



**HAL**  
open science

# Qualité de l'emploi et satisfaction au travail : une analyse à l'échelle européenne

Christine Erhel, Mathilde Guergoat-Larivière, Hugo Rouzade

## ► To cite this version:

Christine Erhel, Mathilde Guergoat-Larivière, Hugo Rouzade. Qualité de l'emploi et satisfaction au travail : une analyse à l'échelle européenne. 2024. <hal-04630338>

**HAL Id: hal-04630338**

**<https://cnam.hal.science/hal-04630338v1>**

Preprint submitted on 1 Jul 2024

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

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



Distributed under a Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 - Attribution - Non-commercial use - No Derivative Works - International License

Juin  
2024

Qualité de l'emploi et satisfaction au  
travail : une analyse à l'échelle  
européenne

---

Christine Erhel  
Mathilde Guergoat-Larivière  
Hugo Rouzade

217

---

# Document de travail

Centre d'études de l'emploi et du travail

« Le Landy »  
61, rue du Landy  
93210 Saint-Denis

[ceet.cnam.fr](http://ceet.cnam.fr)

# Qualité de l'emploi et satisfaction au travail : une analyse à l'échelle européenne

CHRISTINE ERHEL

[christine.erhel@lecnam.net](mailto:christine.erhel@lecnam.net)

*Cnam, Lirsa et CEET*

MATHILDE GUERGOAT-LARIVIÈRE

[mathilde.guergoatlariviere@univ-lille.fr](mailto:mathilde.guergoatlariviere@univ-lille.fr)

*Université de Lille, Clersé et Cnam, CEET*

HUGO ROUZADE

[hugo.rouzade@lecnam.net](mailto:hugo.rouzade@lecnam.net)

*Cnam, CEET*

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 217

juin 2024

**Directrice de Publication : Christine ERHEL**  
**Secrétaire de rédaction : Bilel OSMANE**

ISSN 1629-7997  
ISBN 978-2-11-167223-9

Ce numéro est en accès ouvert sous licence *Creative Commons*



# QUALITÉ DE L'EMPLOI ET SATISFACTION AU TRAVAIL : UNE ANALYSE À L'ÉCHELLE EUROPÉENNE<sup>1</sup>

Christine Erhel, Mathilde Guergoat-Larivière et Hugo Rouzade

## RÉSUMÉ

En 2001, le sommet de Laeken instaure la qualité de l'emploi en tant qu'objet de politiques publiques à l'échelle européenne. Cette notion inclut des dimensions non-pécuniaires dans l'analyse des emplois, tels que les conditions de travail ou la sécurité de l'emploi et permet l'identification de déterminants « objectifs » d'un « bon emploi ». Simultanément, la notion de « satisfaction au travail » se développe comme un outil d'analyse complémentaire, permettant la prise en compte de critères subjectifs et des disparités existant dans les préférences des individus.

Ce document de travail propose une analyse croisant les apports de l'économie du bonheur à la question de la qualité de l'emploi à l'échelle européenne à travers l'exploitation des enquêtes *Sens du travail III* et *IV* réalisées par l'*International Social Survey Programme* en 2005 et 2015. Six dimensions de la qualité de l'emploi sont recensées, et leur effet sur la satisfaction au travail est étudié chez 11 525 travailleurs de dix-neuf pays européens. L'analyse des deux enquêtes réalisées à dix ans d'écart permet également d'étudier l'évolution des effets de ces dimensions.

Les résultats confirment l'effet positif de chacune des dimensions de la qualité de l'emploi sur la satisfaction au travail, bien que certaines aient un effet plus marqué que d'autres. Les deux dimensions le plus fortement associées à la satisfaction au travail des travailleurs européens sont les conditions de travail, dimension composée notamment du stress au travail et des relations de travail, ainsi que le « sens du travail ». Viennent ensuite la rémunération, ainsi que la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle dont l'effet est bien plus marqué chez les femmes. Les opportunités de formation et la sécurité de l'emploi sont moins liées à la satisfaction au travail que les autres dimensions.

De 2005 à 2015, l'effet de la rémunération, du sens du travail, ainsi que des conditions de travail sur la satisfaction au travail ont augmenté. Les niveaux de satisfaction au travail ont également augmenté dans toute l'Europe sur la période étudiée, hormis au Royaume-Uni et en Allemagne.

**Mots-clefs : satisfaction au travail, qualité de l'emploi, comparaison européenne, sens du travail**

---

<sup>1</sup> We acknowledge financial support from the French National Research Agency (JOBSUSTAIN Grant, ANR-19-CE26-0017)

## ***Job quality and job satisfaction in Europe***

### ***Abstract***

*In 2001, the Laeken Summit established “job quality” as a public policy objective at the European level. This notion includes a number of non-pecuniary dimensions, such as working conditions and job security, and enables the identification of “objective” determinants of a “good job”. At the same time, the notion of “job satisfaction” developed as a complementary analytical tool, taking into account subjective criteria and disparities in individual preferences.*

*This working paper offers an analysis of job quality and job satisfaction at the European level, using the surveys Work Orientations III and IV carried out by the International Social Survey Programme in 2005 and 2015. Six dimensions of job quality are identified, and their effect on job satisfaction is studied among 11,525 workers in nineteen European countries. An analysis of the two surveys, which are carried out ten years apart, also enables us to study the evolution of the effects of these dimensions.*

*The results confirm the positive effect of every dimension of job quality on job satisfaction, although some have a stronger effect than others. The two dimensions most firmly associated with job satisfaction among European workers are working conditions – which notably includes stress at work and social relations at work – and “meaning of work”. Also strongly associated with job satisfaction, but less than the two aforementioned dimensions, are income and work-life balance, the latter being more influential for women. Training opportunities as well as job security are less closely linked to job satisfaction than the other dimensions.*

*From 2005 to 2015, the effect of income, meaning of work and working conditions on job satisfaction increased. Job satisfaction levels also increased across Europe over this period, except in the UK and Germany.*

***Key words: Job satisfaction, job quality, European comparison, meaning of work, work orientations***

## INTRODUCTION

Selon le paradigme néoclassique, le travail provoque une désutilité ; sa contrepartie, le salaire, permet toutefois au travailleur d'accroître son utilité par la consommation et le loisir. Dans cette perspective, la qualité d'un emploi transparaît essentiellement dans son niveau de salaire. Ce cadre théorique impose toutefois une conception limitée de la nature du travail, et néglige d'importantes facettes inhérentes à l'acte même de travail. Plus qu'une désutilité, le travail peut être un vecteur de dignité, de réalisation de soi, et une action que les individus valorisent intrinsèquement, et pas seulement par l'utilité dérivée des revenus du travail (Frey & Stutzer, 2002). C'est dans le but d'analyser cette notion sous un angle plus riche que des économistes se rattachant au courant de « l'économie du bonheur » (Davoine, 2020, Senik, 2014) s'appliquent à étudier la « satisfaction au travail ».

La qualité de l'emploi est devenue un objet de politiques publiques à l'échelle européenne au début des années 2000. En particulier, le sommet de Laeken instaure des critères permettant de décrire l'emploi non seulement par sa quantité mais également par sa qualité « objective ». Si l'étude des différentes dimensions de la qualité de l'emploi permet de rendre compte des caractéristiques des emplois et d'effectuer des comparaisons à grande échelle, l'utilisation de tels indicateurs implique une réflexion sur leur choix et leur construction (Erhel & Guergoat-Larivière, 2016). En effet, comment être certain qu'une dimension de la qualité de l'emploi soit réellement importante pour les travailleurs ? L'étude du lien entre satisfaction au travail et qualité de l'emploi permet d'étudier les liens entre ces deux notions, et d'analyser les préférences des travailleurs à l'égard des facettes objectivables qualifiant un « bon emploi ».

Dans ce document de travail, cette analyse s'appuiera sur l'enquête *Sens du travail IV* réalisée par l'*International Social Survey Programme* en 2015, qui sonde les préférences et les caractéristiques des emplois d'individus de quarante-trois pays. L'enquête *Sens du travail III* de 2005 sera également mobilisée pour analyser les évolutions de la satisfaction au travail au cours du temps. L'analyse se concentrera sur les pays européens, pour lesquels il existe déjà une littérature comparative riche permettant de comprendre certaines spécificités institutionnelles et culturelles.

Après une revue de la littérature portant sur les liens entre qualité de l'emploi et satisfaction au travail (section 1), suivie d'une présentation des données et de la méthode économétrique (section 2) la relation entre qualité de l'emploi et satisfaction au travail sera étudiée sous différents angles (section 3). En premier lieu, il s'agira d'analyser et de comparer les dimensions de la qualité de l'emploi contribuant le plus à la satisfaction au travail à l'échelle européenne en 2015. En effet, parmi les six dimensions étudiées que sont la sécurité de l'emploi, la rémunération, les opportunités de formation et de progression de carrière, les conditions de travail, l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, et le sens du travail, certaines semblent plus valorisées que d'autres par les travailleuses et travailleurs. En second lieu, on analysera l'évolution dans le temps du lien entre qualité de l'emploi et satisfaction au travail (section 4). La comparaison des enquêtes *Sens du travail III* de 2005 et *Sens du travail IV* de 2015 permet un examen dynamique du lien entre qualité de l'emploi et satisfaction au travail afin de repérer des tendances et des particularités, tant à l'échelle européenne qu'au niveau des pays. Cette section sera suivie d'une conclusion.

## SECTION 1- LES LIENS ENTRE QUALITÉ DE L'EMPLOI ET SATISFACTION AU TRAVAIL : UNE REVUE DE LA LITTÉRATURE

La notion de « satisfaction au travail » est caractérisée par une certaine pluridisciplinarité : prenant ses sources dans la psychologie sociale, elle a également été étudiée en sociologie, en économie et en sciences de gestion. Elle est notamment reprise par le courant de l'économie du bonheur comme un outil complémentaire de mesure de l'utilité (Davoine, 2020). La qualité de l'emploi, quant à elle, est formellement mesurée au moyen d'indicateurs depuis les années 1990, sous l'impulsion du Bureau International du Travail puis de l'Union européenne. Les principales composantes de la qualité de l'emploi généralement identifiées sont : les conditions de travail, la rémunération, la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, la sécurité de l'emploi, le dialogue social et la représentation collective, et la formation tout au long de la vie (Guergoat-Larivière et Marchand, 2012). En outre, le « sens du travail » sera également inclus comme dimension de la qualité de l'emploi pour prendre en compte la valeur « intrinsèque » accordée au travail, car certaines de ses composantes sont liées à la satisfaction au travail (Coutrot & Perez, 2022 ; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2003). C'est donc à travers un cadre d'analyse croisant l'économie du bonheur et la qualité de l'emploi que le lien entre la satisfaction de l'individu et les caractéristiques des emplois sera étudié.

Compte tenu des données disponibles dans l'enquête *Sens du travail* de l'ISSP, la définition de la qualité de l'emploi mobilisée dans cette analyse comprend 6 dimensions<sup>2</sup> :

- La sécurité de l'emploi ;
- La rémunération, mesurée à la fois par le revenu mensuel de l'individu et de façon déclarative par la question « *Is your revenue high ?* » ;
- Les opportunités de formation et de progression de carrière, prenant en compte les perspectives d'avancement professionnel et l'accès à la formation tout au long de la vie ;
- Les conditions de travail, dans une acception large, avec quatre sous-dimensions : la pénibilité physique, l'autonomie, le stress au travail, ainsi que les relations de travail ;
- La conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Le sens du travail, comprenant le fait de trouver son travail « intéressant », l'utilité sociale perçue du travail, ainsi que le fait d'être « fier » de son travail.

### 1.1 Le rôle des caractéristiques sociodémographiques

Une partie significative de la variation de la satisfaction au travail est imputable aux caractéristiques individuelles, principalement le genre, le niveau d'éducation, l'âge et le fait d'être syndiqué. Par ailleurs, ces mécanismes sont d'une ampleur hétérogène selon les pays et inégale à travers le temps.

Alors que les premiers travaux liant genre et la satisfaction au travail rapportaient que les femmes étaient plus épanouies au travail, les travaux de Sousa-Poza & Sousa-Poza (2003) et Davoine (2007) ont permis de démontrer que cette relation était de moins en moins claire en

---

<sup>2</sup> En l'absence de données sur le dialogue social dans cette enquête, cette dimension ne peut être intégrée à nos analyses.

Europe. Par ailleurs, les différences de satisfaction au travail liées exclusivement au genre seraient très faibles, un nombre important de travaux estimant que la relation entre genre et satisfaction au travail, principalement due à des attentes plus faibles des femmes sur le marché du travail, est vouée à s'estomper (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000b; Andrade et al., 2019).

Bien que le diplôme ait un effet a priori positif sur la qualité de l'emploi de l'individu, la relation entre le niveau d'éducation d'un individu et sa satisfaction au travail est moins claire. Clark & Oswald (1996) décèlent un effet négatif et significatif du fait d'avoir un diplôme universitaire plutôt que de ne pas avoir de diplôme sur la satisfaction, et mettent en avant les exigences plus importantes des diplômés quant à la qualité de leur emploi. Cette relation négative entre niveau de diplôme et satisfaction est observée dans une grande partie de la littérature et est identique pour les hommes et les femmes (Clark, 1996 ; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000b). Bien que ce lien soit généralement stable, des divergences apparaissent entre pays (Davoine, 2007). En effet, l'effet négatif du diplôme sur la satisfaction semble avéré pour des pays tels que le Danemark, la Finlande, la France ou le Royaume-Uni ; mais à l'inverse le diplôme entraîne une satisfaction plus élevée au Portugal et en Grèce (Davoine, 2007).

L'âge influence également la satisfaction au travail, bien que les explications des mécanismes sous-jacents soient débattues. Les premiers travaux économiques sur la satisfaction au travail constatent un lien parabolique, en U, entre l'âge et la satisfaction des individus (Clark et al., 1996). Faire partie des tranches d'âge les plus jeunes a un effet positif sur la satisfaction au travail. Cet effet est négatif pour les tranches d'âge intermédiaires, mais l'âge retrouve son influence positive sur la satisfaction dans les catégories proches de l'âge de la retraite (Clark, 1997 ; Davoine, 2007). Les quelques explications mises en avant sont majoritairement centrées sur la divergence d'exigences par classe d'âge. En effet, les jeunes en auraient moins du fait de leur entrée récente sur le marché du travail et du chômage plus élevé dans leur catégorie d'âge ; les plus âgés ont des aspirations de carrière plus faibles, et/ou accordent moins d'importance au travail dans leur vie. Cependant, les travaux sur des données plus récentes semblent indiquer un affaiblissement de l'effet de l'âge, qui aurait disparu dans certains pays. Selon Andrade et al. (2019) et à l'aide des données de la vague 2015 de l'ISSP, l'effet se serait estompé chez les jeunes et serait désormais cantonné aux seniors, et plus précisément à la génération des *baby-boomers*.

Au-delà des caractéristiques socio-démographiques, l'appartenance à un syndicat est liée à une satisfaction déclarée plus faible chez les individus interrogés, même lorsque les caractéristiques individuelles et celles de l'emploi sont prises en compte (Clark et al., 1996 ; Bryson & Freeman, 2013). Cet effet a largement été étudié à l'aide des données britanniques WERS et de l'enquête REPONSE en France, mais apparaît également dans les versions 1989, 1997 et 2005 de l'ISSP (Davoine, 2007). Les mécanismes expliquant cet effet sont multiples. Premièrement, le sens de la causalité de cette relation peut être inversé, car les travailleurs syndiqués pourraient être ceux étant insatisfaits de leur situation *ex ante* (Bryson et al., 2010). En France, cette endogénéité de la syndicalisation (car les travailleurs se syndiquent pour exprimer leur mécontentement lorsque le dialogue social est dégradé ou inexistant) expliquerait la satisfaction plus faible des travailleurs syndiqués selon certaines analyses (Laroche, 2017). Deuxièmement, en Grande-Bretagne, la littérature souligne qu'à l'échelle de l'établissement, des taux de syndicalisation plus élevés sont corrélés à des emplois de qualité supérieure (Bryson et al., 2016). Cette augmentation de la qualité de l'emploi créerait des « files d'attente » pour les postes dans des entreprises ayant des syndicats forts, des embauches d'employés plus qualifiés, plus productifs, et au total une surreprésentation d'employés avec des attentes plus importantes (Bryson et al. 2010). Troisièmement, la propension à l'insatisfaction des travailleurs syndiqués pourrait résulter de leur conscience

accrue des dysfonctionnements de leur entreprise (Bryson et al., 2010). Une étude récente de Blanchflower et al. (2021) sur les Etats-Unis et trente-huit pays européens présente cependant des résultats à contre-courant, indiquant que les travailleurs syndiqués seraient plus satisfaits de leur emploi que les travailleurs non-syndiqués; cette étude ne tient cependant pas compte de la qualité de l'emploi, et suppose que le retournement de cette tendance est dû à la proportion accrue des cadres parmi les travailleurs syndiqués.

Les variables concernant la nature de l'employeur jouent également un rôle dans la détermination de la satisfaction au travail. En effet, les études prenant en compte la taille de l'entreprise trouvent une influence négative et significative de celle-ci sur la satisfaction au travail (Clark, 1996 ; Tansel & Gazioglu, 2013). Cela coïncide avec la corrélation négative trouvée entre taille de l'entreprise et qualité de l'emploi au Royaume-Uni, ainsi qu'en France pour les entreprises de plus de 5000 salariés (Bryson et al., 2019). Par ailleurs, le fait d'être employé dans le secteur public semble augmenter la satisfaction des travailleurs. C'est la conclusion de Mihajlov & Mihajlov (2016) en Serbie, et de Davoine (2007) au niveau européen. En étudiant le secteur public espagnol, Gastearena-Balda et al. (2021) arrivent aux mêmes conclusions, indiquant que cette relation apparaît plus faible lorsque le salaire, les opportunités de formation et le temps de travail sont pris en compte. Toutefois, la prise en compte de la qualité de l'emploi n'efface pas le lien positif entre satisfaction et emploi dans le secteur public (Davoine, 2007 ; Gastearena-Balda et al., 2021).

## 1.2 Satisfaction au travail et qualité de l'emploi

Au-delà des caractéristiques individuelles et de celles des entreprises, la littérature identifie les dimensions de la qualité de l'emploi comme de forts contributeurs à la satisfaction au travail (Clark, 1998). C'est le cas pour les salaires, mais aussi pour la sécurité de l'emploi, les perspectives de carrière, les conditions de travail, la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, et le sens du travail. En puisant dans la littérature sur la satisfaction au travail ayant émergé au milieu des années 1990, on constate que ces dimensions ont toutes un lien significatif avec la satisfaction au travail des travailleurs européens. Un autre pan de la littérature est également mobilisé en complément : il s'agit des travaux analysant les enquêtes où les travailleurs sont interrogés sur l'importance qu'ils accordent à différentes facettes de leur emploi. À défaut d'étudier le lien entre qualité de l'emploi et satisfaction au travail, cette littérature utilise les déclarations des travailleurs pour classer leurs « préférences » exprimées quant aux différentes dimensions de la qualité de l'emploi ; ces analyses fournissent un supplément d'information utile, d'autant plus qu'une majorité sont conduites à l'aide de l'enquête *Sens du travail IV* de l'ISSP.

La sécurité de l'emploi est largement corrélée avec la satisfaction au travail (Sousa-Poza & Sousa-Poza 2000a ; Nemteanu et al., 2021). Sousa-Poza & Sousa-Poza (2000a) soulignent par ailleurs le fait que la sécurité de l'emploi est majoritairement privilégiée par les femmes. D'autres variables influent sur le rapport entre sécurité et satisfaction. Le rôle médiateur du diplôme dans cette relation est incertain : pour Artz & Kaya (2014), les travailleurs moins diplômés seraient plus sensibles à la sécurité de leur emploi, tandis que Wilczynska et al. (2016) soulignent l'importance de ce critère chez les travailleurs de la connaissance. La littérature sur les préférences à l'égard de la qualité de l'emploi confirme l'importance de la sécurité de l'emploi, qui apparaît être le critère le plus valorisé par les travailleurs au niveau

international (Esser & Lindh, 2018 ; Volk & Hadler, 2018). Le régime de protection sociale et d'assurance chômage semble néanmoins jouer un rôle important dans l'importance accordée à la sécurité de l'emploi. Les travailleurs des pays scandinaves avec un système dit de « flexisécurité » accordent en effet beaucoup moins d'importance à la sécurité de l'emploi (Davoine, 2007).

Bien que le niveau de salaire influe positivement sur la satisfaction au travail dans une grande majorité des pays, l'ampleur de son effet est souvent plus faible que pour d'autres dimensions de la qualité de l'emploi (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000a ; Clark, 2015). Certains résultats indiquent même que le niveau de salaire n'aurait pas d'influence sur la satisfaction déclarée (Clark, 1997). Davoine (2007) constate toutefois que le revenu a une influence positive sur la satisfaction, sauf en Finlande et au Danemark ; il est possible que les niveaux de revenus élevés dans ces pays conduisent les individus à valoriser l'épanouissement au travail plutôt que le salaire (Inglehart, 1990). En outre, l'effet du salaire sur la satisfaction pourrait être non-linéaire en fonction de l'âge, comme l'avance Afsa (2002), qui constate une relation en « U-inversé » entre les deux variables. Des différences de genre peuvent aussi exister, le niveau de salaire apparaissant plus important pour les hommes que pour les femmes (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000a). Au-delà de la question du genre, Gu et al. (2021) mettent ensuite en lumière l'effet de la culture sur la relation entre satisfaction au travail et revenu. Reprenant les dimensions culturelles théorisées par Hofstede (2010), ils concluent qu'une culture plus « masculine », aux États-Unis ou en Chine par exemple, augmente l'effet positif du salaire sur la satisfaction au travail.

Au-delà de l'effet du niveau de salaire en valeur absolue, le salaire relatif jouerait un rôle tout aussi important dans le bonheur au travail (Grund & Sliwka, 2001). En effet, le bonheur déclaré par les individus serait lié aux comparaisons interpersonnelles : ces conclusions sont bien documentées en psychologie, puis en économie depuis les travaux d'Hirschman (1973) sur « l'effet tunnel ». Clark et Oswald (1996) concluent que le « salaire de comparaison » l'emporte sur l'effet du niveau de salaire absolu sur la satisfaction au travail. Ces conclusions sont également appuyées par le fort effet du *wage premium*, soit l'écart de salaire par rapport au salaire moyen à même niveau de capital humain, sur la satisfaction (Bryson et al., 2016). Selon une étude expérimentale de Card et al. (2012) en Californie, la satisfaction au travail est largement influencée par les comparaisons interpersonnelles à l'échelle du lieu de travail. A travers une expérience naturelle, ils démontrent que le fait de se savoir en-dessous du salaire médian de ses collègues sur son lieu de travail diminue significativement la satisfaction, tandis que le fait de se savoir au-dessus n'a pas d'effet sur la satisfaction au travail.

Les opportunités de progression de carrière des travailleurs constituent également un déterminant de la satisfaction au travail. Cette dimension de la qualité de l'emploi est en partie représentée par l'accès à la formation tout au long de la vie. En effet, l'accès à la formation financée par l'employeur augmente la satisfaction au travail dans tous les pays européens, même si cet effet est plus faible dans les pays méditerranéens (Davoine, 2007). L'effet positif des opportunités de formation se confirme également sur des données plus récentes (Bryson et al., 2016). Au-delà de la formation, la satisfaction au travail des salariés est positivement influencée par les opportunités de promotion et d'avancement. Sur les données de l'ISSP 1997, le fait pour les employés d'avoir des opportunités de promotion contribue autant à leur satisfaction au travail que le fait d'avoir un revenu élevé (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000a). Un effet positif et important des opportunités de promotion sur la satisfaction au travail est

également mesuré chez les travailleurs britanniques (Clark, 1996). Aux États-Unis, le fait d'avoir été promu dans les deux dernières années a un fort effet positif sur le bonheur au travail; cependant, l'effet de l'anticipation d'une promotion à venir est encore plus important (Kosteas, 2010). En somme, les opportunités de progression et d'évolution de la carrière des individus ont une influence positive et notable sur la satisfaction au travail, bien que peu de travaux récents mesurent leurs effets comparativement aux autres dimensions de la qualité de l'emploi.

Le rôle des conditions de travail est étudié par une grande partie de la littérature sur la satisfaction au travail, malgré le manque de définition unifiée des « conditions de travail » dans ces travaux. Dans un des premiers articles sur le sujet, Sousa-Poza & Sousa-Poza (2000a) prennent en compte les conditions de travail à travers des variables telles que l'intensité du travail, la pénibilité et les risques physiques caractérisant l'emploi des travailleurs. Cette approche principalement « matérielle » des conditions de travail révèle que des conditions de travail dégradées ont un effet négatif sur la satisfaction au travail. La dangerosité des tâches semble être le facteur le plus influent dans ce mécanisme (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000a).

L'autonomie représente également une dimension importante des conditions de travail que de nombreuses analyses prennent en compte pour analyser la satisfaction au travail. Celle-ci concerne la latitude décisionnelle que détient un salarié sur l'organisation de son travail. Dans l'enquête ISSP 1997, des questions reflétant le degré d'indépendance de l'individu dans son travail permettent d'en tenir compte (Clark, 1998). Depuis, des travaux ont permis de lier le degré de latitude décisionnelle, de variété des tâches et d'autonomie en général et la satisfaction au travail (Farh, 2011). Ces résultats ont été confirmés par l'analyse de Bryson et al. (2016) sur les données de l'enquête REPOSE en France et WERS au Royaume-Uni. En effet, l'exploitation de ces données révèle une corrélation positive entre l'autonomie, mesurée comme le contrôle que l'individu a sur son travail, et la satisfaction au travail (Bryson et al., 2016). Les enquêtes sur les préférences des travailleurs permettent aussi de noter que l'autonomie est généralement une dimension valorisée, et ce de manière plus forte chez les femmes que chez les hommes (Esser & Lindh, 2018).

Les conditions de travail incluent également des questions relatives à l'intensité du travail et le stress, ainsi que la qualité des relations sociales sur le lieu de travail. Le stress est une dimension des conditions de travail négativement liée à la satisfaction au travail, permettant de rendre compte de l'intensité des tâches réalisées (Olsen et al, 2010 ; Bryson et al., 2016). Malgré la fréquente prise en compte des relations entre collègues en psychologie organisationnelle, Sousa-Poza & Sousa-Poza (2000a) notent une plus forte influence de la qualité des relations entre la hiérarchie et les salariés que de la qualité des relations entre collègues sur la satisfaction au travail. Clark (2015) suggère que son effet sur la satisfaction est important, bien que les individus aient tendance à le sous-estimer lorsqu'ils doivent indiquer les caractéristiques de leur emploi qu'ils valorisent le plus. C'est ce qui ressort dans l'étude d'Esser & Lindh (2018), où la qualité des relations interpersonnelles n'est pas fortement représentée dans les préférences des travailleurs. Ces conclusions et les données disponibles dans les enquêtes *Sens du travail III* et *IV* amènent à une définition large des conditions de travail incluant la pénibilité physique des tâches, l'autonomie dans le travail, les niveaux de stress au travail, et la qualité des relations sociales sur le lieu de travail, tant entre le salarié et sa hiérarchie qu'entre collègues.

La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle est l'un des pans de la qualité de l'emploi des plus importants, dont l'influence sur la satisfaction au travail est souvent plus forte pour les femmes (Davoine, 2007). Erhel et al. (2021) observent également qu'un bon

équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle a un effet important sur la satisfaction au travail ; par ailleurs, une bonne conciliation peut même annuler la baisse de satisfaction associée aux longs horaires de travail. En comparaison internationale, on peut noter que, l'effet de cette dimension sur la satisfaction au travail serait plus fort dans les pays à culture « individualiste » ainsi que dans les pays ayant le moins d'inégalités hommes-femmes (Harr et al., 2014).

Le sens du travail, également pris en compte dans la littérature par le biais de « l'intérêt intrinsèque » du travail, permet d'analyser l'intérêt que les individus trouvent dans leur travail, son utilité sociale et sa cohérence avec leurs valeurs personnelles. La corrélation entre la satisfaction au travail et le sens du travail est largement positive : Coutrot et Perez (2022) relèvent qu'un manque de sens du travail a un effet négatif sur la satisfaction des travailleurs français, et ce indépendamment de leur catégorie socioprofessionnelle. À une échelle internationale, en mesurant directement l'impact de cette variable sur la satisfaction au travail, Gu et al. (2021) montrent que l'effet du sens du travail est plus fort dans les pays ayant une culture individualiste. Du côté de la littérature sur les « préférences déclarées » à l'égard des divers aspects de la qualité de l'emploi, l'intérêt intrinsèque des missions est la composante de la qualité de l'emploi le plus associé avec la satisfaction au travail, conjointement avec la sécurité de l'emploi (Esser & Lindh, 2018 ; Volk & Hadler, 2018). Il apparaît plus fortement valorisé par les femmes (Esser & Lindh, 2018). Des différences internationales existent quant à l'importance accordée par les individus à ce critère. Davoine (2007) constate qu'il est davantage valorisé dans les pays nordiques, un constat corroboré par Kozak (2020).

En définitive, la littérature existante montre que la satisfaction au travail est fortement influencée par les six dimensions de la qualité de l'emploi susmentionnées : sécurité de l'emploi, rémunération, opportunités de formation et de progression de carrière, conditions de travail, équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, et sens du travail. Par ailleurs, les relations observées entre qualité de l'emploi et satisfaction apparaissent hétérogènes selon les pays européens. Si l'on dispose d'études empiriques sur les relations entre ces dimensions et la satisfaction au travail, peu d'études ont été menées sur leur influence comparée depuis le début des années 2000. L'analyse qui suit a pour ambition de mettre en lumière plusieurs facettes du lien entre qualité de l'emploi et satisfaction au travail. Il s'agira tout d'abord d'estimer la contribution relative des dimensions de la qualité de l'emploi à la satisfaction au travail des travailleurs européens tout en analysant le rôle des caractéristiques sociodémographiques. De plus, d'éventuelles tendances ou particularités concernant les relations entre la qualité de l'emploi et la satisfaction au travail à l'échelle des pays seront analysées. Enfin, la dynamique de la relation entre qualité de l'emploi et satisfaction au travail sera examinée en comparant l'enquête de 2005 avec la plus récente menée en 2015.

## **SECTION 2 - DONNÉES ET MÉTHODOLOGIE**

Les bases de données *Sens du travail III* et *IV* de l'ISSP permettent la mise en relation d'indicateurs de qualité de l'emploi avec le niveau de satisfaction au travail déclaré par les travailleurs européens en 2005 et en 2015. Des régressions logistiques ordinales seront menées

afin d'analyser l'effet des différentes dimensions de la qualité de l'emploi sur la satisfaction au travail, en contrôlant pour un certain nombre de caractéristiques sociodémographiques.

## 2.1 Construction des variables et statistiques descriptives

La base de données principalement utilisée pour l'analyse du lien entre qualité de l'emploi et satisfaction au travail est l'enquête *Sens du travail IV* réalisée par l'*International Social Survey Programme* en 2015 dans quarante-trois pays. La version précédente de l'enquête portant sur le même thème (*Sens du travail III*) conduite en 2005 sur trente-quatre pays est également exploitée afin d'analyser les évolutions de cette relation. Les observations sont sélectionnées afin de ne conserver qu'un champ composé d'actifs occupés travaillant au sein d'un pays européen. Une fois les observations ayant des valeurs manquantes écartées, le nombre d'observations disponible est de 11 628 pour dix-neuf pays européens en 2015. L'analyse dynamique comparant les années 2005 et 2015 est réalisée sur un échantillon de douze pays européens communs aux deux enquêtes<sup>3</sup>.

### **La mesure de la satisfaction au travail dans l'ISSP**

La satisfaction au travail est mesurée dans le questionnaire *Sens du travail* de l'ISSP par la question suivante<sup>4</sup> : *How satisfied are you in your main job ?*. Les réponses prennent la forme d'une échelle de Likert à sept modalités allant de *Completely dissatisfied* à *Completely satisfied*.

Afin de faciliter l'interprétation et de pallier les problèmes liés au faible nombre d'observations dans certaines catégories, la variable de satisfaction est recodée en trois modalités. La première modalité, exprimant l'insatisfaction au travail, regroupe les individus ayant répondu *Completely dissatisfied*, *Very dissatisfied* ou *Fairly dissatisfied*. La deuxième modalité, représentant les individus dont la satisfaction au travail est considérée comme « neutre », regroupe les individus ayant répondu *Neither dissatisfied nor satisfied* et *Fairly satisfied*. La troisième modalité est composée des individus ayant répondu *Very satisfied* et *Completely satisfied*. Cette réorganisation de la variable dépendante en trois modalités, en cohérence avec la littérature sur la satisfaction au travail s'appuyant sur l'ISSP, permet d'obtenir des catégories ayant un nombre d'observations suffisant et comparable. Dans les régressions binomiales, nous serons amenés à regrouper encore davantage les modalités en n'en retenant que deux (le regroupement de *Completely* et *Very satisfied* d'une part, et le regroupement de *Fairly satisfied*, *Neutral*, *Fairly*, *Very* et *Completely dissatisfied* d'autre part).

La distribution de la satisfaction au travail par pays en 2015 est représentée dans le graphique ci-dessous. La plupart des individus se disent satisfaits dans leur travail : au total, 47,3% des observations se rangent dans les plus hauts niveaux de satisfaction au travail. En outre, la proportion de travailleurs se déclarant « insatisfaits » est la plus faible, à 6,2%.

En comparant les deux enquêtes de l'ISSP, il est possible d'observer une nette augmentation de la satisfaction au travail déclarée par les travailleurs européens (Graphique A1 en annexe pour 2005). En premier lieu, beaucoup de pays voient le nombre de travailleurs se déclarant insatisfaits dans leur emploi diminuer. De plus, la proportion de travailleurs

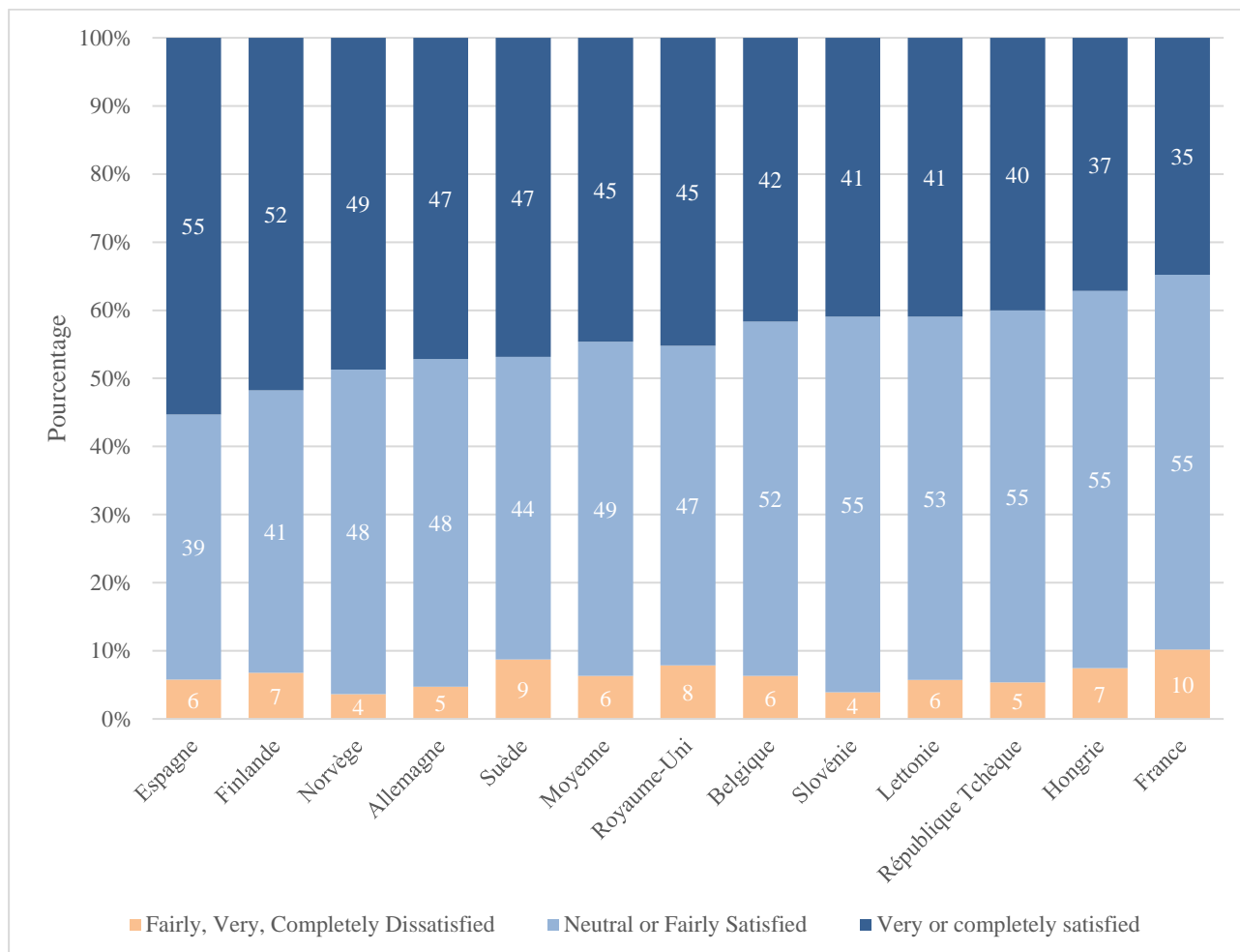
---

<sup>3</sup> Le détail des pays européens présents dans chaque modèle est disponible dans le Tableau A1 en annexe.

<sup>4</sup> Elle est formulée de manière identique en 2015 (question 23) et en 2005 (question 20).

satisfaits a largement augmenté au détriment de la proportion de travailleurs déclarant une satisfaction neutre. Il est donc possible d'observer une tendance générale à la hausse concernant la satisfaction au travail. Deux exceptions apparaissent néanmoins : au Royaume-Uni et en Allemagne, la satisfaction au travail déclarée est restée stable sur la période 2005-2015.

**Graphique 1 – La satisfaction au travail dans 12 pays européens en 2015**



Source : ISSP 2015

### **Mesurer la qualité de l'emploi**

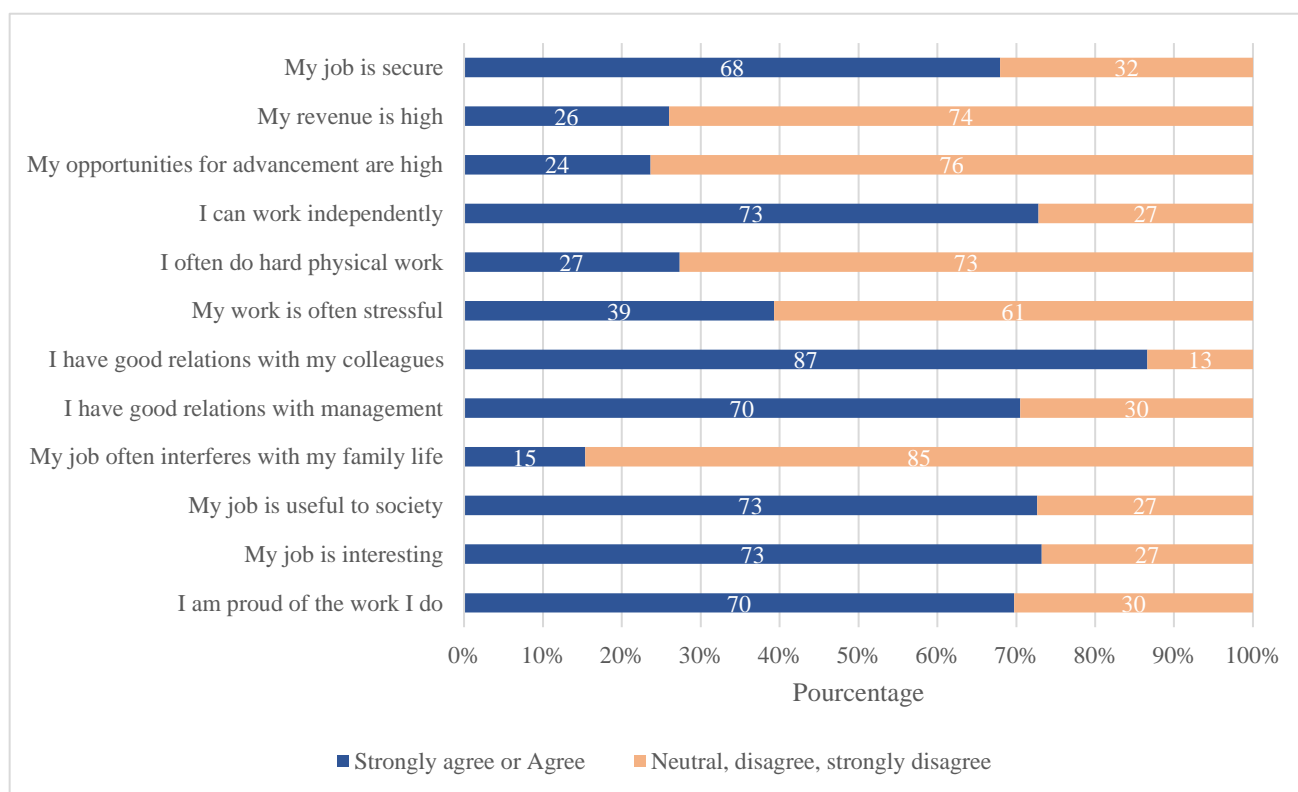
Les variables de qualité de l'emploi utilisées dans l'analyse sont issues des réponses aux questions posées aux travailleurs sur les différentes dimensions constituant la qualité de l'emploi. Par exemple, nous utilisons la question « *Is your revenue high ?* » pour évaluer le revenu des travailleurs, la question « *Are your opportunities for advancement high ?* » pour les opportunités de carrière, ou encore la question « *Is your job interesting ?* » pour l'intérêt du travail.

Toutes ces questions offrent cinq modalités de réponse possibles : *Strongly agree*, *Agree*, *Neither agree nor disagree*, *Disagree* ou *Strongly disagree*. Ces modalités sont regroupées pour créer une variable dichotomique pour chaque dimension : les deux modalités *Strongly agree* et *Agree* sont agrégées, tandis que les réponses neutres (*Neither agree nor disagree*) et négatives (*Disagree* ou *Strongly disagree*) sont également agrégées. Ces variables dichotomiques sont utilisées comme variables de qualité de l'emploi pour analyser leur effet

sur la satisfaction. Les questions correspondant aux différentes dimensions de la qualité de l'emploi sont recensées dans le Tableau A1 en annexe.

Certaines dimensions de la qualité de l'emploi semblent largement favorables chez les travailleurs européens, notamment concernant les relations interpersonnelles au travail, l'intérêt et l'utilité sociale du travail (graphique 2). À l'inverse, certaines dimensions se distinguent par de faibles proportions d'individus déclarant des niveaux élevés. Par exemple, à la question *Is your revenue high ?*, la modalité la plus plébiscitée est *Disagree*.

**Graphique 2 – La qualité de l'emploi en Europe en 2015**



Source : ISSP, 2015

Les statistiques descriptives détaillées par pays sont disponibles en annexe (Tableaux A2 et A3). Il est possible d'observer que la qualité de l'emploi déclarée diffère fortement selon les pays : les Finlandais, Suédois et Allemands sont bien plus nombreux à déclarer un revenu élevé (37%, 33% et 36% respectivement) que les Français (21% en 2015). Quant aux opportunités de formation et de progression de carrière, ce sont les travailleurs britanniques qui déclarent avoir les opportunités d'avancement dans leur carrière les plus fortes, et sont plus nombreux à avoir accès à des dispositifs de formation tout au long de la vie.

Ces différences inter-européennes sont tout aussi prégnantes concernant la sécurité de l'emploi : les Allemands sont 84% à déclarer que leur emploi est stable, contre 61% en Finlande ou en France. Les conditions de travail sont également disparates en fonction des pays. Les travailleurs allemands, britanniques et scandinaves déclarent une autonomie au travail bien plus élevée que leurs homologues français, belges ou espagnols, un résultat cohérent avec les différents « régimes » de qualité de l'emploi présents à l'échelle européenne (Erhel et al., 2023). Le fait d'exercer un travail physique pénible présente également des divergences au niveau européen ; les Suédois, Français et Espagnols y sont plus soumis que

les travailleurs des autres pays. Des disparités apparaissent également parmi les 38% de travailleurs européens déclarant avoir un emploi stressant, celui-ci touchant de manière disproportionnée les travailleurs français et suédois. La France et la Suède sont également les pays concentrant la plus grande proportion d'emplois dont les exigences compliquent la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. Les variables représentant le sens du travail sont moins affectées par le pays de résidence, bien qu'on observe de légères différences. Par exemple, les actifs occupés allemands répondent en moyenne plus favorablement à la question *Is your job interesting ?*. L'Espagne représente également une particularité, avec le plus faible taux de travailleurs déclarant que leur travail est intéressant, mais la plus forte proportion de travailleurs répondant *Strongly agree* ou *Agree* à la question *Is your job useful to society ?*.

Enfin, concernant les tendances au cours du temps, on relève que la qualité de l'emploi semble s'être améliorée sur la grande majorité des dimensions entre 2005 et 2015 (Tableaux A2 et A3). Une augmentation généralisée de la sécurité de l'emploi déclarée est observée, avec deux exceptions, l'Espagne et le Royaume-Uni. En effet, ces deux pays connaissent une chute de quatre points de pourcentage de la proportion d'emplois jugés « stables ». L'Espagne est également l'exception concernant les rémunérations : alors que cette dimension de la qualité de l'emploi s'est améliorée partout en Europe, le taux de travailleurs espagnols jugeant que leur revenu est élevé diminue. Ces chiffres peuvent être mis en perspective avec le fort impact de la crise financière sur l'Espagne et les taux de chômage élevés subis sur cette période. À rebours de la tendance générale de la qualité de l'emploi, les conditions de travail et l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle semblent avoir stagné ou s'être dégradés sur la période 2005-2015. À l'échelle européenne, la proportion de travailleurs ayant des emplois pénibles a augmenté de quatre points de pourcentage, et ceux ayant des emplois stressants de six points. Concernant le travail pénible, cette variation est particulièrement visible en Finlande, en France, et au Royaume-Uni. La conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle a en moyenne stagné en Europe entre 2005 et 2015 ; seules la Belgique et l'Allemagne apparaissent touchées par une augmentation de la part des travailleurs dont l'emploi empiète sur la vie personnelle.

## 2.2 Les modèles économétriques estimés

Les analyses du lien entre qualité de l'emploi et satisfaction au travail sont réalisées à l'aide de plusieurs séries de régressions logistiques : des régressions à l'échelle européenne pour l'année 2015, puis des régressions permettant de comparer les années 2015 et 2005 entre elles.

Pour les modèles estimés à l'échelle européenne, une régression logistique ordinale sera menée pour expliquer la variable de satisfaction (à trois modalités) présentée plus haut. Des tests de robustesse ont également été mis en œuvre en réalisant des logits multinomiaux et des logits ordonnés généralisés<sup>5</sup>. Les modèles menés sur l'ensemble des pays européens incluent des effets fixes associés aux pays, en prenant la Norvège comme modalité de référence.

L'évolution du lien entre qualité de l'emploi et satisfaction au travail entre 2005 et 2015 sera étudiée à l'aide de deux régressions logistiques binomiales, l'une réalisée avec les données de 2005 et l'autre avec celles de 2015, dont on pourra comparer les coefficients. À partir de

---

<sup>5</sup> Ces modèles complémentaires permettent notamment de vérifier la robustesse des résultats à l'hypothèse d'égalité des pentes (Williams, 2016) ; ils sont disponibles sur demande.

ces modèles, les « effets marginaux à la moyenne » de chaque variable sur la satisfaction au travail seront calculés. L'effet marginal à la moyenne représente la variation de probabilité liée à la présence d'une variable indépendante lorsque les autres variables explicatives sont fixées à leur moyenne ; cette statistique permet de comparer l'effet d'une même variable sur deux échantillons différents.

Les variables de contrôle utilisées dans les régressions incluent les principales caractéristiques individuelles et les caractéristiques de l'emploi susceptibles d'influencer la satisfaction au travail. Celles-ci sont : le genre, l'âge, le diplôme, la syndicalisation, le temps de travail et le fait de travailler dans le secteur public ou privé.

### **SECTION 3 - DES EFFETS POSITIFS MAIS D'AMPLEUR VARIÉE DES DIMENSIONS DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI SUR LA SATISFACTION AU TRAVAIL**

Les effets des diverses dimensions de la qualité de l'emploi définies ci-dessus sur la satisfaction au travail seront analysés à l'aide des données de l'enquête *Sens du travail IV* menée en 2015 sur 19 pays européens. Toutes les dimensions de la qualité de l'emploi sont reliées positivement à la satisfaction au travail, mais celles-ci se différencient considérablement par l'amplitude de leur effet.

#### **Sécurité de l'emploi**

La sécurité de l'emploi est positivement et significativement liée à la satisfaction au travail. Son influence est stable et varie peu d'un modèle à l'autre, et ce quelles que soient les variables de contrôles incluses. Avoir un emploi déclaré comme stable plutôt qu'instable augmente de 36% les chances de se déclarer plus satisfait dans son travail (Tableau 1).

En dépit de sa prépondérance parmi les dimensions de la qualité de l'emploi considérées les plus importantes, on observe que la sécurité de l'emploi est l'une des dimensions les moins liées à la satisfaction au travail<sup>6</sup>. Ce critère serait par conséquent surévalué par les travailleurs, ou bien aurait un effet sur le bonheur en général plutôt que sur la satisfaction au travail. Selon Artz & Kaya (2014), l'importance accordée à la sécurité de l'emploi est plus importante lors des périodes de contraction économique que lors des phases d'expansion. Il se pourrait donc que le degré d'importance que les travailleurs accordent à cette dimension soit sous-estimé dans les analyses présentées ci-dessus, 2005 et 2015 étant toutes deux des années de diminution du chômage dans une grande partie de l'Europe.

---

<sup>6</sup> En comparant les coefficients obtenus pour les différentes dimensions de la qualité de l'emploi dans le tableau.

**Tableau 1 : L'effet de la qualité de l'emploi sur la satisfaction au travail en 2015 dans 19 pays européens**

	Satisfaction au travail
<i>Sécurité de l'emploi</i>	
Avoir un emploi stable	1.364*** (0.064)
<i>Rémunération</i>	
Avoir un salaire élevé	2.064*** (0.113)
<i>Opportunités de formation et de progression de carrière</i>	
Avoir des perspectives de progression de carrière	1.781*** (0.100)
Avoir des opportunités de formation	1.145*** (0.052)
<i>Conditions de travail</i>	
Avoir de l'autonomie	1.405*** (0.074)
Avoir un emploi pénible physiquement	0.909* (0.046)
Avoir un emploi stressant	0.531*** (0.024)
Bonnes relations avec la hiérarchie	3.169*** (0.170)
Bonnes relations avec les collègues	1.534*** (0.103)
<i>Équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle</i>	
Avoir un emploi contraignant	0.543*** (0.035)
<i>Sens du travail</i>	
Avoir un emploi intéressant	2.861*** (0.171)
Avoir un emploi utile socialement	1.143*** (0.058)
Être fier de son travail	3.143*** (0.176)
<i>Variables de contrôle</i>	Cf. tableau A4
<i>Effets fixes pays</i>	Oui
Cut 1	0.694 (0.094)
Cut 2	57.65 (8.423)
<i>Observations</i>	11525
<i>Pseudo-R<sup>2</sup> de McFadden</i>	0.242
<i>AIC</i>	15386.4
<i>BIC</i>	15717.2

Note : Régression logistique ordinaire dont les coefficients sont présentés sous la forme d'odds ratio, les écarts-types sont entre parenthèses, \* 0.10 \*\* 0.05 \*\*\* 0.01.

Lecture : Avoir de bonnes perspectives de progression de carrière augmente de 78,1% les chances de se déclarer dans une catégorie de la satisfaction au travail plus élevée par rapport aux individus n'ayant pas de bonnes perspectives de progression de carrière.

Source : ISSP, 2015.

## **Rémunération**

La contribution de la rémunération à la satisfaction au travail apparaît très forte. Le fait de déclarer avoir un revenu élevé augmente de 106% les chances de se situer dans une catégorie supérieure de la satisfaction au travail (Tableau 1).

Cette contribution semble largement liée à un effet de revenu relatif. En effet, les données de l'ISSP permettent également d'étudier le revenu mensuel, en monnaie nationale, des travailleurs, qui complète leur ressenti quant à leur rémunération. Les résultats complémentaires incluant le revenu mensuel montrent que c'est davantage la perception de l'individu quant à sa rémunération, plutôt que sa rémunération en soi, qui influence la satisfaction au travail (Tableau A5 en annexe). Par conséquent, lorsque l'on demande aux individus s'ils ont un revenu élevé, leur réponse tient davantage à une comparaison de leur rémunération par rapport à une référence personnelle qu'à un placement sur la distribution des revenus de leur pays.

Ces conclusions s'inscrivent dans la droite ligne des observations de Clark & Oswald (1996), qui jugeaient déjà que l'effet du « salaire de comparaison » dominait l'effet du salaire nominal. Cependant, divers facteurs peuvent influencer les perceptions des travailleurs quant à leur revenu. Bryson et al. (2016) trouvent un effet significatif du *wage premium*, l'écart de salaire par rapport au salaire moyen au même poste à compétences égales, sur la satisfaction au travail en France et au Royaume-Uni. Simultanément, Card et al. (2012) estiment que c'est le fait de se situer en deçà du revenu moyen sur son lieu de travail qui affecte la satisfaction au travail aux États-Unis. En employant une démarche qualitative, Baudelot et al. (2014) concluent que les travailleurs français ne comparent pas leur salaire par rapport à un idéal moral, mais par rapport à des critères plus personnels. Les employés et ouvriers rapportent leur salaire à leur ancienneté dans l'entreprise ou à la pénibilité de leur emploi. À l'inverse, jauger sa rémunération à l'aune des salaires offerts sur le marché du travail est plus courant chez les cadres (Baudelot et al., 2014).

## **Opportunités de formation et de progression de carrière**

On observe un effet positif et significatif des opportunités de carrière et de formation sur la satisfaction au travail. Cet effet est néanmoins plus faible que celui de la plupart des autres dimensions de la qualité de l'emploi.

Deux variables caractérisent cette dimension : le fait d'avoir des perspectives d'avancement professionnel et le fait d'avoir un accès à la formation tout au long de la vie. Les perspectives d'avancement ont un effet fort et significatif sur la satisfaction au travail, quasi-équivalent à l'effet du revenu. En effet, avoir de bonnes opportunités de progression de carrière augmente de 78% les chances de déclarer une satisfaction au travail élevée. Le lien entre accès à la formation continue et satisfaction au travail est bien plus limité : les individus ayant suivi une formation sur les douze derniers mois n'ont que 14% de chances supplémentaires d'être plus satisfaits au travail que ceux n'ayant pas reçu de formation. Ce résultat peut être expliqué par l'importance de la corrélation de ces deux dimensions : le coefficient croisé des perspectives d'avancement et du fait d'avoir suivi des formations est positif, significatif et supérieur en magnitude à l'effet seul de l'accès à la formation, qui est non-significatif (Tableau A5 en annexe). En conséquence, ce sont uniquement lorsque les formations permettent un

avancement, ou sont couplées à des perspectives de progression de carrière qu'elles augmentent la satisfaction au travail.

### **Conditions de travail**

La dimension « conditions de travail » regroupe ici le stress au travail, l'autonomie, la pénibilité physique, et les relations de travail.

Le stress au travail apparaît fortement lié à la satisfaction au travail : répondre *Always* ou *Often* à la question *Do you find your work stressful ?* diminue de 47% les chances de se situer dans une catégorie plus élevée de la satisfaction au travail par rapport aux travailleurs ayant répondu *Sometimes*, *Hardly ever* ou *Never*.

La pénibilité physique du travail semble peu liée à la satisfaction au travail. Détenir un emploi pénible physiquement diminue les chances d'être plus satisfait au travail de 9% ; par ailleurs le coefficient associé à cette variable n'est pas significativement différent de 0 avec un intervalle de confiance de 5%.

La corrélation prédite par la littérature entre autonomie et satisfaction au travail se retrouve dans les données de l'ISSP en 2015. Le degré d'autonomie dans le travail a une influence positive sur la satisfaction au travail, comparable en amplitude à l'effet de la sécurité de l'emploi. L'introduction des variables indicatrices liées aux pays induit une forte hausse du coefficient, laissant présager que les travailleurs des pays où l'autonomie compte davantage pour la satisfaction au travail déclareraient une satisfaction au travail plus faible<sup>7</sup>. De surcroît, la satisfaction au travail des femmes est davantage liée à l'autonomie au travail que celle des hommes, ce qui est cohérent avec les travaux portant sur les préférences déclarées (voir Tableau A6 en annexe ; Nemteanu et al., 2021 ; Esser & Lindh, 2018).

La qualité des relations au travail interpersonnelles joue un rôle prépondérant dans la satisfaction au travail. Les travailleurs évoluant dans un environnement où les relations entre les salariés et leur hiérarchie sont bonnes ont 217% de chances supplémentaires de se déclarer satisfaits de leur travail que les salariés faisant état de mauvaises relations avec leur hiérarchie. La qualité des relations entre collègues est aussi positivement et significativement liée à la satisfaction au travail, bien que dans de moindres proportions car elle augmente les chances d'être satisfait de 53%. Ces conclusions confirment le lien substantiel qui apparaissait déjà dans la littérature antérieure sur les liens entre relations de travail et la satisfaction au travail (Lodisso, 2019 ; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000a). Cela étaye également l'idée que la qualité des relations de travail est sous-estimée par les travailleurs lorsque ceux-ci sont directement interrogés sur leurs préférences à l'égard des diverses facettes de la qualité de l'emploi. En effet, les travailleurs jugent souvent que les relations de travail font partie des aspects les moins importants de la qualité de l'emploi, et ce malgré leur lien étroit avec la satisfaction au travail déclarée (Esser & Lindh, 2018).

En conséquence, bien que la dimension des « conditions de travail » rassemble des variables dont les effets présentent des magnitudes hétérogènes, elle exerce une forte influence sur la satisfaction au travail des travailleurs européens. Ce lien est majoritairement lié au stress au travail et à la qualité des relations de travail, deux facteurs ayant une influence prépondérante sur la satisfaction au travail déclarée.

---

<sup>7</sup> Ces tests de robustesse sont disponibles sur demande.

## **Équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle**

L'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle est également une dimension dont l'effet sur la satisfaction au travail est fort et significatif. Le fait d'avoir un travail dont les impératifs empiètent sur la vie personnelle diminue de 46% les chances de déclarer une satisfaction au travail élevée, par rapport aux individus dont le travail permet cette conciliation ; l'amplitude de cet effet équivaut à celui du stress au travail. Par ailleurs, il est net que cette dimension est bien plus fortement liée à la satisfaction au travail des femmes plutôt que des hommes (Tableau A6). En effet, chez les femmes, avoir un travail dont les demandes empiètent sur la vie personnelle diminue de 14,6 points de pourcentage la probabilité d'être satisfait dans son travail pour la « travailleuse moyenne », contre 4,0 points chez les hommes en 2015 pour le « travailleur moyen ». Cet écart considérable est à mettre en relation avec l'inégal partage des tâches domestiques et parentales au niveau européen, alors que les femmes européennes de 25 à 44 ans passent en moyenne deux fois plus de temps à la réalisation de ces tâches que leurs homologues masculins (Campaña et al., 2023). Ces observations rejoignent le constat déjà observé par Davoine (2007) de l'impact largement différencié en fonction du genre de cette dimension sur la satisfaction au travail.

## **Sens du travail**

Le sens du travail est, avec les conditions de travail, la dimension la plus fortement liée à la satisfaction au travail. En effet, trouver son travail « intéressant » augmente de 186% les chances de se déclarer dans une catégorie supérieure de la satisfaction au travail. Il est toutefois intéressant de noter qu'une partie substantielle de cet effet est capturée par le fait d'être « fier » de son travail : un individu se déclarant « fier » de son travail a 214% de chances supplémentaires d'être dans une catégorie supérieure de la satisfaction au travail par rapport à un individu déclarant l'inverse. Enfin, l'utilité sociale a également un effet positif et significatif sur la satisfaction, toutefois bien plus faible que celui des autres composantes de la dimension : il augmente de 14% les chances de se déclarer davantage satisfait dans son travail par rapport à un individu estimant que son travail ne revêt peu ou pas d'utilité sociale.

Avoir un travail intéressant est donc l'une des variables dont le lien avec la satisfaction au travail est le plus fort, et c'est également la plus plébiscitée lorsque les individus sont questionnés sur leurs préférences (Volk & Halder, 2018). Dans une moindre mesure, l'utilité sociale du travail influe aussi positivement sur la satisfaction au travail. Ces quelques résultats sont cohérents avec les conclusions de Coutrot et Perez (2022) sur l'utilité sociale du travail, et plus largement sur le sens du travail, comme une préoccupation majeure chez les salariés.

Au-delà de ces résultats agrégés à l'échelle européenne, l'effet des dimensions de la qualité de l'emploi sur la satisfaction au travail est parfois d'ampleur hétérogène entre les différents pays européens<sup>8</sup>. Par exemple, alors que la rémunération semble être une dimension dont l'effet est relativement similaire pour tous les pays européens, l'effet de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle est plus marqué dans le Nord de l'Europe. Les analyses à l'échelle européenne agrégée permettent toutefois de conclure que les dimensions de la qualité de l'emploi ont toutes un effet positif sur la satisfaction au travail, en dépit de différences de niveau des effets. En effet, les conditions de travail et le sens du travail semblent être les

---

<sup>8</sup> Les régressions complémentaires par pays sont disponibles sur demande.

dimensions ayant l'impact le plus fort sur la satisfaction au travail à l'échelle européenne. Ensuite, la rémunération et l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ont également une influence forte mais moins importante que les dimensions susmentionnées. Enfin, la sécurité de l'emploi, ainsi que les opportunités de formation apparaissent comme les dimensions dont l'effet sur la satisfaction au travail est le plus faible.

## **SECTION 4 - QUELLES VARIATIONS ENTRE PAYS ET AU COURS DU TEMPS ?**

Après avoir observé la nature des liens entre qualité de l'emploi et satisfaction au travail sur l'année 2015, la comparaison avec l'enquête *Sens du travail III* de l'ISSP menée en 2005 permet d'observer l'évolution des liens entre qualité de l'emploi et satisfaction au travail sur la période. La comparaison des deux vagues permet également de revenir sur les différences d'évolution de la satisfaction au travail entre les différents pays européens.

### **4.1 Évolution de l'effet des diverses dimensions de la qualité de l'emploi sur la satisfaction au travail entre 2005 et 2015**

Certaines dimensions de la qualité de l'emploi semblent durablement liées au degré de satisfaction au travail exprimé par les travailleurs européens. En examinant les régressions logistiques binomiales du Tableau 2, on note une relative stabilité des coefficients d'une enquête à l'autre pour certaines dimensions de la qualité de l'emploi. Par exemple, le lien entre sécurité de l'emploi perçue et satisfaction au travail semble être homogène et stable à travers le temps : l'effet est de même magnitude et d'une importance équivalente d'une enquête à l'autre. L'effet des opportunités de formation et de progression de carrière sur la satisfaction au travail est également relativement stable entre 2005 et 2015, tout comme celui de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Toutefois, l'effet de certaines dimensions de la qualité de l'emploi sur la satisfaction au travail a évolué entre 2005 et 2015. C'est notamment le cas du revenu, dont l'effet a le plus augmenté sur cette période : le fait d'avoir un niveau de rémunération élevé plutôt qu'un niveau perçu comme neutre ou faible augmente de 107% les chances de se déclarer dans un niveau de satisfaction supérieur en 2015, contre seulement 66% en 2005. À travers l'étude des effets marginaux, on remarque qu'avoir une rémunération considérée comme élevée augmente de 0,18 la probabilité d'être satisfait au travail en 2015 pour « l'individu moyen », contre seulement 0,11 en 2005.

L'effet du sens du travail est légèrement plus important en 2015 qu'en 2005. Cette dynamique est majoritairement tirée par l'augmentation de l'influence de l'intérêt intrinsèque de l'emploi, dont l'effet marginal augmente de 0,32 à 0,36 ; l'effet de l'utilité sociale perçue sur la satisfaction au travail est stable d'une enquête à l'autre.

**Tableau 2 : Effet de la qualité de l'emploi sur la satisfaction au travail en 2005 et en 2015**

	Satisfaction au travail en 2005		Satisfaction au travail en 2015	
	Logit binomial	Effets marginaux	Logit binomial	Effets marginaux
<i>Sécurité de l'emploi</i>				
Avoir un emploi stable	1.480*** (0.094)	0.086*** (0.014)	1.496*** (0.095)	0.099*** (0.016)
<i>Rémunération</i>				
Avoir un salaire élevé	1.660*** (0.122)	0.111*** (0.016)	2.071*** (0.134)	0.178*** (0.016)
<i>Opportunités de formation et de progression de carrière</i>				
Avoir des perspectives de progression de carrière	1.989*** (0.150)	0.151*** (0.017)	1.915*** (0.127)	0.159*** (0.016)
Avoir des opportunités de formation	1.143** (0.070)	0.029** (0.014)	1.174*** (0.068)	0.039*** (0.014)
<i>Conditions de travail</i>				
Avoir de l'autonomie	1.600*** (0.123)	0.103*** (0.017)	1.619*** (0.121)	0.118*** (0.018)
Avoir un emploi pénible physiquement	0.994 (0.076)	-0.001 (0.017)	0.961 (0.066)	-0.010 (0.017)
Avoir un emploi stressant	0.612*** (0.039)	-0.107*** (0.014)	0.528*** (0.031)	-0.156*** (0.015)
Bonnes relations avec la hiérarchie	2.955*** (0.214)	0.238*** (0.016)	3.269*** (0.228)	0.290*** (0.017)
Bonnes relations avec les collègues	1.556*** (0.161)	0.097*** (0.023)	1.682*** (0.183)	0.127*** (0.027)
<i>Équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle</i>				
Avoir un emploi contraignant	0.616*** (0.053)	-0.106*** (0.019)	0.659*** (0.054)	-0.102*** (0.020)
<i>Sens du travail</i>				
Avoir un emploi intéressant	4.362*** (0.369)	0.323*** (0.019)	4.267*** (0.351)	0.356*** (0.020)
Avoir un emploi utile socialement	1.325*** (0.090)	0.062*** (0.015)	1.314*** (0.088)	0.067*** (0.016)
<i>Variables de contrôle</i>	Cf. tableau A7		Cf. tableau A7	
<i>Effets fixes pays</i>	Cf. tableau 3		Cf. tableau 3	
<i>Constante</i>	0.018 (0.003)		0.021 (0.004)	
<i>Observations</i>	7103		7824	
<i>Pseudo-R<sup>2</sup> de McFadden</i>	0.217		0.231	
<i>AIC</i>	7372.330		8347.786	
<i>BIC</i>	7619.588		8598.524	

Note : Les coefficients des logit binomiaux sont présentés sous la forme d'odds ratio, les écarts-types sont entre parenthèses, \* 0.10 \*\* 0.05 \*\*\* 0.01, des variables de contrôle et des effets fixes pays sont également inclus dans la régression.

Lecture : Le fait d'avoir un emploi stressant diminue de 38,8% les chances de se déclarer satisfait au travail plutôt qu'insatisfait ou neutre par rapport aux individus n'ayant pas d'emploi stressant en 2005. Cette même variable diminue de 0.107 la probabilité du travailleur moyen d'être satisfait dans son travail en 2005.

Source : ISSP, 2005 et ISSP, 2015

Les conditions de travail ont globalement des effets plus importants sur la satisfaction au travail en 2015 qu'en 2005. L'effet de l'autonomie a légèrement augmenté sur cette période, alors que les liens entre pénibilité physique et satisfaction au travail apparaissent stables. Les effets des relations sociales au travail sur la satisfaction au travail semblent également augmenter, tant pour les relations avec la hiérarchie qu'avec les collègues. Une évolution très nette apparaît également pour le stress au travail. En 2005, en fixant chaque variable à son niveau moyen, avoir un emploi stressant diminue de 0,11 la probabilité d'être satisfait dans son travail ; en 2015, un emploi stressant diminue de 0,16 cette probabilité. Il est possible que cette augmentation de l'importance du stress soit liée à l'intensification du travail dans une partie des pays européens (Green et al, 2013). Elle pourrait également être corrélée à la dégradation de ce pan de la qualité de l'emploi dans la mesure où les statistiques descriptives indiquent qu'une proportion grandissante d'emplois est touchée par le stress au travail (Tableaux A2 et A3).

## 4.2 Distribution et évolution de la satisfaction au travail en Europe

Comme indiqué dans les statistiques descriptives de la section 1.1, le nombre de travailleurs se déclarant « satisfaits » dans leur travail a connu une nette augmentation en moyenne entre 2005 et 2015 en Europe (graphiques 1 et A1). L'analyse des statistiques descriptives par pays mais aussi des effets fixes pays introduits dans les modèles de satisfaction au travail pour 2005 et 2015 (Tableau 3) permet toutefois de pointer les différences d'évolutions entre pays. Dans la grande majorité des cas, l'effet associé aux pays étudiés est stable entre 2005 et 2015, évoluant donc au même rythme que celui de la modalité de référence (la Norvège). Certains pays ont de plus fortes chances, à la fois en 2005 et en 2015, que les travailleurs se déclarent dans des niveaux de satisfaction plus faibles : c'est notamment le cas de l'Estonie, de la Lituanie, de la Lettonie et de la Slovénie (voir Tableaux 3 et A8). Un deuxième groupe de pays formé par la Croatie et l'Espagne se démarque à l'inverse par la probabilité importante qu'ont leurs travailleurs à déclarer des niveaux de satisfaction élevés, à la fois en 2005 et en 2015.

Si la position relative des pays en termes de satisfaction au travail varie donc relativement peu et si la tendance générale est à l'amélioration nette de la satisfaction au travail entre 2005 et 2015, deux pays font figure d'exception. En effet, en Allemagne et au Royaume-Uni, les statistiques descriptives sur la satisfaction au travail indiquent que niveaux de satisfaction au travail ont stagné entre 2005 et 2015. Au Royaume-Uni, la stabilité de l'effet fixe du pays indiquerait que cette dynamique pourrait être due à une dégradation de la qualité de l'emploi. En effet, la sécurité de l'emploi diminue entre 2005 et 2015, et la pénibilité physique et le stress au travail augmentent sur cette période (Tableaux A2 et A3 en annexe). L'Allemagne affiche des indicateurs de qualité de l'emploi en hausse entre 2005 et 2015, cependant, le coefficient de la variable indicatrice liée à l'Allemagne a fortement chuté (voir Tableau 3). En moyenne, les travailleurs allemands ont des chances de se déclarer satisfaits dans leur travail 37% plus faibles que les travailleurs norvégiens.

**Tableau 3 : Évolution de l'effet du pays sur la satisfaction au travail**

	Satisfaction au travail en 2005		Satisfaction au travail en 2015	
	Logit binomial	Effets marginaux	Logit binomial	Effets marginaux
<i>Qualité de l'emploi</i> <i>Variables de contrôle</i>	Cf. tableau 2 Cf. tableau A7		Cf. tableau 2 Cf. tableau A7	
Belgique	0.707*** (0.088)	-0.073*** (0.026)	0.994 (0.115)	-0.001 (0.028)
R. Tchèque	0.761* (0.108)	-0.058** (0.030)	0.938 (0.127)	-0.016 (0.033)
Allemagne	1.080 (0.134)	0.017 (0.028)	0.631*** (0.075)	-0.108*** (0.028)
Espagne	1.664*** (0.261)	0.122*** (0.038)	2.066*** (0.278)	0.179*** (0.032)
Finlande	1.237* (0.157)	0.049* (0.030)	1.281* (0.170)	0.062* (0.033)
France	1.014 (0.122)	0.003 (0.027)	0.947 (0.133)	-0.013 (0.034)
Royaume-Uni	1.071 (0.153)	0.016 (0.032)	0.835 (0.101)	-0.044 (0.029)
Hongrie	1.049 (0.173)	0.011 (0.038)	1.132 (0.181)	0.031 (0.040)
Lettonie	0.521*** (0.083)	-0.128*** (0.030)	0.763* (0.108)	-0.065* (0.034)
Norvège	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Suède	1.051 (0.124)	0.011 (0.027)	0.992 (0.128)	-0.002 (0.032)
Slovénie	0.577*** (0.088)	-0.111*** (0.029)	0.674*** (0.102)	-0.094*** (0.035)
<i>Observations</i>	7103		7824	
<i>McFadden's Pseudo-R<sup>2</sup></i>	0.217		0.231	
<i>AIC</i>	7372.330		8347.786	
<i>BIC</i>	7619.588		8598.524	

Note : Les coefficients des logit binomiaux sont présentés sous la forme d'odds ratio, les écarts-types sont entre parenthèses, \* 0.10 \*\* 0.05 \*\*\* 0.01, des variables de contrôle et des effets fixes pays sont également inclus dans la régression.

Source : ISSP, 2005 et ISSP, 2015

Cet effet singulier spécifique à l'Allemagne pourrait coïncider avec la « transformation intense » du marché du travail allemand sur la période 2005-2015 (Eichhorst & Marx, 2011). En effet, les lois Hartz menées au début des années 2000 ont créé un fort dualisme de marché en Allemagne (Eichhorst & Marx, 2010). Selon Eichhorst et Marx (2010), celles-ci ont touché principalement les *outsiders* à travers le durcissement des conditions d'accès au chômage et la création d'emplois précaires à bas coût, mais instauré une compétition accrue entre les *insiders* et ces travailleurs précaires. On peut faire l'hypothèse que ces fortes transformations des institutions du marché du travail en Allemagne ont entraîné une baisse généralisée de la satisfaction au travail.

## CONCLUSION

Les dimensions de la qualité de l'emploi contribuant le plus à la satisfaction au travail sont les conditions de travail et le sens du travail. En ce qui concerne les conditions de travail, deux composantes ont une importance particulière : la qualité des relations de travail, dont l'importance est souvent sous-déclarée par les individus et le stress au travail. L'autonomie dans le travail est aussi une dimension influente, tandis que la pénibilité au travail joue un rôle moins fort dans la satisfaction au travail. Le sens du travail, se matérialisant par le fait de trouver son travail intéressant, utile socialement, ou d'en être fier est, avec les conditions de travail, la dimension de la qualité de l'emploi la plus liée à la satisfaction au travail. Ensuite, la rémunération et la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ont un lien significatif avec la satisfaction au travail, mais d'une ampleur plus faible que les deux dimensions mentionnées précédemment. L'effet de la rémunération sur la satisfaction au travail serait principalement transmis par un effet de « revenu relatif » plutôt que par le revenu absolu. L'absence de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle joue négativement sur la satisfaction au travail, et concerne majoritairement les femmes. Enfin, la sécurité de l'emploi et les opportunités de formation et de progression de carrière sont les dimensions de la qualité de l'emploi les plus faiblement associés à la satisfaction au travail parmi les six dimensions évaluées.

L'analyse de l'évolution de la satisfaction au travail entre 2005 et 2015 permet de constater une hausse globale à l'échelle européenne, malgré des différences entre pays, et en particulier une stagnation au Royaume-Uni en Allemagne. Par ailleurs, trois dimensions de la qualité de l'emploi semblent avoir pris davantage d'importance pour les travailleurs européens entre 2005 et 2015 : les conditions de travail, majoritairement à travers l'effet du stress au travail, le sens du travail, ainsi que la rémunération.

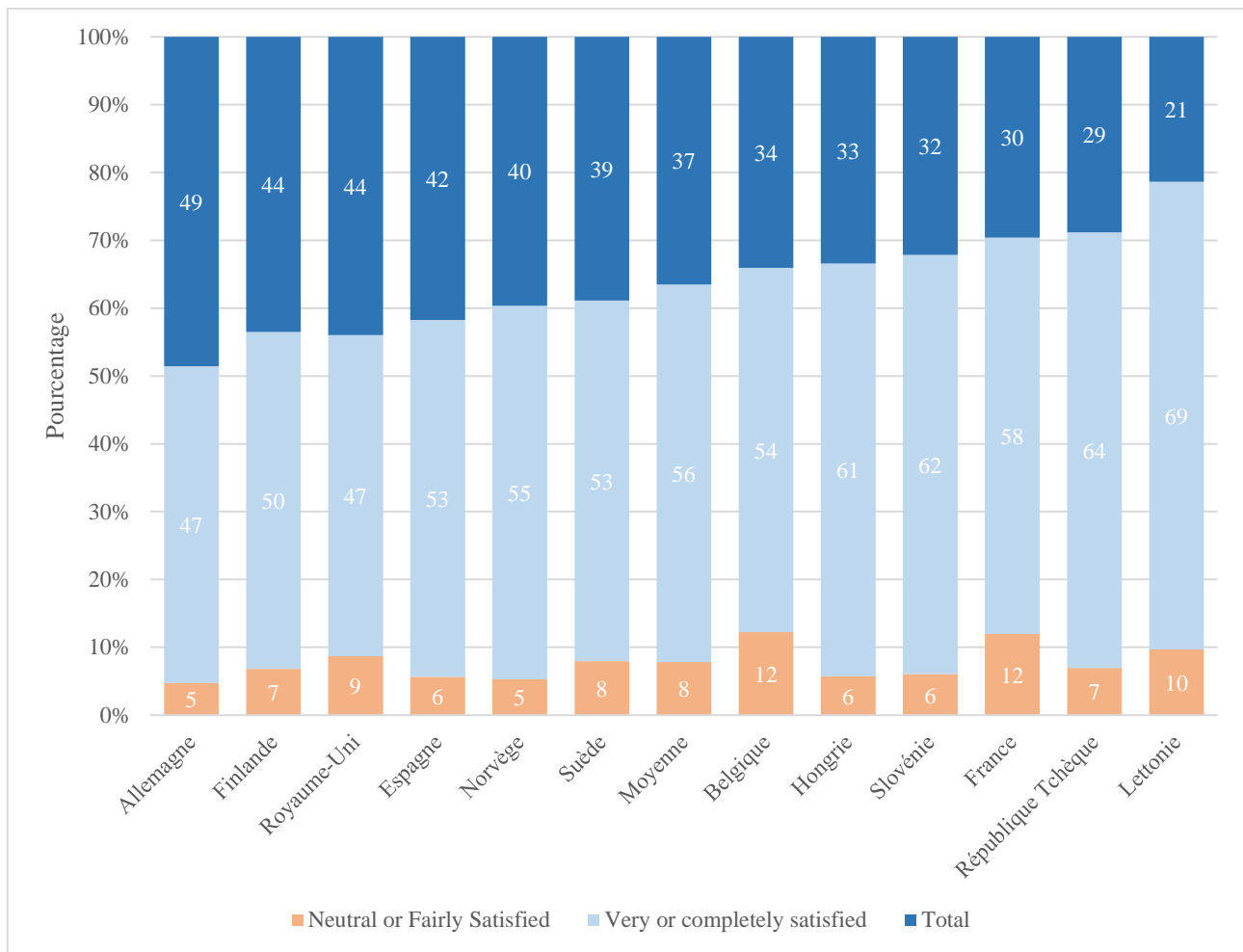
## BIBLIOGRAPHIE

- ANDRADE, M., WESTOVER, J., & PETERSON, J. (2019). "Job Satisfaction and Gender". *Journal of Business Diversity*, 19(3), 22–40.
- ARTZ, B., & KAYA, I. (2014). "The impact of job security on job satisfaction in economic contractions versus expansions". *Applied Economics*, 46(24), 2873–2890.
- BAUDELLOT, C., CARTRON, D., GAUTIÉ, J., GODECHOT, O., GOLLAC, M., SENIK, C., & COHEN, D. (2014). *Bien ou mal payés ?* (p. 228). Éditions rue d'Ulm.
- BLANCHFLOWER, D. G., BRYSON, A., & GREEN, C. (2021). "Trade unions and the well-being of workers". *British Journal of Industrial Relations*, 60(2), 255–277.
- BRYSON, A., CAPPELLARI, L., & LUCIFORA, C. (2010). "Why So Unhappy? The Effects of Unionization on Job Satisfaction". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 72(3), 357–380.
- BRYSON, A., ERHEL, C., & SALIBEKYAN, Z. (2016). "Job quality". In: Amossé, T., Bryson, A., Forth, J., Petit, H. (Eds.) *Comparative Workplace Employment Relations*. Palgrave Macmillan, London.
- BRYSON, A., ERHEL, C., & SALIBEKYAN, Z. (2019). "Perceptions of non-pecuniary job quality using linked employer–employee data". *European Journal of Industrial Relations*, 27(2), 113–129.
- BRYSON, A. & FREEMAN, R.B. (2013) "Employee perceptions of working conditions and the desire for worker representation in Britain and the US". *Journal of Labor Research*, 34(1), 1–29.
- CAMPAÑA, J.C., GIMENEZ-NADAL, J.I. & VELILLA, J. (2023). "Measuring Gender Gaps in Time Allocation in Europe". *Social Indicators Research*, 165(1), 519–553.
- CARD, D., MAS, A., MORETTI, E., & SAEZ, E. (2012). "Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction". *American Economic Review*, 102(6), 2981–3003.
- CLARK, A. E. (1996). "Job Satisfaction in Britain". *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189–217.
- CLARK, A. E. (1997). "Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?" *Labour Economics*, 4(4), 341–372.
- CLARK, A. E. (1998). *Measures of Job Satisfaction: What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries*. OCDE.
- CLARK, A. E. (2015). "What makes a good job? Job quality and job satisfaction". *IZA World of Labor*.
- CLARK, A. E., & OSWALD, A. J. (1996). "Satisfaction and comparison income". *Journal of Public Economics*, 61(3), 359–381.
- CLARK, A., OSWALD, A., & WARR, P. (1996). "Is job satisfaction U-shaped in age?" *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57–81.
- COUTROT, T., & PEREZ, C. (2022). *Redonner du sens au travail: Une aspiration révolutionnaire*. Seuil.
- DAVOINE, L. (2007). *Job quality: A european perspective* [Thèse, Université Panthéon-Sorbonne - Paris I]. <https://theses.hal.science/tel-00258237>
- DAVOINE, L. (2020). *Économie du bonheur*, Repères, La Découverte, 2<sup>e</sup> ed.
- EICHHORST, W., & MARX, P. (2011). "Reforming German labour market institutions: A dual path to flexibility." *Journal of European Social Policy*, 21(1), 73–87.
- ERHEL, C., & GUERGOAT-LARIVIÈRE, M. (2016). « La qualité de l'emploi ». *Idées économiques et sociales*, 185(3), 19–27.
- ERHEL, C., GUERGOAT-LARIVIÈRE, M., & MOFAKHAMI, M. (2021). "Working time arrangements, innovation and job satisfaction: a workplace level analysis for France". *Document de travail du Centre d'études de l'emploi et du travail n°204*.
- ERHEL C., GUERGOAT-LARIVIÈRE, M. & MOFAKHAMI, M. (2023). « La qualité de l'emploi, une contre-performance française ? » In: Amossé et al., *Que sait-on du travail ?*(Eds.), Presses de Sciences Po.

- ESSER, I., & LINDH, A. (2018). "Job Preferences in Comparative Perspective 1989–2015: A Multidimensional Evaluation of Individual and Contextual Influences". *International Journal of Sociology*, 48(2), 142–169.
- FREY, B. S., & STUTZER, A. (2002). "What Can Economists Learn from Happiness Research?" *Journal of Economic Literature*, 40(2), 402–435.
- GASTEARENA-BALDA, L., OLLO LÓPEZ, A., & LARRAZA-KINTANA, M. (2021). "Are public employees more satisfied than private ones? The mediating role of job demands and job resources". *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, ahead-of-print.
- GREEN, F., MOSTAFA, T., PARENT-THIRION, A., VERMEYLEN, G., VAN HOUTEN, G., BILETTA, I., & LYLY-YRJANAINEN, M. (2013). "Is Job Quality Becoming More Unequal?" *ILR Review*, 66(4), 753–784.
- GRUND, C., & SLIWKA, D. (2001). *The Impact of Wage Increases on Job Satisfaction—Empirical Evidence and Theoretical Implications*. Available at : <https://ssrn.com/abstract=289100>
- GU, M., LI TAN, J. H., AMIN, M., MOSTAFIZ, M. I., & YEOH, K. K. (2021). "Revisiting the moderating role of culture between job characteristics and job satisfaction: A multilevel analysis of 33 countries". *Employee Relations: The International Journal*, 44(1), 70–93.
- GUERGOAT-LARIVIERE, M., & MARCHAND, O. (2012). « Définition et mesure de la qualité de l'emploi: Une illustration au prisme des comparaisons européennes ». *Economie et Statistique*, 454(1), 23–42.
- HIRSCHMAN, A. O., & ROTHSCHILD, M. (1973). "The Changing Tolerance for Income Inequality in the Course of Economic Development". *The Quarterly Journal of Economics*, 87(4), 544–566.
- KOSTEAS, V. D. (2011). "Job Satisfaction and Promotions". *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 50(1), 174–194.
- KOZÁK, M. (2020). "What Matters in a Job? A Multi-Level Study of Job Preference Orientations and the Intrinsic Quality of Work in 25 Societies". *Societies*, 10(3), Article 3.
- LAROCHE, P. (2017). "Union membership and job satisfaction: Initial evidence from French linked employer–employee data". *Human Resource Management Journal*, 27(4), 648–668.
- LODISSO, S. (2019). "The Effects of Interpersonal Relationship on Employees' Job Satisfaction: The Case of Education Department, Hawassa City Administration". *IOSR Journal of Business and Management*, 21(3), 21–27.
- MIHAJLOV, S., & MIHAJLOV, N. (2016). "Comparing public and private employees' job satisfaction and turnover intention". *MEST Journal*, 4(1), 75–86.
- NEMTEANU, M.-S., DINU, V., & DABIJA, D.-C. (2021). "Job Insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic". *Journal of Competitiveness*, 13, 65–82.
- SENIK, C. (2014), *L'économie du bonheur*, Seuil, La République des Idées
- SOUSA-POZA, A., & SOUSA-POZA, A. (2000a). "Well-Being at Work: A Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction". *The Journal of Socio-Economics*, 29, 517–538.
- SOUSA-POZA, A., & SOUSA-POZA, A. A. (2000b). "Taking Another Look at the Gender/Job-Satisfaction Paradox". *Kyklos*, 53(2), 135–152.
- SOUSA-POZA, A., & SOUSA-POZA, A. A. (2003). "Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991–2000: Permanent or transitory?" *Applied Economics Letters*, 10(11), 691–694.
- TANSEL, A., & GAZIOGLU, S. (2013). "Management-Employee Relations, Firm Size and Job Satisfaction", *International Journal of Manpower*, 35(8): 1260-1275.
- VOLK, H., & HADLER, M. (2018). "Work Orientations and Perceived Working Conditions across Countries: Results from the 2015 ISSP Survey". *International Journal of Sociology*, 48(2), 103–123.
- WILCZYŃSKA, A., BATORSKI, D., & SELLENS, J. (2016). "Employment Flexibility and Job Security as Determinants of Job Satisfaction: The Case of Polish Knowledge Workers". *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 126(2), 633–656.
- WILLIAMS, R. (2016). "Understanding and interpreting generalized ordered logit models". *The Journal of Mathematical Sociology*, 40(1), 7–20.

## ANNEXES

**Graphique A1 – La satisfaction au travail dans 12 pays européens en 2005**



Source : ISSP, 2005

**Tableau A1 – Dimensions de la qualité de l'emploi et items du questionnaire associés**

<b>Dimension de la qualité de l'emploi</b>	<b>Question</b>	<b>Modalités</b>
<b>Sécurité de l'emploi</b>	<i>How much do you agree with the statement: my job is secure?</i>	Cinq modalités allant de <i>Strongly Agree</i> à <i>Strongly Disagree</i>
<b>Rémunération</b>	<i>How much do you agree with the statement: my income is high?</i>	Cinq modalités allant de <i>Strongly Agree</i> à <i>Strongly Disagree</i>
	Revenu mensuel net	Variable quantitative
<b>Opportunités de formation et de progression de carrière</b>	<i>How much do you agree with the statement: my opportunities for advancement are high?</i>	Cinq modalités allant de <i>Strongly Agree</i> à <i>Strongly Disagree</i>
	<i>Over the past 12 months, have you had any training to improve your job skills, either at the workplace or somewhere else?</i>	Yes ou No
<b>Conditions de travail</b>	<i>How much do you agree with the statement: I can work independently?</i>	Cinq modalités allant de <i>Always</i> à <i>Never</i>
	<i>How often do you have to do hard physical work?</i>	Cinq modalités allant de <i>Always</i> à <i>Never</i>
	<i>How often do you find your work stressful?</i>	Cinq modalités allant de <i>Always</i> à <i>Never</i>
	<i>How would you describe relations at your workplace between management and employees?</i>	Cinq modalités allant de <i>Very good</i> à <i>Very Bad</i>
	<i>How would you describe relations at your workplace between colleagues?</i>	Cinq modalités allant de <i>Very good</i> à <i>Very Bad</i>
<b>Équilibre entre vie personnelle et vie familiale</b>	<i>How often do you feel that the demands of your job interfere with your family life?</i>	Cinq modalités allant de <i>Always</i> à <i>Never</i>
<b>Sens du travail</b>	<i>How much do you agree with the statement: my job is useful to society?</i>	Cinq modalités allant de <i>Strongly Agree</i> à <i>Strongly Disagree</i>
	<i>How much do you agree with the statement: my job is interesting?</i>	Cinq modalités allant de <i>Strongly Agree</i> à <i>Strongly Disagree</i>
	<i>How much do you agree with the statement: I am proud of the type of work I do? (uniquement en 2015)</i>	Cinq modalités allant de <i>Strongly Agree</i> à <i>Strongly Disagree</i>

*Note : ce questionnaire a été réalisé dans 18 pays européens en 2005 et 19 en 2015 ; seuls 12 sont communs aux deux enquêtes. Les analyses comparatives entre ces deux pays seront donc réalisées à partir des données collectées en Belgique, République Tchèque, Allemagne, Espagne, Finlande, France, Royaume-Uni, Hongrie, Lettonie, Norvège, Suède et Slovénie. Pour les seules analyses réalisées en 2015 (Section 3), s'ajoutent à cet échantillon des données collectées en Autriche, Estonie, Croatie, Islande, Lituanie, Pologne et Slovaquie.*

*Source : ISSP, 2005 et ISSP, 2015.*

**Tableau A2 – Qualité de l'emploi en Europe en 2005**

	<b>Belgique</b>	<b>Allemagne</b>	<b>Espagne</b>	<b>Finlande</b>	<b>France</b>	<b>Royaume- Uni</b>	<b>Suède</b>	<b>Moyenne</b>
<i>Emploi stable</i>	66,6	65,6	69,1	61,0	55,2	70,8	66,6	65,0
<i>Rémunération élevée</i>	25,0	23,0	25,5	29,5	17,2	20,5	20,4	23,0
<i>Bonnes perspectives de progression de carrière</i>	27,1	22,6	25,1	18,9	14,9	26,3	20,3	22,2
<i>Opportunités de formation</i>	54,2	41,2	24,0	64,2	47,6	64,7	50,9	49,5
<i>Emploi stressant</i>	33,9	34,3	36,7	33,9	48,1	35,8	42,1	37,8
<i>Autonomie</i>	77,8	85,4	49,9	79,7	65,3	79,8	79,6	73,9
<i>Pénibilité physique</i>	18,2	22,5	26,5	20,6	19,7	20,5	24,5	21,8
<i>Bonnes relations avec sa hiérarchie</i>	62,8	85,3	67,4	70,1	49,5	73,7	67,0	68,0
<i>Bonnes relations avec ses collègues</i>	84,3	91,4	81,2	83,4	79,3	88,7	88,1	85,2
<i>Emploi contraignant vis-à-vis de la vie personnelle</i>	15,6	21,9	15,4	15,0	22,3	22,0	22,3	19,2
<i>Emploi intéressant</i>	76,9	82,9	55,7	73,8	76,1	75,7	74,2	73,6
<i>Emploi socialement utile</i>	57,6	69,2	62,6	61,7	65,4	64,5	65,8	63,8

*Note : Le nombre dans chaque case représente la proportion des travailleurs indiquant « Strongly agree » ou « Agree » aux questions posées. Par exemple, en 2005, 14,9% des travailleurs français déclarent avoir de bonnes perspectives de progression de carrière, et 24,5% des travailleurs suédois déclarent avoir un emploi pénible.*

*Source : ISSP, 2005.*

**Tableau A3 – Qualité de l'emploi en Europe en 2015**

	<b>Belgique</b>	<b>Allemagne</b>	<b>Espagne</b>	<b>Finlande</b>	<b>France</b>	<b>Royaume- Uni</b>	<b>Suède</b>	<b>Moyenne</b>
<i>Emploi stable</i>	70,1	84,6	65,7	61,3	61,5	66,2	79,6	69,7
<i>Rémunération élevée</i>	30,3	36,0	24,8	36,8	20,7	27,3	33,1	28,4
<i>Bonnes perspectives de progression de carrière</i>	21,6	33,9	22,8	22,6	15,4	33,9	29,7	24,7
<i>Opportunités de formation</i>	63,0	50,5	52,4	61,9	49,4	64,4	51,7	52,7
<i>Emploi stressant</i>	44,0	39,8	43,1	37,9	45,7	38,3	50,4	40,5
<i>Autonomie</i>	78,8	92,0	59,6	84,4	70,1	83,7	84,8	75,9
<i>Pénibilité physique</i>	25,2	22,9	29,3	25,1	28,2	24,5	27,6	26,2
<i>Bonnes relations avec sa hiérarchie</i>	61,3	86,8	77,1	71,2	52,4	75,8	68,9	70,3
<i>Bonnes relations avec ses collègues</i>	86,6	94,2	90,4	87,2	78,8	91,7	90,3	87,1
<i>Emploi contraignant vis-à-vis de la vie personnelle</i>	18,1	18,6	21,7	13,8	19,5	21,6	19,8	16,1
<i>Emploi intéressant</i>	77,3	87,3	74,2	79,2	78,8	78,6	79,9	76,3
<i>Emploi socialement utile</i>	66,9	71,5	77,9	71,4	69,5	69,4	73,7	74,0
<i>Fierté ressentie vis-à-vis du travail</i>	73,7	73,1	81,0	75,3	70,7	74,7	81,7	73,6

*Note : Le nombre dans chaque case représente la proportion des travailleurs indiquant « Strongly agree » ou « Agree » aux questions posées. Par exemple, en 2015, 15,4% des travailleurs français déclarent avoir de bonnes perspectives de progression de carrière, et 27,6% des travailleurs suédois déclarent avoir un emploi pénible.*

*Source : ISSP, 2015.*

**Tableau A4 : Variables de contrôle du Tableau 1**

	<b>Satisfaction au travail</b>
<i>Qualité de l'emploi</i>	Cf. tableau 1
<i>Genre</i>	
Homme	<i>Réf.</i> 1.043
Femme	(0.046)
<i>Âge</i>	
15-24 ans	1.030 (0.091)
25-54 ans	<i>Réf.</i> 1.297***
+55 ans	(0.070)
<i>Diplôme</i>	
Aucun/Primaire	1.113 (0.232)
Secondaire	<i>Réf.</i> 0.855***
Supérieur	(0.041)
<i>Syndicalisation</i>	
Jamais syndiqué	<i>Réf.</i> 1.054
Syndiqué	(0.063) 1.050
Syndiqué par le passé	(0.061)
<i>Heures travaillées</i>	
0-29h	1.164* (0.097)
30-34h	0.987 (0.097)
35-39h	<i>Réf.</i> 1.040
40-45h	(0.069) 1.098
+45h	(0.086)
<i>Secteur d'activité</i>	
Secteur public	1.137*** (0.054)
Secteur privé	<i>Réf.</i>
<i>Effets fixes pays</i>	Oui
<i>Observations</i>	11525

Note : Régression logistique ordinale dont les coefficients sont présentés sous la forme d'odds ratio, les écarts-types sont entre parenthèses, \* 0.10 \*\* 0.05 \*\*\* 0.01. Les effets fixes pays sont disponibles sur demande.

Lecture : Le fait d'avoir un diplôme du supérieur diminue de 14,5% les chances de se déclarer dans une catégorie de la satisfaction au travail plus élevée par rapport aux individus ayant un diplôme du secondaire.

Source : ISSP, 2015.

**Tableau A5 – L'effet de la qualité de l'emploi sur la satisfaction au travail en 2015 dans 12 pays européens : autres variables explicatives**

	<b>Modèle 1</b>	<b>Modèle 2</b>	<b>Modèle 3</b>
<i>Sécurité de l'emploi</i>	Oui	Oui	Oui
<i>Rémunération</i>			
Déclarer avoir un revenu élevé	2.073*** (0.141)		2.041*** (0.141)
Revenu mensuel		1.234*** (0.083)	1.100 (0.075)
<i>Opportunités de formation et de progression de carrière</i>			
Avoir des perspectives de progression de carrière	1.596*** (0.179)	2.019*** (0.221)	1.599*** (0.180)
Avoir des opportunités de formation	1.097 (0.071)	1.126* (0.072)	1.093 (0.071)
Opportunités de formation*perspectives de progression de carrière	1.391** (0.189)	1.270* (0.170)	1.389** (0.189)
<i>Conditions de travail</i>	Oui	Oui	Oui
<i>Conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle</i>	Oui	Oui	Oui
<i>Sens du travail</i>	Oui	Oui	Oui
<i>Variables de contrôle</i>	Oui	Oui	Oui
<i>Effets fixes pays</i>	Oui	Oui	Oui
<i>Observations</i>	6903	6903	6903

Note : Les coefficients des régressions logistiques ordinales sont présentés sous la forme d'odds ratios, les écarts-types sont entre parenthèses, \* 0.10 \*\* 0.05 \*\*\* 0.01.

Le « revenu mensuel » est une variable indicatrice prenant la valeur 1 si le revenu mensuel du travailleur se situe au-dessus du revenu mensuel médian national de l'échantillon, 0 sinon. Des tests de robustesse utilisant des variables indicatrices ayant différents seuils (dernier quartile, dernier quintile, dernier décile) sont disponibles sur demande.

Source : ISSP, 2015.

**Tableau A6 : Effet de la qualité de l'emploi sur la satisfaction au travail en fonction du genre en 2015 sur 19 pays**

	Hommes			Femmes		
	Ordinale	Binomiale	Effets marginaux	Ordinale	Binomiale	Effets marginaux
<i>Sécurité de l'emploi</i>						
Avoir un emploi stable	1.457*** (0.100)	1.425*** (0.111)	0.0837*** (0.018)	1.305*** (0.086)	1.401*** (0.105)	0.0800*** (0.018)
<i>Rémunération</i>						
Avoir un salaire élevé	1.990*** (0.150)	2.065*** (0.158)	0.171*** (0.019)	2.141*** (0.172)	2.181*** (0.181)	0.185*** (0.021)
<i>Opportunités de formation et de progression de carrière</i>						
Avoir des opportunités de progression de carrière	1.843*** (0.146)	1.891*** (0.150)	0.150*** (0.019)	1.727*** (0.138)	1.691*** (0.138)	0.124*** (0.020)
Avoir des opportunités de formation	1.103 (0.072)	1.122 (0.079)	0.0273 (0.017)	1.173** (0.074)	1.147** (0.080)	0.0326* (0.017)
<i>Conditions de travail</i>						
Avoir de l'autonomie	1.283*** (0.102)	1.254** (0.116)	0.053** (0.022)	1.525*** (0.110)	1.580*** (0.130)	0.108*** (0.020)
Avoir un emploi pénible physiquement	0.951 (0.067)	0.955 (0.076)	-0.011 (0.019)	0.879* (0.065)	0.955 (0.081)	-0.0110 (0.020)
Avoir un emploi stressant	0.530*** (0.035)	0.515*** (0.038)	-0.157*** (0.018)	0.530*** (0.034)	0.548*** (0.039)	-0.143*** (0.017)
Bonnes relations avec la hiérarchie	3.160*** (0.248)	3.067*** (0.269)	0.265*** (0.022)	3.208*** (0.238)	3.218*** (0.271)	0.277*** (0.021)
Bonnes relations avec les collègues	1.375*** (0.140)	1.432*** (0.191)	0.085*** (0.031)	1.676*** (0.152)	1.932*** (0.238)	0.156*** (0.029)
<i>Équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle</i>						
Avoir un emploi contraignant	0.665*** (0.061)	0.843* (0.084)	-0.040* (0.024)	0.451*** (0.041)	0.540*** (0.055)	-0.146*** (0.025)
<i>Sens du travail</i>						
Avoir un emploi intéressant	3.086*** (0.271)	2.999*** (0.303)	0.259*** (0.024)	2.707*** (0.223)	2.588*** (0.252)	0.225*** (0.024)
Avoir un emploi utile socialement	1.074 (0.075)	1.047 (0.083)	0.011 (0.019)	1.232*** (0.091)	1.240** (0.107)	0.0510** (0.021)
Être fier de son travail	2.771*** (0.221)	3.034*** (0.271)	0.262*** (0.022)	3.586*** (0.284)	4.181*** (0.380)	0.339*** (0.024)
<i>Constante</i>						
Cut 1	0.494	0.0245		0.893	0.00867	
Cut 2	38.40			82.54		
<i>Observations</i>	5518			6007		
<i>Pseudo-R<sup>2</sup> de McFadden</i>	0.237	0.263		0.253	0.274	

Note : Les coefficients des logit ordinaux et des logit binomiaux sont présentés sous la forme d'odds ratio, les écarts-types sont entre parenthèses, \* 0.10 \*\* 0.05 \*\*\* 0.01, des variables de contrôle et des effets fixes pays sont également inclus dans la régression. Les effets marginaux sont ceux des logit binomiaux.

Source : ISSP, 2015.

**Tableau A7 : Variables de contrôle du Tableau 2**

	Satisfaction au travail en 2005		Satisfaction au travail en 2015	
	Logit binomial	Effets marginaux	Logit binomial	Effets marginaux
<i>Qualité de l'emploi</i>	Cf. tableau 2	Cf. tableau 2	Cf. tableau 2	Cf. tableau 2
<i>Genre</i>				
Homme	Réf. 1.136** (0.072)	Réf. 0.028** (0.014)	Réf. 1.020 (0.059)	Réf. 0.005 (0.014)
Femme				
<i>Âge</i>				
15-24 ans	1.251* (0.148)	0.048* (0.026)	1.145 (0.136)	0.033 (0.029)
25-54 ans	Réf. 1.242** (0.105)	Réf. 0.047** (0.019)	Réf. 1.351*** (0.096)	Réf. 0.074*** (0.017)
+55 ans				
<i>Diplôme</i>				
Aucun/Primaire	1.100 (0.110)	0.021 (0.023)	1.004 (0.261)	0.001 (0.064)
Secondaire	Réf. 0.853** (0.063)	Réf. -0.034** (0.016)	Réf. 0.889* (0.055)	Réf. -0.029* (0.015)
Supérieur				
<i>Syndicalisation</i>				
Jamais syndiqué	Réf. 1.052 (0.083)	Réf. 0.011 (0.017)	Réf. 0.982 (0.073)	Réf. -0.004 (0.018)
Syndiqué	1.087 (0.090)	0.018 (0.018)	1.049 (0.080)	0.012 (0.019)
Syndiqué par le passé				
<i>Heures travaillées</i>				
0-29h	1.306** (0.137)	0.058** (0.023)	1.121 (0.112)	0.028 (0.024)
30-34h	0.995 (0.133)	-0.001 (0.027)	0.970 (0.117)	-0.007 (0.029)
35-39h	Réf. 1.168* (0.097)	Réf. 0.033* (0.017)	Réf. 1.005 (0.079)	Réf. 0.001 (0.019)
40-45h	1.502*** (0.159)	0.090*** (0.024)	1.224** (0.118)	0.050** (0.024)
+45h				
<i>Secteur d'activité</i>				
Secteur privé	Réf. 0.949 (0.065)	Réf. -0.011 (0.015)	Réf. 1.171** (0.074)	Réf. 0.039** (0.015)
Secteur public				
<i>Effets fixes pays</i>	Cf. tableau 3		Cf. tableau 3	

Note : Les coefficients des logit binomiaux sont présentés sous la forme d'odds ratios, les écarts-types sont entre parenthèses, \* 0.10 \*\* 0.05 \*\*\* 0.01.

Lecture : Le fait d'être une femme augmente de 13,6% les chances de se déclarer satisfait au travail plutôt qu'insatisfait ou neutre par rapport aux hommes en 2005. Cette même variable augmente de 0.028 la probabilité du travailleur moyen d'être satisfait dans son travail en 2005.

Source : ISSP, 2005 et ISSP, 2015.

**Tableau A8 : Régression logistique binomiale sur 19 pays en 2015 : effets fixes pays supplémentaires**

	Satisfaction au travail en 2015
<i>Qualité de l'emploi</i>	Oui
<i>Variables de contrôle</i>	Oui
<i>Effets fixes pays</i>	Oui
Douze pays communs aux enquêtes <i>Sens du travail III</i> et <i>IV</i>	
Autriche	0.806 (0.106)
Estonie	0.618*** (0.085)
Croatie	1.580*** (0.237)
Islande	1.079 (0.135)
Lituanie	0.496*** (0.080)
Norvège	<i>Réf.</i>
Pologne	0.732* (0.119)
Slovaquie	0.883 (0.129)
Observations	11525
McFadden's Pseudo-R <sup>2</sup>	0.238
AIC	12035.568
BIC	12351.716

*Note : Les coefficients de cette régression logistique binomiale sont présentés sous la forme d'odds ratio, les écarts-types sont entre parenthèses, \* 0.10 \*\* 0.05 \*\*\* 0.01.*

*Source : ISSP, 2015.*

## DERNIERS NUMÉROS PARUS :

- N° 216** *Does the Technological Transformation of Firms Go Along with More Employee Control over Working Time?*  
*Empirical Findings from an EU-wide Combined Dataset*  
NATHALIE GREENAN, SILVIA NAPOLITANO  
mars 2024
- N° 215** *Pénibilité du travail et retraite : une comparaison internationale des dispositifs existants*  
ANNIE JOLIVET  
mars 2023
- N° 214** *L'exposition des salaires aux facteurs de pénibilité : une approche par générations sur la base des enquêtes SUMER*  
CELINE MARDON, SERGE VOLKOFF  
mars 2023
- N° 213** *From Work-life Balance Policy to the European Care Strategy: Mainstreaming Care and Gender in the EU Policy Agenda*  
MARIA KARAMESSINI  
février 2023
- N° 212** *HRM Strategies in Response to the First Covid Lockdown: a Typology of French Workplaces*  
PHILIPPE ASKENAZY, CLEMENT BREBION, PIERRE COURTIoux, CHRISTINE ERHEL, MALO MOFAKHAMI  
janvier 2023
- N° 211** *Digital technologies, learning capacity of the organisation and innovation: EU-wide empirical evidence from a combined dataset*  
NATHALIE GREENAN, SILVIA NAPOLITANO, IMAD EL HAMMA  
décembre 2022
- N° 210** *Télétravail, dialogue social et santé des salariés : une approche au niveau établissement*  
CHRISTINE ERHEL, MATHILDE GUERGOAT-LARIVIERE, MALO MOFAKHAMI ET MATHILDE NUTARELLI  
juillet 2022
- N° 209** *Accès à l'emploi et conditions d'emploi des jeunes descendants d'immigrés en France : Genre, origines et mixité des parents*  
YAËL BRINBAUM  
mars 2022
- N° 208** *The effects of expanding the generosity of statutory sick leave insurance: the case of a French reform*  
MOHAMED ALI BEN HALIMA, MALIK KOUBI  
septembre 2021
- N° 207** *Trajectoires professionnelles et formation continue pendant la crise sanitaire : un éclairage à partir des situations des auditeurs du Cnam*  
CHRISTINE ERHEL, MATHILDE GUERGOAT-LARIVIERE, MATHILDE NUTARELLI, JULIAN PELLOUX, THERESE REBIERE  
septembre 2021