nombre de 48 heures par semaine correspond à la norme internationale en matière de durée de travail hebdomadaire, reconnue par la convention n° 1 de l'OIT de 1919, entrée en vigueur en 1921.

<sup>18</sup> Voir <http://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr>

<sup>19</sup> Voir OIT [2014].

<sup>20</sup> Voir <http://www.ilo.org/gimi/gess/ShowTheme.action?th.themeId=10>

<sup>21</sup> Voir OIT [2014].

<sup>22</sup> Voir <http://donnees.banquemondiale.org/>

<sup>23</sup> Voir <http://www.uis.unesco.org/pages/default.aspx>

En premier lieu, nous conduisons une Analyse en Composante Principale (ACP) afin d'identifier le résumé le plus pertinent de la grande quantité d'information présentée.

**Tableau 2. Valeurs propres et corrélation entre les variables et les quatre premiers axes de l'ACP**

Axes Principaux (AP)	AP1	AP2	AP3	AP4
Valeurs Propres	7,43	1,48	1,11	1,02
% de la Variance	53,04	10,60	7,95	7,27
% cumulés de la Variance	53,04	63,64	71,59	78,86
<b>Corrélation avec les variables actives de qualité de l'emploi<sup>b</sup></b>				
<i>Sal_bt</i>	<b>0,81</b>	<b>0,11</b>		
<i>Pte</i>	<b>0,85</b>	<b>0,36</b>		
<i>Pau</i>	<b>-0,84</b>	<b>-0,17</b>		
<i>Inf</i>	<b>-0,93</b>	<b>-0,07</b>		
<i>Tps_part</i>	<b>-0,71</b>	<b>-0,14</b>		
<i>Vuln</i>	<b>-0,92</b>	<b>-0,07</b>		
<i>Tx_emp</i>	<b>-0,75</b>	<b>0,10</b>		
<i>H_sup</i>	-0,50	<b>0,25</b>		
<i>Les_pro</i>	<b>0,87</b>	<b>0,22</b>		
<i>Edu</i>	0,59	<b>0,01</b>		
<i>Synd</i>	0,34	<b>-0,74</b>		
<i>Neg</i>	0,54	<b>-0,70</b>		
<i>Ret</i>	<b>0,88</b>	<b>0,19</b>		
<i>Sec_soc</i>	<b>0,12</b>	<b>0,29</b>		

Note : en gras apparaissent les valeurs des variables pour lesquelles les deux premiers axes sont corrélés positivement ou négativement au-delà de la moyenne des corrélations.

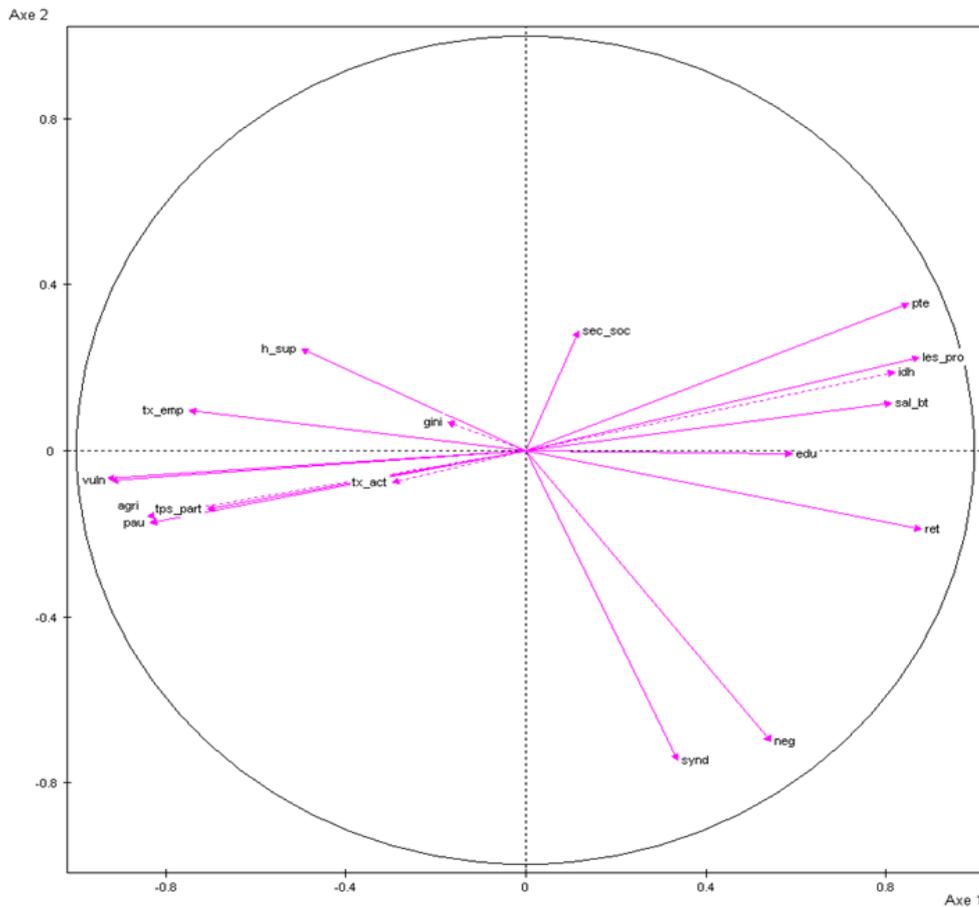
En suivant le critère de sélection de Kaiser<sup>24</sup>, nous exposons les quatre premiers axes caractérisés par une valeur propre supérieure à 1 (Tableau 2). Cependant, si cette représentation quadridimensionnelle résume bien 78,86 %<sup>25</sup> de l'information totale, les méthodes de Cattell et d'Anderson permettent de se concentrer uniquement sur les deux premiers axes. La courbe décroissante des valeurs propres présente une discontinuité, caractérisée par un changement de pente entre les axes AP2 et AP3, supposant selon le critère de Cattell l'intervention de phénomènes non aléatoires après le deuxième axe [Lebart, Piron et Morineau : 2006]. Complétant cette observation, l'empiètement des intervalles d'Anderson des axes AP3 et AP4 suggère la redondance de l'information, et peut donc être exclue de l'analyse<sup>26</sup>. En définitive, nous pouvons retenir uniquement les deux premiers axes, expliquant plus de 63 % de la variance. Ces derniers constituent la part de l'information la plus discriminante, et constituent le résumé le plus pertinent des multiples relations entre les quatorze indicateurs de qualité de l'emploi. Nous projetons alors les variables actives sur le plan factoriel constitué par l'axe AP1 et AP2, tout en intégrant quatre variables de caractérisation : l'indice de Gini, l'indice de développement humain (IDH), le taux d'activité et la part de l'emploi agricole dans l'emploi total (Figure 3). Cependant, si ces quatre variables nous permettent de préciser les différents régimes de qualité de l'emploi, elles n'influencent en aucun cas la construction de l'ACP. Ces deux axes regroupant deux types de variables, fortement corrélées entre elles, résument bien les deux composantes de QdE, renforçant l'idée d'une opposition entre « bonne » et « mauvaise » qualité (annexe 1).

<sup>24</sup> Kaiser propose « de ne retenir que les valeurs propres supérieures à la moyenne des valeurs propres (c'est-à-dire à 1 dans le cas d'une ACP sur matrices de corrélation) » [Lebart, Piron et Morineau : 2006, 98].

<sup>25</sup> Les quatre axes principaux expliquent respectivement: 53,04 % (AP1), 10,60 % (AP2), 7,95 % (AP3) et 7,27 % (AP4) du total de l'information disponible.

<sup>26</sup> Voir Lebart, Piron et Morineau [2006, 100].

**Figure 3. Matrice des corrélations des quatorze variables de qualité de l'emploi**



Le premier axe, expliquant plus de la moitié de la variance, discrimine selon le niveau de protection de la relation individuelle dans l'emploi. D'un côté, cet axe est positivement corrélé avec de hauts niveaux de sécurisation (*les\_pro* et *ret*), mais également avec de hauts niveaux de salaire et de productivité (*pte* et *sal\_bt*). De l'autre, il apparaît négativement corrélé avec de faibles niveaux de protection de la relation dans l'emploi à travers les variables de travail informel, d'emploi vulnérable, de travailleurs pauvre ou à temps partiel (*vuln*, *pau* et *tps\_part*).

L'axe 2 (noté AP2), captant plus de 10 % de l'information restante, se structure quant à lui autour d'une opposition entre l'existence et l'absence de protections collectives pour les travailleurs (*synd* et *neg*). D'un côté, il rassemble les formes les plus propices à la syndicalisation et aux négociations collectives sur le marché du travail. D'un autre, il réunit les compositions les moins favorables aux protections collectives et à l'usage des droits syndicaux.

Par ailleurs, le premier axe apparaît fortement corrélé avec l'IDH, mais également anti-corrélé avec la proportion de travailleurs dans le secteur agricole, le coefficient de Gini et le taux de participation. Dans une moindre mesure, le second axe reproduit les corrélations évoquées pour le premier, à l'exception d'une corrélation faible mais positive avec le coefficient de Gini (annexe 2). Ainsi, ces liaisons révèlent bien l'importance des relations entre le niveau des inégalités, le développement humain, le poids du secteur agricole et les protections individuelles et collectives dans la relation d'emploi [Bonnet et Viegelahn : 2014]. Cependant, ces corrélations n'indiquant en aucun cas le sens des relations entre ces différents indicateurs, nous pouvons alors nous demander dans quelle mesure l'amélioration de la qualité de l'emploi induit-elle une réduction des inégalités et une amélioration du développement humain ?

Dans le dernier temps du traitement, nous développons une méthode en Classification Mixte sur facteurs<sup>27</sup> afin d'approfondir ces oppositions sous la forme d'une typologie des régimes

<sup>27</sup> Nous avons retenu les huit premiers axes issus de l'ACP afin de « lisser » les données et de n'observer que la part de l'information la plus

de qualité de l'emploi dans les pays émergents [Vasquez et Sumner : 2013]. Cette méthode utilise une Classification Ascendante Hiérarchique<sup>28</sup> (CAH), suivie d'une consolidation autour des centres des groupes identifiés. En observant les critères opérationnels, le dendrogramme se partage assez intuitivement en quatre classes (annexes 3 et 4). En observant dans un second temps la méthode de consolidation en nuées dynamiques, certains individus (pays) vont être réaffectés aux groupes dont ils sont les plus proches. En définitive, nous identifions quatre régimes de qualité de l'emploi distincts s'appliquant aux pays émergents (Tableau 3).

**Tableau 3. Classification des pays émergents par régime de qualité de l'emploi**

<i>Groupe 1</i>	<b>QdE très faible</b>	<b>Inde</b> , Indonésie, Pakistan, Pérou, Philippines
<i>Groupe 2</i>	<b>QdE faible</b>	Mexique, Malaisie, Chili, Thaïlande, Turquie, Égypte, Colombie, Venezuela
<i>Groupe 3</i>	<b>QdE intermédiaire</b>	Uruguay, <b>Brésil</b> , Argentine, Roumanie, <b>Chine</b> , Ukraine
<i>Groupe 4</i>	<b>QdE élevée</b>	Pologne, Hongrie, République tchèque, Lettonie, Estonie, Bulgarie, Croatie, Lituanie, <b>Fédération de Russie, Afrique du Sud</b>

Note : en gras apparaissent les pays composant le groupe des BRICS depuis 2012.

## D. RÉSULTATS

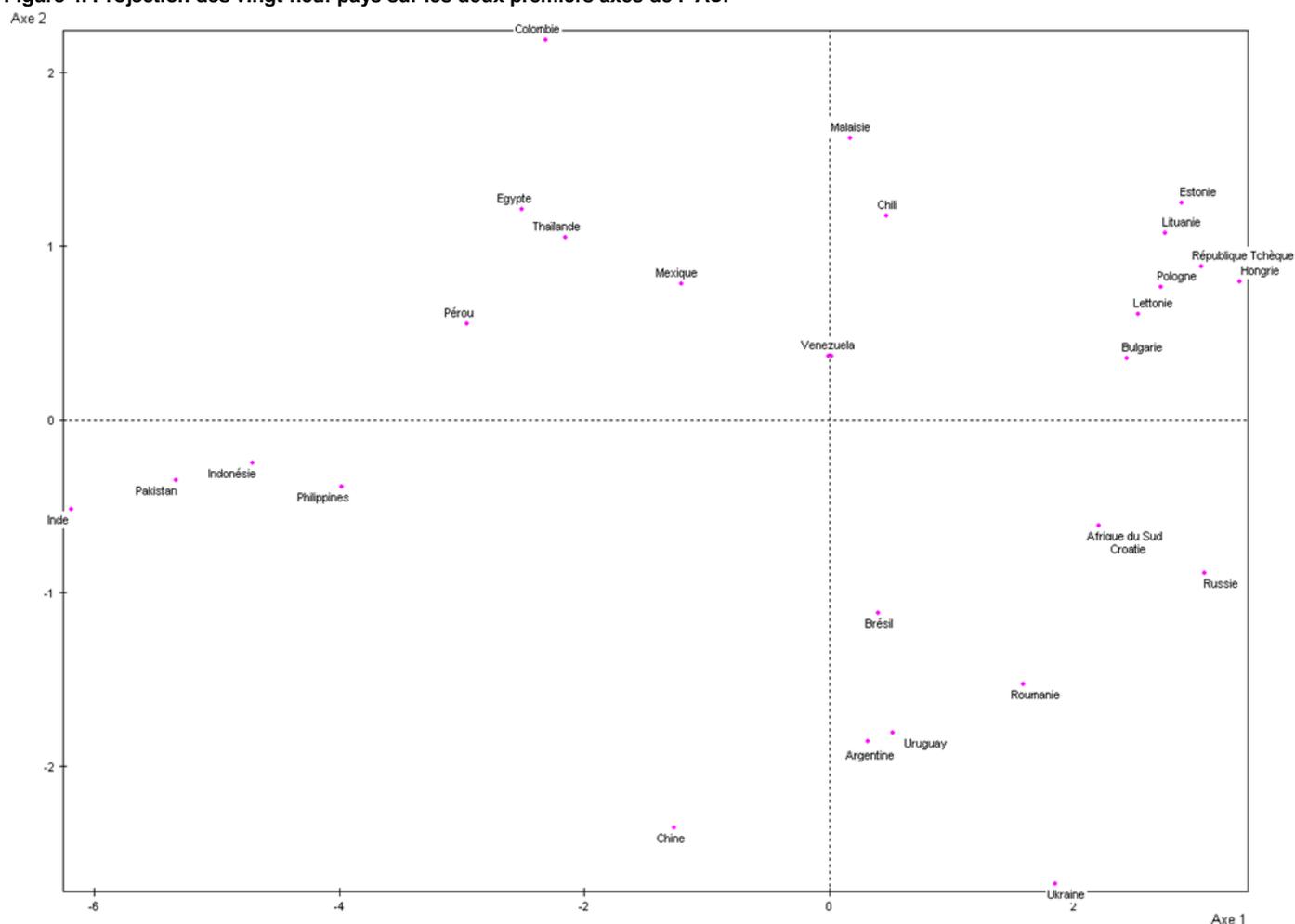
### D.1. DISTINCTION DES QUATRE RÉGIMES DE QUALITÉ D'EMPLOI AU SEIN DES ÉCONOMIES ÉMERGENTES

Dans un premier temps, le passage à la projection des économies émergentes sur le plan, prédéfini par les axes AP1 et AP2 de l'ACP, permet de faire apparaître les oppositions entre les régimes de qualité de l'emploi des différents pays (Figure 4).

importante.

<sup>28</sup> Après standardisation des données, une métrique et une règle de « dissimilarité » adaptées doivent être utilisées afin d'aboutir à une classification pertinente. Au regard de la littérature en sciences sociales la méthode de Ward et la distance euclidienne apparaissent comme les plus pertinentes au regard des données collectées [Saint-Arnaud et Bernard : 2003].

Figure 4. Projection des vingt-neuf pays sur les deux premiers axes de l'ACP



Conformément à la matrice des corrélations, sur le premier axe sont discriminés négativement les pays ayant une faible protection des relations individuelles dans l'emploi. En particulier, cet axe identifie un régime exprimant une prédominance des règles informelles sur le marché du travail, caractérisant notamment les pays d'Asie du Sud. À l'opposé apparaît un régime plus propice à la sécurisation de la relation individuelle de travail, regroupant alors les pays d'Europe centrale et orientale (PECO) et la Fédération de Russie. À l'exception de l'Afrique du Sud, ce régime s'illustre par le poids d'une histoire commune, malgré les divergences de politique économique entre un « capitalisme d'État » et une dynamique d'intégration dans l'Union européenne [Sapir : 2005 ; Bafoil : 2008].

Sur l'axe AP2, deux autres régimes de qualité de l'emploi cristallisent une opposition selon des niveaux différenciés de protection collective. D'un côté apparaît un régime rassemblant des pays caractérisés par de larges conventions collectives et de hauts niveaux de syndicalisation, plus favorables à la formation d'un compromis social négocié sur le marché du travail. À l'opposé figure un régime regroupant des pays émergents présentant un centralisme à propos des relations collectives de travail, dans lequel l'exercice du droit syndical et du droit de grève est étroitement conditionné<sup>29</sup>.

Cette configuration en quatre groupes apparaît robuste à travers le non-chevauchement des ellipses de confiance entre les pays issus de la classification mixte et ceux composant les quatre régimes de qualité de l'emploi dans l'ACP (annexe 5). Ainsi, les précisions apportées par la

<sup>29</sup> Voir Vega [2005].

CM consolident et approfondissent le constat d'une opposition entre quatre régimes distincts de qualité de l'emploi.

Dans un second temps, nous pouvons ainsi décrire plus précisément la composition et la configuration de ces régimes (Tableau 4).

**Tableau 4. Moyennes de chaque groupe par variable de qualité de l'emploi**

	QdE très faible	QdE Faible	QdE Intermédiaire	QdE élevée	TOTAL
<i>Salaires brut</i>	<b>348,40</b> (150,40)	902,37 (342,85)	854,67 (77,60)	<b>1498,00</b> (353,00)	1002,38 (496,24)
<i>Productivité</i>	<b>7,24</b> (1,64)	16,85 (4,85)	13,27 (3,71)	<b>25,09</b> (3,18)	17,29 (7,42)
<i>Pauvreté</i>	<b>0,432</b> (0,18)	0,064 (0,05)	0,075 (0,09)	<b>0,021</b> (0,05)	0,115 (0,17)
<i>Informel</i>	<b>0,75</b> (0,05)	0,41 (0,13)	0,32 (0,12)	<b>0,14</b> (0,08)	0,36 (0,23)
<i>Temps partiel</i>	<b>0,23</b> (0,07)	0,13 (0,04)	0,15 (0,04)	<b>0,07</b> (0,03)	0,13 (0,07)
<i>Vulnérabilité</i>	<b>0,59</b> (0,14)	0,33 (0,11)	0,27 (0,10)	<b>0,10</b> (0,05)	0,28 (0,19)
<i>Taux d'emploi</i>	<b>0,37</b> (0,15)	<b>0,31</b> (0,10)	0,18 (0,06)	<b>0,12</b> (0,04)	0,23 (0,13)
<i>Heures supplémentaires</i>	0,27 (0,10)	<b>0,38</b> (0,25)	0,18 (0,08)	<b>0,10</b> (0,07)	0,22 (0,19)
<i>Lésions professionnelles</i>	<b>0,30</b> (0,14)	0,57 (0,18)	0,55 (0,14)	<b>0,86</b> (0,11)	0,62 (0,24)
<i>Éducation</i>	<b>0,03</b> (0,04)	0,05 (0,01)	0,05 (0,01)	0,05 (0,01)	0,04 (0,01)
<i>Syndicalisme</i>	<b>0,09</b> (0,04)	0,14 (0,08)	<b>0,37</b> (0,12)	0,22 (0,12)	0,21 (0,14)
<i>Négociations collectives</i>	<b>0,08</b> (0,04)	<b>0,08</b> (0,08)	<b>0,64</b> (0,21)	0,34 (0,09)	0,29 (0,25)
<i>Retraite</i>	<b>0,19</b> (0,12)	<b>0,43</b> (0,25)	0,81 (0,19)	<b>0,93</b> (0,12)	0,64 (0,34)
<i>Sécurité sociale</i>	0,02 (0,02)	0,16 (0,26)	0,12 (0,03)	0,13 (0,03)	0,12 (0,15)
<b>Variables de caractérisation</b>					
<i>Gini</i>	38,60 (6,37)	44,50 (7,33)	39,83 (10,29)	35,60 (10,06)	39,4 (9,54)
<i>IDH</i>	<b>0,63</b> (0,07)	0,74 (0,04)	0,76 (0,03)	<b>0,80</b> (0,06)	0,75 (0,08)
<i>Secteur agricole</i>	<b>0,38</b> (0,09)	0,19 (0,10)	0,18 (0,11)	<b>0,08</b> (0,04)	0,18 (0,13)
<i>Taux d'activité</i>	0,64 (0,08)	0,60 (0,08)	0,64 (0,06)	<b>0,56</b> (0,04)	0,60 (0,07)
<i>N</i>	5	8	6	10	29

Note : entre parenthèses figurent les écarts-types des valeurs. En gras figurent les valeurs des variables pour lesquelles les valeurs-tests sont significativement différentes de la moyenne de l'échantillon.

Le premier groupe, identifié comme un régime de « très faible qualité de l'emploi », rassemble les pays situés à l'extrême gauche du plan de l'ACP (Figure 4). D'après la classification, ce régime cumule un double déficit sur le marché du travail: au niveau des protections des relations individuelles de travail et des protections collectives. Ainsi, la QdE dans ce groupe est globalement très faible dans la mesure où le taux de travailleurs pauvres (43%), la proportion de travailleurs informels (75%), le taux de travailleurs à temps partiel (23%) et le taux d'emplois vulnérables (59%) sont significativement plus élevés que la moyenne de l'ensemble des pays. Renforçant cette idée de précarisation généralisée, les niveaux de salaire, de productivité, de protection contre les lésions professionnelles, de couverture sociale et retraite sont tous inférieurs à la moyenne de l'échantillon. De plus, ce régime déploie des formes très parcellaires de protection collective sur le marché du travail, seulement 8% des travailleurs sont encadrés par des

négociations collectives, et uniquement 9% sont syndiqués. Ces faiblesses institutionnelles des protections sur les deux niveaux trouvent leur raison dans les structures sociales participant à la composition de ce régime d'emploi. En effet, les pays composant ce groupe sont marqués par un vaste secteur agricole et présentent un indice de développement humain significativement plus faible qu'au sein des trois autres groupes.

Le second groupe, identifié comme un régime de faible qualité de l'emploi regroupe les pays émergents situés tout en haut du plan de l'ACP (Figure 4). Rassemblant des pays de zones géographiques distinctes, ce régime idiosyncratique présente des formes de relations individuelles dans l'emploi moins précaire que le groupe précédent. Cependant, cette classe se singularise par une faiblesse structurelle des taux de syndicalisation (14%) et d'encadrement par des conventions collectives (8%). Bien qu'hétérogènes, ces pays apparaissent tous peu favorables à la formation d'un compromis social négocié autour de l'emploi. Plus précisément, les pays andins et le Mexique s'illustrent par l'introduction continue de politiques de dérégulation du marché du travail, sous la pression successive des premier et second Consensus de Washington [Romo : 1994 ; Moncayo : 2003 ; Vega : 2005]. Défini par les objectifs des institutions internationales, le compromis sociopolitique au sein de ces pays associe une forte législation sur le plan des relations individuelles de travail, souvent circonscrites aux secteurs économiques stratégiques et ineffective pour le reste de la population, et à l'inverse, un centralisme étatique concernant les relations collectives, conditionnant l'exercice du droit syndical et du droit de grève [Recondo : 2008 ; Bizberg et Théret : 2012]. Cette forte hétérogénéité des travailleurs se manifeste à travers une forme de développement inégalitaire des capacités de résilience des individus. Ainsi, ce groupe présente l'indice de Gini le plus élevé, enfermant structurellement le marché du travail dans un processus de fragmentation de la qualité de l'emploi.

Identifié par un régime de qualité de l'emploi intermédiaire, le troisième groupe s'oppose à la forme précédente sur l'axe AP2 de l'ACP (Figure 4). Situé en bas du plan, ce régime exprime des formes de relations individuelles de travail plus protégées, malgré des niveaux de salaire et de productivité plus faible que le régime précédent. Toutefois, les pays qui composent ce groupe se distinguent par des niveaux de syndicalisation (64 %) et de négociations collectives (29 %) significativement plus élevés que la moyenne des émergents. Composé entre autres de l'Argentine, du Brésil et de l'Uruguay, ce régime hybride déploie un compromis sociopolitique favorisant l'approfondissement de la composante collective de la QdE. À l'inverse du régime précédent, ces pays ont marqué une rupture politique et économique avec les mesures de flexibilisation au cours des années 2000 [Cypher : 2013]. À la recherche d'un modèle alternatif de soutenabilité, cette séparation a encouragé la recomposition d'un nouveau compromis social, dans lequel les forces syndicales participent activement dans la régulation du marché du travail et jouent souvent les premiers rôles politiques [Etchemendy et Collier : 2007].

Enfin, défini comme un régime de qualité de l'emploi élevé, l'ultime groupe rassemble les pays situés à l'extrême droite du plan de l'ACP (Figure 4). Ce dernier régime, regroupant la Fédération de Russie, les PECO et l'Afrique du Sud, associe de solides protections individuelles dans l'emploi et des formes plus parcellaires de protections collectives. Ainsi, ce régime d'emploi sécurise les travailleurs dans l'emploi par des niveaux de productivité, de salaire, de couverture retraite (86 %), de protection face aux accidents du travail (93 %) plus élevé que la moyenne des pays émergents de l'échantillon. À l'opposé du premier groupe décrit, ces pays présentent des taux de travailleurs pauvres (2,1%), des proportions de travailleurs informels (14%), des taux de travailleurs à temps partiel (7%) et des taux d'emplois vulnérables (10%) significativement plus faibles que la moyenne. Toutefois, à l'inverse du groupe précédent, ce régime montre une institutionnalisation fragmentaire du compromis collectif sur le marché du travail, handicapant l'approfondissement de la composante collective de la QdE. Enfin, les pays émergents composant ce groupe présentent des structures sociales caractérisées par un fort IDH, de faibles plus inégalités et un faible secteur agricole.

Ainsi, les quatre régimes de qualité de l'emploi, structurant les économies émergentes, se

caractérisent par une combinaison singulière d'éléments et non par une accumulation linéaire de ces derniers.

## D.2. ÉCLATEMENT DES BRICS A TRAVERS LES DIFFERENTS REGIMES DE QUALITE D'EMPLOI

Confirmant la projection des BRICS sur le plan de l'ACP, la classification disperse ces leaders de l'émergence au sein de trois régimes de qualité de l'emploi. Au regard de ce résultat, il convient de présenter plus nettement les conditions socio-économiques de l'emploi, déterminant l'intégration de chacun des BRICS<sup>30</sup> à ces régimes distincts.

La question politique et économique d'une croissance inégalitaire couplée avec l'absence de développement social et humain a souvent été explorée au sein des PED [Salama : 2009]. Cette problématique concerne en premier lieu l'économie indienne, et les pays s'inscrivant dans le premier régime de qualité de l'emploi [Jaffrelot : 2008]. En effet, les faiblesses individuelles et collectives de la relation d'emploi dans ces pays s'affirment comme des obstacles structurels au développement, confirmé par le faible IDH de ce régime. Depuis 2002, cette logique est entretenue en Inde par la promotion de la « seconde génération de réformes du marché du travail » à travers une dérégulation des contrats, produisant un accroissement de la précarisation des travailleurs [Roychowdhury : 2014].

Le Brésil et la Chine intègrent quant à eux le troisième régime de qualité de l'emploi. Présentant des trajectoires institutionnelles distinctes, ces deux pays déploient néanmoins une forme commune d'institutionnalisation du compromis sociopolitique sur le marché du travail, favorisant l'apparition et l'approfondissement de protections collectives des travailleurs [Boyer : 2012].

Historiquement, le syndicalisme brésilien joue les premiers rôles politiques depuis 1988, à travers sa participation active au processus de démocratisation constitutionnel. Les organisations syndicales sont alors puissantes et s'imposent comme des acteurs incontournables du compromis social. En imposant de larges politiques de répartition, cette forte représentation syndicale et populaire pèse à la hausse sur les salaires et engendre une diminution des inégalités et de la pauvreté. Ainsi, le Brésil « conserve un système syndical corporatiste marqué par la règle héritée de l'ère Vargas d'unicité du syndicat dans l'entreprise, en fonction de la catégorie professionnelle » [Guézennec *et alii.* : 2012, 8). Cette reconstitution du compromis social et politique faisant suite à la dictature militaire, caractérise la recherche d'un modèle national de soutenabilité sociale et économique négocié avec les organisations syndicales et ouvrières. Dans ce sens, cette logique s'exprime à travers une institutionnalisation des relations de travail formelles encadrées, impliquant notamment une indexation de la variation annuelle du salaire minimum sur le taux de croissance de l'année précédente, formulant implicitement un régime fordiste d'emploi [Bizberg et Théret : 2012].

Souvent inclassable, la Chine explore une voie alternative aux réformes proposées par les organisations internationales. Tel que consigné dans le « Consensus de Pékin », elle développe une forme idiosyncratique des relations individuelles de travail, tout en déployant un compromis social spécifique [Domenach : 2008 ; Aglietta et Bai : 2012]. Officiellement, le taux de syndicalisation en Chine avoisine les 90 % puisque tous les travailleurs sont tenus d'être affiliés à un des syndicats appartenant à la Fédération nationale des syndicats chinois, directement rattachée au Parti communiste chinois. Après consolidation, ce chiffre permet à la Chine d'être reclassée dans le troisième régime de qualité de l'emploi. Cependant, la Chine présente souvent une multitude de caractéristiques contradictoires en fonctions des données utilisées. En la

---

<sup>30</sup> Nous excluons l'Afrique du Sud de cette description, dans la mesure où ses performances socio-économiques ne confirment pas nécessairement son image de pays émergent [Darbon : 2008 ; Di Paola et Pons-Vignon : 2013].

matière, un décomptage plus précis en milieu urbain fait état de 60 % de travailleurs effectivement syndiqués.

Enfin, la Fédération de Russie appartient au dernier régime de qualité de l'emploi, dont les résultats en termes de qualité de l'emploi peuvent être explicités. Outre son homogénéité géographique, ce quatrième régime s'illustre par le poids d'un modèle historique partagé. La place de la Fédération de Russie dans ce groupe est caractéristique des transformations structurelles intervenues depuis le début des années 2000. Ce pays présente une recomposition particulière d'un modèle de développement concentrée autour du renforcement du pouvoir étatique [Sapir : 1997]. Suite aux chocs produits par les différents plans d'ajustement structurel dans les années 1990, la Fédération de Russie forme une nouvelle coalition sociopolitique interne autour d'un nouveau modèle de développement industriel, à travers la réintroduction d'une stratégie de substitution aux importations [Sapir : 2005]. Ainsi, elle se structure à travers le renforcement de la puissance publique dont le poids sur l'économie exprime une forme de « capitalisme d'État », affaiblissant d'autant les organisations syndicales et leur capacité de participation aux négociations collectives [Sapir : 2005]. Il apparaît que la qualité de l'emploi et les protections octroyées aux travailleurs sur le marché du travail sont larges et laissées à la discrétion du pouvoir politique. Autrement dit, la Fédération de Russie se présente comme un régime déployant de fortes protections individuelles dans la relation d'emploi, sans pour autant créer les conditions d'un compromis collectif sur le marché du travail.

Au regard de la variété des formes socio-économiques précisées, la dispersion des BRICS se confirme et se justifie. Ainsi les leaders de l'émergence et des échanges internationaux apparaissent institutionnellement éclatés dans différents régimes de qualité de l'emploi, loin de constituer un modèle indépendant et cohérent.

## E. CONCLUSION

À travers une méthodologie en deux étapes, ce papier a tenté de mettre en évidence la diversité des régimes de qualité de l'emploi participant à l'éclatement des économies émergentes et de leurs leaders. Issue de la statistique exploratoire multidimensionnelle, cette analyse a permis de faire apparaître la fragilité de la catégorie à travers des regroupements et des oppositions en matière de qualité individuelle et collective des emplois proposés par ces pays. De cette façon, quatre régimes se recomposent pour apporter un regard nouveau sur le développement social et humain des travailleurs au sein des émergents. Cet approfondissement de l'analyse distinctive, concentrant toute l'attention des organisations internationales dans la perspective d'une reprise internationale de la croissance, apparaît crucial afin de réorienter efficacement les politiques régionales autour d'un objectif fédérateur de qualité de l'emploi.

S'agissant des champions de l'émergence, cette étude fait état de leur dispersion à travers trois régimes sur quatre possibles, déstructurant d'autant la perspective d'un modèle de réussite propre aux BRICS. Infirmant ainsi les approches de la convergence et de la reproductibilité du décollage, ces derniers déploient des formes variées de régulation d'emploi, des plus vulnérables aux plus protectrices. Autrement dit, les BRICS se disloquent au regard des caractéristiques de leurs marchés du travail respectifs. Une approche intégrant les PED exclut des pays émergents, pourrait permettre de confirmer et préciser ces quatre régimes de qualité de l'emploi structurant les marchés du travail des économies au Sud.

## F. REFERENCES CITEES

- Aglietta, M. et Bai, G. [2012] *La Voie chinoise: Capitalisme et empire*, Paris : Odile Jacob.
- Allegret, J.P. [2005] *Les régimes de change dans les marchés émergents*, Paris : Vuibert.
- Anker, R., Chernyshev, I. Egger, P. Mehran, F. et Ritter, J.-A. [2003] « La mesure du travail décent: un système d'indicateurs statistiques de l'OIT », *Revue Internationale du Travail*, vol.142, n°2, pp.159-194.
- Amin, S. [2009] *Sur la crise : Sortir de la crise du capitalisme ou sortir du capitalisme en crise*, Paris : Le Temps des cerises.
- Bescond, D., Chataignier, A., et Mehran, F. [2003] « Sept indicateurs pour mesurer le travail décent: une comparaison internationale », *Revue Internationale du Travail*, vol.142, n°2, pp. 195–229.
- Bafoil, F. [2008] « Une Europe centrale et orientale adossée à l'Union européenne », in Jaffrelot, C. ed, *L'enjeu mondial. Les pays émergents*, Paris : Presses de Sciences Po, pp. 173-185.
- Bizberg, I. et Theret, B. [2012] « La diversité des capitalismes latino-américains : Les cas de l'Argentine, du Brésil et du Mexique », *Revue de la régulation* [En ligne], vol.11 | 1er semestre, mis en ligne le 25 avril 2012, consulté le 19 octobre 2014. URL : <http://regulation.revues.org/9658>.
- Bonnet, F., Figueiredo, J.-B. et Standing, G. [2003] « Une famille d'indicateurs du travail décent », *Revue Internationale du Travail*, vol.142, n°2, pp. 231-260.
- Bonnet, F. et Viegelahn, C. [2014] « Social protection, living standards and economic development: Overview of trends and assessment of policies », in *World of Work Report 2014: Developing with jobs*.
- Boyer, R. [2002] « Variété du capitalisme et théorie de la régulation », in *L'Année de la régulation n°6 [2002-2003]. Économie, institutions, pouvoirs*, Paris : Presses de Sciences Po.
- Boyer, R. [2012] « Diversité et évolution des capitalismes en Amérique latine. De la régulation économique au politique » : *Revue de la régulation* [En ligne], vol.11 | 1er semestre, mis en ligne le 25 avril 2012, consulté le 19 octobre 2014. URL : <http://regulation.revues.org/9720>.
- Bowles, S. [2009] « Globalization's problematic for labour: Three paradigms », *Global Labour Journal*, vol.1, n°1, pp. 12–31.
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A. et Agloni, N. [2014] « The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates », *Cambridge Journal of Economics*, vol.38, n°2, pp. 459–477.
- Cloutier-Villeneuve, L. [2012] « La qualité de l'emploi salarié au Québec et au Royaume-Uni entre 1998 et 2008: Evolution selon le genre et la situation familiale », *Revue Internationale du Travail*, vol.151, n°1-2, pp. 71-95.
- Cypher, J.-M. [2013] « Neodevelopmentalism vs. neoliberalism: Differential evolutionary institutional structures and policy response in Brazil and Mexico », *Journal of Economic Issues*, vol.47, n°2, pp. 391-99.
- Darbon, D. [2008] « L'Afrique du Sud: une puissance au seul regard des autres ? », in Jaffrelot, C. ed, *L'enjeu mondial. Les pays émergents*, Paris: Presses de Sciences Po, pp. 137-145.
- Davoine, L., Erhel, C. et Guergoat-Larivière, M. [2008] « Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond », *Revue Internationale du Travail*, vol.147, n°2-3, pp. 163-98.
- Di Paola, M. et Pons-Vignon, N. [2013] « Labour market restructuring in South Africa: Low wages, high insecurity », *Review of African Political Economy*, vol.40, n°138, pp. 628-638.
- Domenach, J.-L. [2008] « Peut-on parler d'émergence chinoise ? », in Jaffrelot, C. ed, *L'enjeu mondial. Les pays émergents*, Paris: Presses de Sciences Po, pp. 81-89.
- Etchemendy, S. et Collier, R. [2007] « Down but not out: Union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina [2003-2007] », *Politics & Society*, vol.35, n°3, pp. 363-401.
- Farné, S. [2012] *La calidad del empleo en America Latina a principios del siglo XXI*, Bogota: Universidad El Externado.
- Gabas, J.-J. et Losch, B. [2008] « La fabrique en trompe-l'œil de l'émergence », in Jaffrelot, C. ed., *L'enjeu mondial. Les pays émergents*, Paris: Presses de Sciences Po, pp. 25-40.
- Gallie, D. [2007] *Employment regimes and the quality of work*, Oxford: Oxford University Press.
- Goos, M., Manning A. et Salomons A. [2009] « Job polarization in Europe », *The American Economic Review*, vol.99, n°2, pp. 58-63.
- Green, F., Mostafa, T., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., Houten, G. van, Biletta, I. et Lyly-Yrjanainen, M. [2013] « Is job quality becoming more unequal? », *Industrial Relations & Labor*, vol.66, n°4, pp. 753-784.

- Guergoat-Larivière, M. et Marchand, O. [2013] « Définition et mesure de la qualité de l'emploi: une illustration au prisme des comparaisons européennes », *Économie et Statistique*, vol.454, pp. 23-42.
- Guezennec, C., Jolly, C. et Leuthereau-Morel, N. [2012] « Droit du travail et protection des travailleurs dans les pays émergents », *Note d'analyse* n°301, Paris. Centre d'analyse stratégique.
- Hall, P. et Soskice, D. [2001] *Varieties of Capitalism. The institutional foundations of comparative advantage*, Oxford: Oxford University Press.
- Jaffrelot, C. [2008] « L'Inde, puissance émergente, jusqu'où ? », in Jaffrelot, C. ed, *L'enjeu mondial. Les pays émergents*, Paris: Presses de Sciences Po, pp. 91-104.
- Lautier, B. [2004] *L'économie informelle dans le tiers monde*, Paris: La Découverte, Repères.
- Lebart, L., Piron, M. et Morineau, A. [2006] *Statistique exploratoire multidimensionnelle, visualisation et Inférence en fouille de données*, Paris: Editions Dunod.
- Moncayo J, E. [2003] « Resultados de las reformas del consenso de Washington en los países andinos: Estabilización incompleta, profundización de los desequilibrios sociales y crecimiento precario », *Economía y Desarrollo*, vol.2, n°1, pp. 73-95.
- Novosseloff, A. [2008] « La place des pays émergents aux Nations unies » in Jaffrelot, C. ed, *L'enjeu mondial. Les pays émergents*, Paris: Presses de Sciences Po, pp. 259-272.
- Organisation Internationale du Travail. [2012] *Decent working indicators: concepts and definitions: ILO manual*. Genève.
- Organisation Internationale du Travail. [2014] *Global employment trends 2014: Risk of a jobless recovery ?*. Genève.
- Osterman, P. [2013] « Introduction to the special issue on job quality: What does it mean and how might we think about it? », *Industrial and Labor Relations Review*, vol.66, n°4, pp. 739-752.
- Piveteau, A. et Rougier, E. [2010] « Émergence, l'économie du développement interpellée », *Revue de la régulation* [En ligne], vol.7 | 1er semestre, mis en ligne le 16 février 2010, consulté le 19 octobre 2014. URL : <http://regulation.revues.org/7734>.
- Piveteau, A., Rougier, E. et Nicet-Chenaf, D. [2013] *Émergences capitalistes aux Suds*. Bordeaux: Karthala Editions.
- Recondo, D. [2008] « Les enjeux internationaux des élections mexicaines », in DABENE, O. ed, *Amérique latine, les élections contre la démocratie ?*, Paris: Presses de Sciences Po, pp. 289-308.
- Reslinger, C. [2013] *La diversité des modèles socio-économiques d'émergence technologique*, Thèse de doctorat d'université. Ecole doctorale de sciences économiques, gestion et démographie [Bordeaux], 339 pages.
- Rist, G. [1996] *Le Développement : Histoire d'une croyance occidentale*, Paris: Presses de Sciences Po.
- Romo, H. G. [1994] « Le consensus de Washington au Mexique », *Economies et Sociétés*, vol.28, n°1-2, pp. 375-90.
- Rougier, E. et Piveteau, A. [2012] « Comprendre l'émergence économique : Convergence sectorielle, autonomie compétitive et changement institutionnel », *Mondes en développement*, vol.158, pp. 71-86.
- Roychowdhury, A. [2014] « The labour market flexibility debate in India: Re-examining the case for signing voluntary contracts », *Revue Internationale du Travail*, vol.153, n°3, pp. 473-487.
- Rudra, N. [2007] « Welfare states in developing countries: Unique or universal? », *The Journal of Politics*, vol.69, n°2, pp. 378-396.
- Saint-Arnaud, S. et Bernard, P. [2003] « Convergence ou résilience ? Une analyse de classification hiérarchique des régimes providentiels des pays avancés », *Sociologie et Sociétés*, vol.35, n°1, pp. 65-93.
- Salama, P. [2009] « Desarrollo y desigualdades », *Revista CIFE*, vol.14, pp. 17-24.
- Salama, P. [2014a] *Des pays toujours émergents ?*, Paris: La documentation française.
- Salama, P. [2014b] « Introduction », *Revue Tiers Monde*, vol. 219, n°3, pp. 7-17.
- Sapir, J. [1997] « Le débat sur la nature de l'URSS: lecture rétrospective d'un débat qui ne fut pas sans conséquences », in Motamed-Nejad, R. ed, *URSS et Russie – Rupture historique et continuité économique*, Paris: Presses Universitaires de France, Actuel Marx.
- Sapir, J. [2005] *Quelle économie pour le XXI<sup>e</sup> siècle*, Paris: Editions Odile Jacob.
- Sgard, J. [2008] « Qu'est-ce qu'un pays émergent ? », in Jaffrelot, C. ed, *L'enjeu mondial. Les pays émergents*, Paris: Presses de Sciences Po, pp. 41-54.
- Standing, G. [2002] « Enquêtes sur la sécurité des personnes: vers un indicateur du travail décent », *Revue internationale du Travail*, vol.141, n°4, pp. 487-501.

Vázquez, S. et Sumner A. [2013] « Revisiting the meaning of development: A multidimensional taxonomy of developing countries », *The Journal of Development Studies*, vol.49, n°12, pp. 1728-1745.

Vega, M. R. [2005] *La reforma laboral en América Latina : 15 años después*, Lima: Organisation Internationale du Travail.

Vercueil, J. [2012] *Les pays émergents: Brésil, Russie, Inde, Chine : mutations économiques et nouveaux défis*, Paris: Editions Bréal.

Woll, C. [2008] « Les stratégies des pays émergents au sein de l'Organisation mondiale du commerce », in Jaffrelot, C. ed, *L'enjeu mondial. Les pays émergents*, Paris : Presses de Sciences Po, pp. 273-286.

### Annexe 1. Matrice des corrélations entre variables de QdE

	sal_bt	pte	pau	inf	tps_part	vuln	tx_emp	h_sup	les_pro	edu	synd	Neg	ret	sec_soc
sal_bt														
pte		1,000												
pau		-0,690	1,000											
inf		-0,810	0,782	1,000										
tps_part		-0,623	0,583	0,744	1,000									
vuln		-0,799	0,813	0,839	0,599	1,000								
tx_emp		-0,494	0,643	0,712	0,456	0,613	1,000							
h_sup		-0,363	0,174	0,408	0,210	0,313	0,556	1,000						
les_pro		0,838	-0,722	-0,814	-0,554	-0,883	-0,589	-0,471	1,000					
edu		0,441	-0,539	-0,466	-0,289	-0,583	-0,380	-0,304	0,435	1,000				
synd		0,037	-0,171	-0,278	-0,287	-0,297	-0,210	-0,084	0,087	0,191	1,000			
neg		0,208	-0,410	-0,449	-0,189	-0,449	-0,435	-0,406	0,341	0,294	0,571	1,000		
ret		0,697	-0,655	-0,781	-0,540	-0,790	-0,642	-0,490	0,720	0,470	0,345	0,644	1,000	
sec_soc		0,058	-0,218	-0,079	-0,021	-0,060	-0,156	0,003	0,101	0,121	-0,109	0,030	0,053	1,000

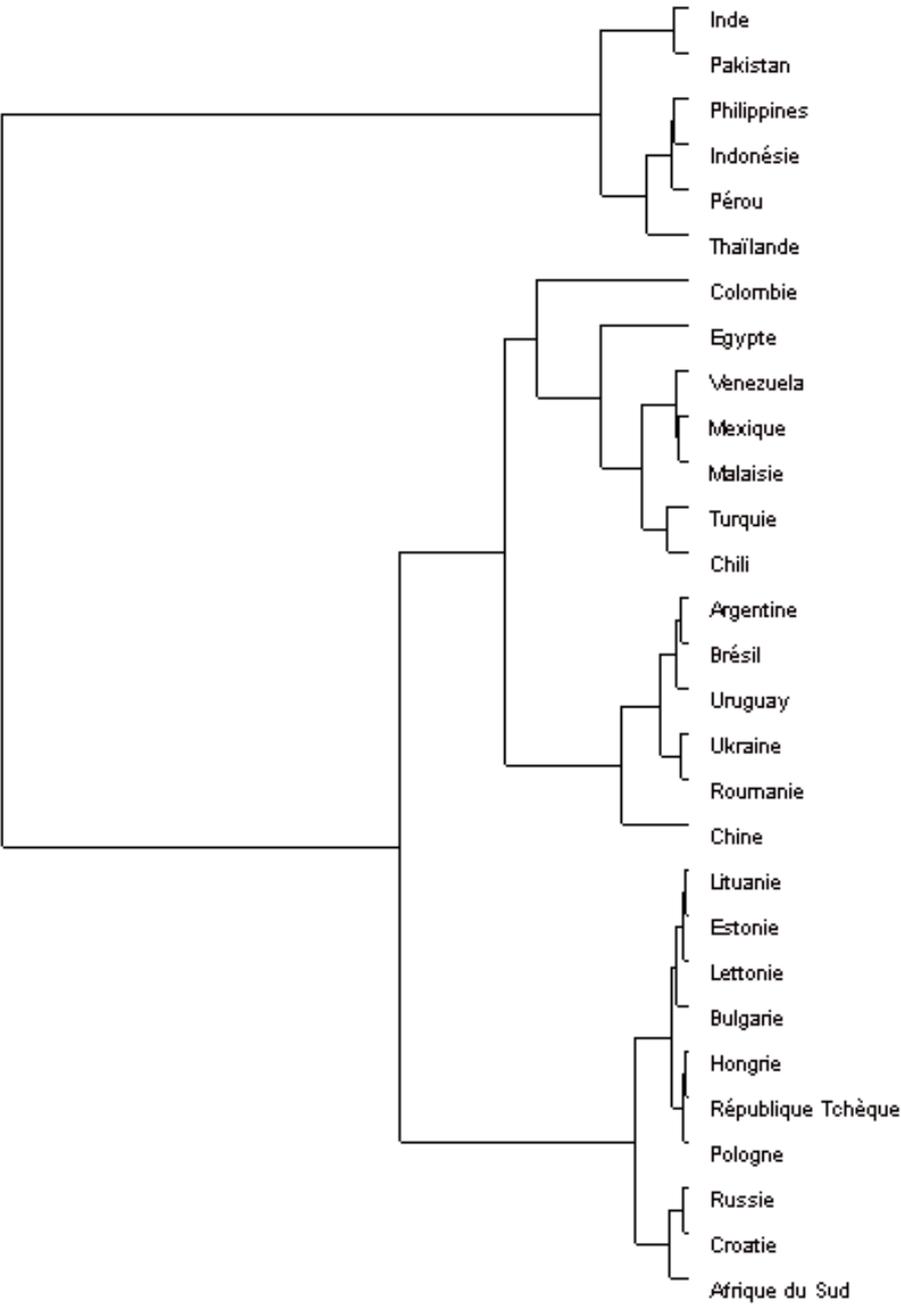
### Annexe 2. Corrélation entre les deux premiers axes de l'ACP et les variables de caractérisation

Axes Principaux (AP)	AP1	AP2
Valeurs Propres	7,43	1,48
% de la variance	53,04	10,60
% cumulés de la variance	53,04	63,64
<i>Gini</i>	-0,16	0,08
<i>IDH</i>	0,82	0,19
<i>Secteur agricole</i>	-0,84	-0,16
<i>Tx d'activité</i>	-0,29	-0,08

### Annexe 3. Choix du nombre de classes lors de la Classification mixte

Nombre de classes	3	4	5
Variance interclasses	6,82	8,30	9,30
Variance intraclasse	6,05	4,57	3,57
Augmentation (inter)		<b>1,48</b>	1,00
Quotient (Inter/Totale)	0,530	0,645	0,722
Augmentation du Quotient		<b>0,115</b>	0,077
Variance après consolidation	7,02	8,30	9,30
Ratio de consolidation	0,030	<b>0,000</b>	0,000

Annexe 4. Dendrogramme des individus (pays) issu de la CM sur facteurs



## Annexe 5. Ellipses de confiance des quatre groupes de pays par rapport aux axes de l'ACP

