

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

Quality of employment regimes and diversity of emerging countries

Thibaud DEGUILHEM^{1,2}, Adrien FRONTENAUD³

¹ Doctorant en économie du développement, Université de Bordeaux,
GREThA UMR CNRS 5113

² Université de Los Andes, CEDE
thibaud.deguilhem@u-bordeaux.fr

³ Doctorant en sciences économiques, Université Paris-Est Marne-la-Vallée
et Université Paris-Est Créteil: ERUDITE et EA437, TEPP CNRS :
FR3435 adrien.frontenaud@univ-paris-est.fr

Résumé. Les pays émergents et leurs leaders, les BRICS, peuvent être aujourd'hui revisités à la lumière d'une approche institutionnaliste plus propice à la prise en compte de leur diversité. En se concentrant sur la configuration de leur rapport salarial, ce papier propose de questionner la catégorie formée par ces pays en étudiant la variété des régimes de qualité de l'emploi qu'ils présentent. Deux résultats intéressants ressortent de cette étude enchaînant une Analyse en Composantes Principales (ACP) et une Classification mixte (CM) à partir de deux grandes dimensions institutionnelles décomposées en quatorze indicateurs. (1) Les pays émergents se dispersent pour établir quatre régimes de qualité de l'emploi spécifiques, illustrant ainsi leur hétérogénéité et la fragilité de leur catégorie. (2) L'éclatement des BRICS, loin de composer un régime cohérent et indépendant, peut être expliqué par une combinaison de facteurs socio-économiques et institutionnels propre à chacun de ces leaders de l'émergence.

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

Abstract. Emerging countries and their leaders, the BRICS, can be revisited with an institutionalist approach enabling a better recognition of their diversity. Focusing on the composition of their labour nexus, this paper offers to question the category formed by these countries by studying their variety of quality of employment regimes. Two interesting results came out from this study using a Principal Components Analysis (PCA) and a Mixed Clustering (MC) break two institutional dimensions into fourteen indicators. (1) Four specific quality of employment regimes appear, illustrating their heterogeneity and the weakness of this category. (2) The BRICS appear notably scattered over some socio-economic aspects of each leader. Far from composing a coherent and independent regime, BRICS countries dispersion can be explained by a specific combination of socio-economic and institutional factors to each one of them.

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

JEL. J21, J81, J83, P51, B52

**Nous remercions les participants à l'atelier « le rapport salarial comme enjeu central du capitalisme » qui s'est déroulé lors du colloque Recherche & Régulation, organisé à Paris du 9 au 12 juin 2015. En particulier, nous tenons à remercier Mélika Ben Salem, François Combarous, Michel Freyssenet, Robert Boyer, Julien Vercueil et Pierre Salama pour leur lecture attentive et leurs commentaires avisés.*

1. INTRODUCTION

Au milieu des années 1980, afin de résumer, classer et hiérarchiser les systèmes économiques, de nombreuses institutions ont imposé de nouvelles typologies faisant état d'une recomposition du monde en trois classes¹ : pays développés, pays en développement et pays émergents. Cette dernière catégorie, signifiant littéralement « distinguer d'un ensemble », bouleverse les représentations bipolaires en accordant une grande importance aux possibilités d'investissements étrangers, de progression des moyens de production et d'ouverture internationale.

Tous ces critères trouvent leur origine au cœur du changement de paradigme amorcé dans les années 1980, devenant peu à peu des objectifs nécessaires et suffisants au développement conformément au « second » consensus de Washington (Sgard, 2008). En raison de l'origine socio-historique de la notion, un vif débat accompagne ces différents éléments de catégorisation. Ainsi, il semble que cette catégorie des pays émergents rassemble laborieusement des modèles socio-politiques et économiques très disparates, ayant essentiellement en commun des capacités de reproduction des *success-stories* suscitées par l'internationalisation des échanges. Comme un symbole, les leaders de la catégorie, réunis sous l'acronyme BRICS², sont unanimement reconnus comme les champions de la croissance économique et des échanges internationaux. Pourtant, malgré certaines réalisations communes, ce forum semble loin d'accomplir le passage entre classe en soi et classe pour soi³ sur la scène internationale (Novosselof, 2008; Woll, 2008).

À l'écart de cette typologie et des prescriptions normatives proposées par l'approche dominante de l'émergence, certains travaux réhabilitent un cadre institutionnaliste⁴ en se concentrant sur les compromis sociopolitiques définissant les conditions structurelles de production (Piveteau et Rougier, 2010; Bizberg et Théret, 2012). Ainsi, les émergents débordent le cadre de l'économie standard pour réintégrer une approche socio-économique plus adaptée à la compréhension des institutions propres à ces systèmes complexes (Portes et Smith, 2012).

À travers ce prisme institutionnaliste, les émergents apparaissent marqués par un ensemble de normes juridiques et sociales qui s'expriment en particulier à travers la formation d'un rapport salarial⁵ singulier, pouvant être apprécié comme un « système » ou un régime d'emploi différencié selon l'espace et le temps (Bertrand, 2002; Bélanger et Lévesque, 2006). Dans la lignée des travaux régulationnistes et de ceux portant sur la variété des capitalismes (VoC), ces institutions formelles et informelles apparaissent alors comme l'expression des rapports de pouvoirs entre groupes sociaux aux intérêts divergents, définissant des complémentarités avec les autres formes institutionnelles, tout en permettant un compromis relativement stable sur

¹ De nombreuses typologies en trois classes apparaissent depuis les années 1980 au sein du Fonds monétaire international (FMI), de la Banque mondiale et de l'Organisation des Nations Unies (ONU): pays à bas revenu (pays les moins avancés), pays à revenu intermédiaire, pays à revenu élevé.

² Issu de l'article *Building Better Global Economic BRIC* publié en 2001 par la Banque d'investissement Goldman Sachs, l'acronyme BRICS symbolise le forum des grands émergents que sont le Brésil, la Russie, l'Inde, la Chine, et l'Afrique du Sud depuis 2011.

³ Salama (2014, p. 21) présente les BRICS comme « [...] un tout différencié où les points de ressemblance côtoient les divergences ».

⁴ Malgré l'extrême variété des courants *institutionnalistes*, cette approche s'inspire directement de l'institutionnalisme américain proposé par Veblen, Commons et Mitchell (Boyer, 2002b)

⁵ Le rapport salarial est entendu ici comme « l'ensemble des conditions juridiques et institutionnelles qui régissent l'usage du travail comme l'existence des travailleurs [...] » (Boyer, 2002a, p. 107).

une période donnée (Hall et Soskice, 2001; Boyer, 2002a, 2002b; Amable, 2005). En somme, à travers son rôle, son périmètre et sa dimension politique, ce régime d'emploi apparaît comme un procès institutionnalisé autour duquel gravitent et s'articulent les autres formes institutionnelles (Lallement, 2006; Boyer 2013). Néanmoins, malgré cette centralité pour l'ensemble des acteurs sociaux, peu de travaux ont analysé spécifiquement les configurations du rapport salarial dans les pays émergents ou en développement (Bizberg, 2014). Pourtant, force est de constater que certains modes de régulation dans les économies émergentes génèrent des emplois précaires, à faibles revenus et faibles prestations sociales, lorsque d'autres déploient des protections individuelles et collectives plus étendues (Kesselman, 2015). Ainsi, la définition et la mesure de ces dispositifs institutionnels constituent un enjeu important pour les organisations internationales (Berg et Kucera, 2008).

Accompagnant cette réflexion depuis plus d'une décennie, une nouvelle approche, orientée par la notion de *travail décent*, est apparue sur le devant de la scène (Ghai, 2003; Anker et al., 2003; OIT, 2012). Néanmoins, face aux difficultés de caractérisation de cette idée, de nombreux travaux préfèrent se pencher sur la qualité des institutions du marché du travail en réactivant le concept plus épistémologiquement fonctionnel de qualité de l'emploi (QdE) (Burchell et al., 2014; Ocampo et Sehnbruch, 2015). Performante, tout en cherchant à opérationnaliser l'objectif politique de *travail décent*, la notion de qualité de l'emploi aurait au moins le mérite d'éviter d'avoir à mobiliser une nébuleuse d'indicateurs pour apprécier le développement social des travailleurs. Bien que complexe et parfois contradictoire dans ses définitions académiques, la qualité de l'emploi synthétise six dimensions: la santé, la sécurité au travail et les conditions de travail, la rémunération, le temps de travail et la conciliation vie professionnelle/vie familiale, la sécurité de l'emploi et la protection sociale, le dialogue social et la représentation collective, ainsi que la formation tout au long de la vie (Guergoat-Larivière et Marchand, 2012).

S'inscrivant dans la perspective comparatiste ouverte par certains travaux institutionnalistes autour de l'emploi à l'échelle internationale (Gallie, 2007; Rubery et Grimshaw, 2003), ce papier propose la construction d'une typologie originale des économies émergentes. À cet effet nous utilisons une démarche en statistique multivariée qui se révèle particulièrement pertinente au niveau macro-institutionnel, permettant de comprendre l'importance et la complexité des institutions de l'emploi au sein de ces pays et de leurs leaders (Berg et Kucera, 2008; Portes et Smith, 2012). Ainsi, cette approche présente un double apport à la littérature s'intéressant aux formes du rapport salarial dans les pays émergents. Dans un premier temps, à l'instar des méthodes multivariées utilisées dans certains travaux d'économie du développement (Vazquez et Sumner, 2013), l'application successive d'une Analyse en Composantes Principales (ACP) et d'une Classification mixte (CM) fait apparaître une véritable dislocation des économies émergentes en quatre régimes de qualité de l'emploi. Dans un second temps, nous proposons une analyse socio-économique et institutionnelle précise de l'éclatement des BRICS, loin de composer une « one best way » de l'émergence.

Cette contribution est organisée en suivant ces axes de réflexion. La deuxième section rappelle l'importance d'identifier les économies émergentes à travers une approche institutionnaliste favorable à l'usage de la notion de qualité de l'emploi. Après avoir détaillé les données et la méthodologie utilisée dans une troisième section, nous analysons dans une quatrième section la typologie des régimes de qualité de l'emploi, en accordant une attention particulière aux institutions permettant d'expliquer la dispersion des BRICS.

2. REGIMES D'EMPLOI ET ECONOMIES EMERGENTES : UNE APPROCHE INSTITUTIONNALISTE A TRAVERS LA QUALITE DE L'EMPLOI

Le terme d'émergence exprime une représentation ethnocentrique des processus régissant les économies du Sud, véhiculant à la fois jugements de valeur implicites et hiérarchisations culturelles (Rist, 1996). Dans les années 1980, à la suite de la crise de la dette des PED, le rapport de force inégal entre les «centres» et les «périphéries» du monde nécessitait un marqueur sémantique clair à l'usage du Nord afin d'identifier les pays ayant de bonnes dispositions économiques et politiques pour y réaliser des investissements (Amin, 2009). Ainsi, dans sa définition canonique liée au monde de la finance⁶, le concept d'émergence assimile la croissance au développement, tout en reconnaissant «un statut» aux PED en voie de «convergence» vers les pays développés⁷(Rist, 1996).

Trois éléments concourent à la construction de ce terme de référence (Sgard, 2008). D'un point de vue historique, l'émergence est une catégorie intrinsèquement liée au changement paradigmatique engendré par les politiques d'ajustement structurel. Ainsi, cette idée vient sanctionner les PED qui appliquent les «bonnes» politiques de développement économique énoncées par les institutions internationales et consignées dans le «second» consensus de Washington⁸. Sous un angle économique, la réussite du plan Brady renforce ses principaux bénéficiaires, tout en redessinant les flux de capitaux Nord-Sud participant au développement de larges marchés financiers très liquides dans les PED. D'un point de vue géopolitique, l'apparition des économies émergentes accompagne l'affaiblissement du second monde en venant «récompenser» l'introduction et l'extension de l'économie de marché et l'insertion dans le commerce international. Enfin, en raison des critères retenus, cette terminologie vainéluclablementrenforcerl'érosion des politiques de substitutions aux importations.

De façon générique, les pays repérés dans cette catégorie combinent un accès aux marchés financiers, de forts rendements du capital, un niveau de revenu inférieur à celui des pays développés, une croissance rapide, de fortes capacités d'exportation et une forte attraction des investissements directs étrangers. Enfin, réaffirmant les éléments de contexte ayant participé à l'apparition du concept, Allegret (2005) précise que la catégorie des émergents se caractérise également par des réformes structurelles ayant pour but de réduire l'inflation et les déficits budgétaires.

Pourtant, malgré la clarté de ces critères, l'identification de cette classe reste à géométrie variable. En effet, les divers listings de pays existant sont souvent réalisés pour servir les stratégies politiques et commerciales propres à l'activité des institutions financières

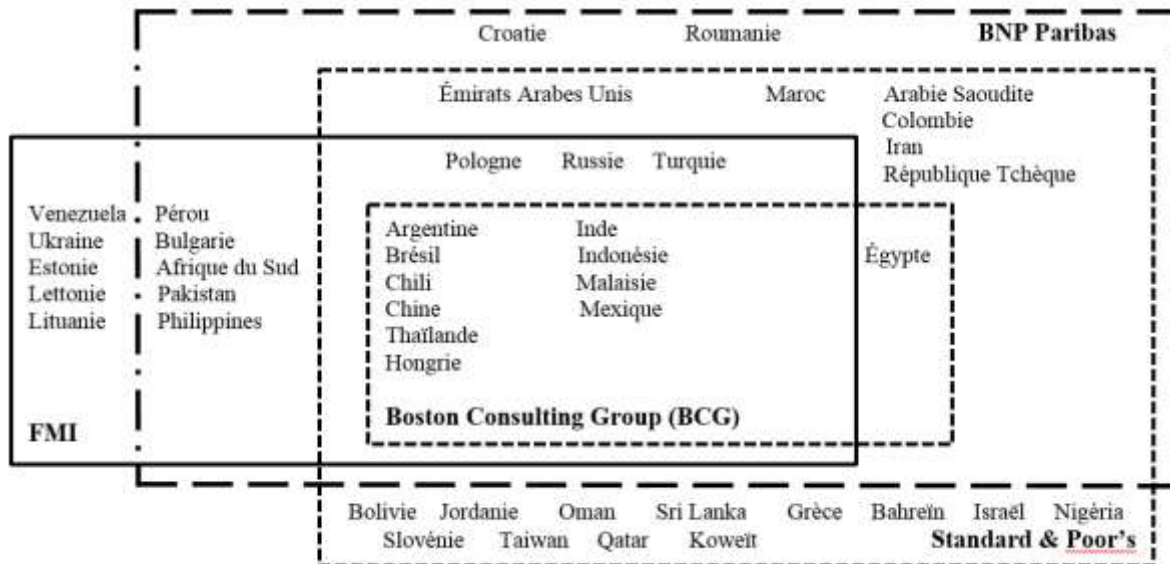
⁶ Le terme de pays émergents apparaît en 1982 au sein de la Société Financière Internationale dépendante de la Banque mondiale.

⁷ Ainsi formulée, l'émergence réactualise le concept de «take-off» proposé par Rostow en 1956 identifiant la convergence des PED vers le modèle des pays développés à travers la reproduction des conditions historiques du modèle de développement capitaliste au Nord. Or, «cette conception d'un schéma lisse et linéaire de la croissance des démocraties occidentales traditionnelles ne correspond pas à l'évolution historique de la division internationale du travail» et du capitalisme (Kesselman, 2015, p. 2).

⁸ Poursuivant le «premier» consensus de Washington, les mesures définies dans le «second» promeuvent particulièrement l'ouverture des marchés et l'insertion internationale. Elles regroupent notamment: l'ouverture du capital, la libéralisation des échanges commerciaux, la privatisation afin de restaurer l'équilibre budgétaire, la déréglementation visant à éliminer les règles d'entrée et de sortie sur les marchés, l'élargissement de l'assiette fiscale tout en réduisant la progressivité et le renforcement des droits de propriété (Berr et Combarous, 2007, p. 527-528).

internationales (figure 1). Face aux ambiguïtés du périmètre de la catégorie, Gabas et Losch (2008) proposent de comptabiliser les occurrences pour chaque pays envisagé comme émergent, constatant ainsi le chevauchement de certaines listes, permettant de révéler avec robustesse un « noyau » d'économies émergentes (figure 1).

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



Source: auteurs, adaptation et actualisation de Gabas et Losch (2008).

Grâce à cette méthode, nous constituons un échantillon de pays malgré la fluctuation des énumérations institutionnelles. Afin de renforcer cette approche, nous confrontons chaque pays retenu avec le principal critère avancé par Vercueil⁹ (2012). La combinaison de ces deux éléments conduit à retenir vingt-neuf pays émergents: l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Brésil, la Bulgarie, le Chili, la Chine¹⁰, la Colombie, la Croatie, l'Égypte, l'Estonie, la Hongrie, l'Inde, l'Indonésie, la Lettonie, la Lituanie, la Malaisie, le Mexique, le Pakistan, le Pérou, les Philippines, la Pologne, la République tchèque, la Roumanie, la Russie, la Thaïlande, la Turquie, l'Ukraine, l'Uruguay et le Venezuela.

Ainsi rigoureusement défini, ce groupe de pays (hétérogènes) peut être revisité à travers l'analyse des régulations sociales et institutionnelles au sein de leurs modes de production (Piveteau, Rougier et Nicet-Chenaf, 2013). Alternative aux travaux standards autour de l'émergence, cette approche institutionnaliste affirme que « les institutions inscrites dans l'histoire, la culture et les structures sociales sont le produit de rapports de force, de rapports sociaux endogènes, plus que d'une sélection optimale » (Piveteau et Rougier, 2010, p. 9). Autrement dit, « l'insertion des intérêts économiques dans l'ordre politique ne se comprend qu'en référence à une coalition politique dominante d'acteurs sociaux qui peut être plus ou moins favorable au développement économique et au progrès social » (Bizberg et Thérét, 2012, p. 4). Refusant ainsi l'efficacité institutionnelle de l'approche néo-institutionnaliste¹¹, ce cadre analytique apparaît particulièrement pertinent dans l'analyse du rapport salarial,

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

¹⁰ A l'exception de Taiwan.

¹¹ Voir Boyer (2002b).

considéré par l'approche régulationniste comme l'enjeu principal des rapports de pouvoir entre groupes sociaux aux intérêts divergents (Boyer 2002b; Lallement 2006). Appliqué aux économies émergentes, ce cadre institutionnaliste nous permet d'observer les normes issues des rapports de force autour de l'emploi, caractérisant les formes de subordination, les conditions sociales de reproduction de la force de travail, tout en constituant le centre de gravité pour les autres formes institutionnelles propres à ces pays. Cependant, ces nombreuses dimensions de l'emploi perçues comme des procès institutionnalisés recouvrent des phénomènes socio-économiques dont la mesure cristallise aujourd'hui les enjeux pour de nombreuses organisations internationales (Berg et Kucera, 2008).

En 1999, initiant une réflexion autour de la complexité des institutions de l'emploi indépendamment du champ géographique, l'OIT avance l'idée de *travail décent* comme objectif fondamental pour les agendas politiques. Se saisissant du concept, de nombreux travaux proposent alors d'identifier une batterie d'indicateurs propices aux comparaisons internationales et à la construction de profils pays (Ghai, 2003; Bonnet, Figueiredo et Standing, 2003; Bescond, Chataignier et Mehran, 2003 ; OIT, 2012). Pourtant, malgré cet intérêt grandissant, cette notion reste confuse, portant en elle-même les limites de ses ambitions (Bowles, 2009). Associant un questionnement philosophique sur la dignité au travail avec un désir d'exhaustivité statistique autour des institutions de l'emploi, l'objectif de l'OIT se heurte fatalement aux difficultés de caractérisation¹², de mesure et d'interprétation sur de nombreuses échelles (Kantor, Rani et Unni, 2006; Burchell et al., 2014).

Face à ces difficultés, les travaux académiques réactivent la notion de qualité de l'emploi, afin de rendre fonctionnelles et mesurables certaines composantes du *travail décent*. Ayant le mérite d'éviter d'avoir à mobiliser d'insaisissables indicateurs, la qualité de l'emploi se place rapidement comme un pilier de la Stratégie Européenne pour l'Emploi à partir du sommet de Lisbonne en 2000, et l'OIT voit également dans cette idée un instrument approprié et adapté à la promotion du *travail décent*¹³. Au-delà de cet intérêt institutionnel au cours des dix dernières années, cette idée monte également en puissance à travers la multiplication des travaux théoriques et empiriques diffusés notamment à travers des numéros spéciaux de l'*Industrial and Labour Relations Review* et de la *Revue Internationale du Travail* (Guergoat-Larivière et Marchand, 2012; Floro et Messier, 2011; Osterman, 2013; Burchell et al., 2014; Ocampo et Sehnbruch, 2015). S'inscrivant dans la tradition comparatiste à l'échelle internationale, l'approche macro-institutionnelle trouve rapidement dans la QdE les éléments nécessaires pour construire un outil multidimensionnel de comparaison entre systèmes socio-économiques. Ainsi, elle s'avère particulièrement efficace pour mettre en lumière les liens entre les marchés du travail, la variété des capitalismes et le changement technologique (Gallie, 2007). En suivant cette démarche, d'autres travaux vont décliner la QdE au sein de l'analyse de la polarisation et des discriminations dans la structure d'emploi, ou à travers la construction d'une typologie des marchés du travail européens (Davoine, Erhel et Guergoat-Larivière, 2008; Goos, Manning et Salomons, 2009; Cloutier-Villeneuve, 2012; Green et al., 2013). Toutefois, ces comparaisons restent essentiellement focalisées sur les systèmes prévalents au Nord. Tentant de dépasser ce cadre géographique, quelques analyses mettent en évidence qu'une réduction de l'emploi vulnérable combinée avec un renforcement du niveau de qualification des travailleurs permet à la fois d'améliorer la croissance économique, d'endiguer l'emploi précaire et de faire diminuer la pauvreté (Bonnet et Viegelahn, 2014). Cette observation semble confirmée par l'OIT établissant une liaison entre le développement de

¹² En 2012 l'OIT répertorie 58 indicateurs socio-économiques et juridiques dont les mesures se heurtent à l'absence de nombreuses données (OIT, 2012).

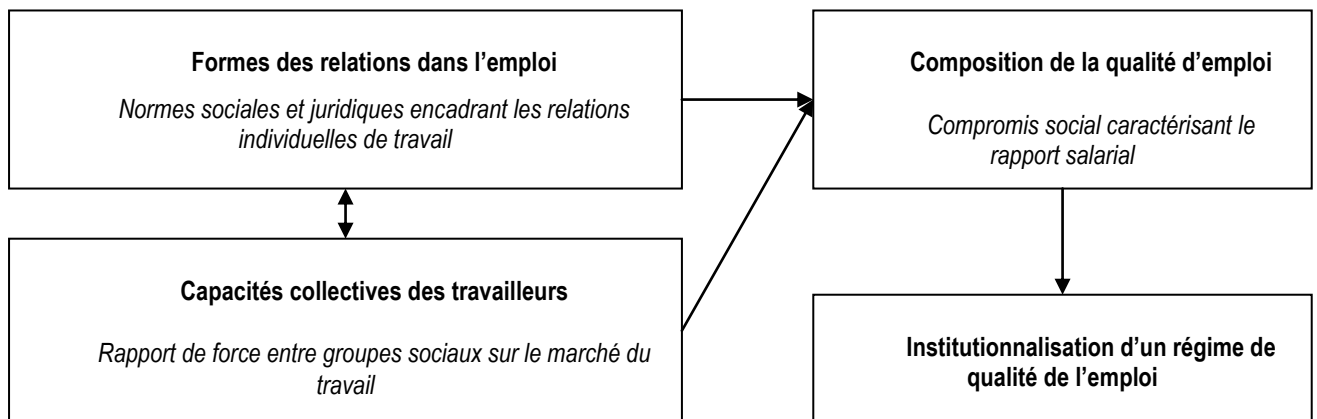
¹³ Le terme apparaît comme un indicateur de référence dans le rapport de la 19^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail de 2013.

l'emploi de qualité et une amélioration significative de la croissance et du développement humain dans les pays émergents (OIT, 2014).

Ainsi, indépendamment du champ géographique de référence, cette idée permettrait aux « agendas politiques d'avoir une probabilité supérieure de succès » en déplaçant le niveau d'analyse du stade de l'objectif vers celui des outils (Burchell et al., 2014, p. 460). Autrement dit, cette approche vient encourager la construction d'un cadre de référence rendant compréhensible la « bonne qualité » des emplois et permettant la construction de politiques adaptées (Webster, Budlender et Orkin, 2015). Synthétisant les multiples éléments qui la composent, cette notion apparaît comme la combinaison de deux grandes dimensions institutionnelles liées aux formes des relations individuelles de travail et aux capacités collectives garanties aux travailleurs (Ramos, Sehnbruch et Weller, 2015). Malgré l'absence de consensus clair autour de la définition statistique de la QdE, il nous est possible d'identifier ces dimensions à travers la déclinaison d'un « tronc commun » de six catégories d'éléments sur lesquelles nous reviendrons dans la deuxième section.

Ainsi, il existe une succession d'interrelations entre les composantes de la qualité de l'emploi et la formation des rapports salariaux (figure 2). Dans ce sens, les rapports de force entre groupes sociaux déterminent les normes formelles et informelles encadrant les relations individuelles de travail qui interagissent ainsi avec les capacités collectives des travailleurs. Ces deux éléments influencent conjointement la composition du rapport salarial en matière de qualité de l'emploi permettant d'institutionnaliser un régime d'emploi singulier. Toutefois, la question de la mesure statistique de cette qualité de l'emploi reste vivement débattue, et c'est pourquoi nous nous attachons dans la prochaine section à proposer une grille d'indicateurs reflétant son caractère multidimensionnel, tout en tenant compte de la disponibilité des données et des spécificités des pays émergents.

Figure 2. Composantes de la qualité de l'emploi et définition des régimes d'emploi



Source: auteurs.

3. MESURE DE LA QUALITE DE L'EMPLOI AU SEIN DES ECONOMIES EMERGENTES

La mise en place d'une multiplicité d'indicateurs de qualité de l'emploi répond bien à la nécessité « pour les pouvoirs publics, pour les travailleurs, les employeurs et leurs organisations comme pour la population en général de juger convenablement de la situation et

de faire des comparaisons avec d'autres pays» (Anker et al., 2003, p.183). Ainsi, dans un souci de cohérence avec les six catégories d'éléments identifiées et dans le respect de l'impératif de comparabilité¹⁴, nous avons retenu quatorze variables rentrant dans la composition institutionnelle des différents régimes de qualité de l'emploi des économies émergentes (tableau 1).

Tableau 1. Indicateurs de qualité de l'emploi dans les pays émergents

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

¹⁴ L'année de référence est 2011, cependant certaines données ne sont disponibles que de façon variable eu égard à l'état des appareils statistiques nationaux. Afin de définir une règle de cohérence dans les données, nous considérons qu'il est nécessaire de prendre en compte les valeurs disponibles les plus proches de la date de référence.

¹⁵ Voir http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

¹⁶ Voir <http://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr>

¹⁷ Voir OIT (2014).

¹⁸ Voir <http://www.ilo.org/gimi/gess/ShowTheme.action?th.themeId=10>

¹⁹ Voir OIT (2014).

²⁰ Voir <http://donnees.banquemondiale.org/>

La première dimension réunit les indicateurs de niveau de rémunération et de productivité, tous deux exprimés en dollar de parité de pouvoir d'achat (PPA), ajusté aux prix internationaux de 2005 pour la productivité.

La seconde dimension de la QdE s'intéresse quant à elle à la situation des travailleurs et aux formes d'emploi «non-standard» ou «atypiques». Dans ce sens, nous considérons la part des travailleurs à temps partiel, constituant un élément important dans l'étude des pays émergents, en supposant que le taux d'emploi à temps partiel s'assimile à un temps de travail inférieur à celui souhaité impliquant alors une moindre rémunération et un affaiblissement de la protection et de la représentation sociale (OIT, 2015). Nous relevons également la part des travailleurs pauvres, la part des emplois vulnérables et la part des emplois informels. Ces indicateurs nous renseignent sur le degré de segmentation sur le marché du travail, tout en apparaissant comme une caractéristique importante de l'externalisation des activités formelles nécessaire aux dynamiques d'accumulation dans ces pays (Lautier, 2004; Salama, 2014).

La troisième dimension tente de saisir les possibilités de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale à travers l'écart entre le taux d'emploi masculin et féminin et la part des travailleurs ayant une durée hebdomadaire de travail au-delà de la norme internationale²¹.

Au sein de la quatrième dimension, trois indicateurs sont exploités pour embrasser la complexité de la protection sociale: le taux de couverture de la population active face aux accidents du travail, la part de la population au-delà de l'âge de départ à la retraite bénéficiant d'une pension ainsi que la part des dépenses publiques de sécurité sociale et de santé dans le PIB.

La cinquième dimension s'intéresse aux compétences et développements de carrière, appréhendés à travers le total des dépenses publiques consacrées à l'enseignement (courante et en capital) par rapport au PIB.

Enfin, l'ultime dimension identifie la capacité collective des travailleurs et l'existence d'un dialogue social au sein des firmes et/ou des secteurs. Nous captions ces informations à travers deux indicateurs essentiels: le taux de syndicalisation et le taux de couverture des travailleurs par les conventions collectives.

Tous ces éléments de QdE s'expriment simultanément et dans un contexte précis, formant ainsi des relations complexes entre eux et rendant nécessaire le recours à des outils de mesure adaptés. Afin d'identifier les oppositions et les proximités institutionnelles entre les différents rapports salariaux des pays émergents, nous appliquons une méthode issue de la statistique multivariée en deux étapes.

En premier lieu, nous conduisons une Analyse en Composantes Principales (ACP) afin d'identifier le résumé le plus pertinent de la grande quantité d'information présentée par les nombreux indicateurs.

²¹ 48 heures par semaine caractérisent la norme de l'OIT en matière de durée de travail hebdomadaire, reconnue par la convention n° 1 de l'OIT de 1919, entrée en vigueur en 1921.

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

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

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

En suivant le critère de Kaiser²², nous retenons les quatre premiers axes ayant une valeur propre supérieure à 1 (tableau 2). Cependant, si cette représentation quadridimensionnelle résume bien 78,86 %²³ de l'information totale, les méthodes de Cattell et d'Anderson permettent de se focaliser uniquement sur les deux premiers. En effet, la courbe décroissante des valeurs propres présente une discontinuité, un changement de pente, entre les axes AP2 et AP3 supposant l'intervention de phénomènes non aléatoires après le deuxième axe (Lebart, Piron et Morineau, 2006). Complétant cette observation, l'empiètement des intervalles d'Anderson des axes AP3 et AP4 suggère la redondance de l'information, et peut donc être exclue de l'analyse²⁴. Finalement, nous pouvons concentrer l'analyse sur les deux premiers axes, expliquant plus de 63 % de la variance et constituant la part de l'information la plus discriminante. Par la suite, nous « projetons » les variables actives sur le plan factoriel formé par l'axe AP1 et AP2, tout en intégrant quatre variables de caractérisation : l'indice de Gini, l'indice de développement humain (IDH), le taux d'activité et la part de l'emploi agricole dans l'emploi total (figure 3)²⁵. Ainsi, ces deux axes identifiant les deux grandes dimensions institutionnelles à travers des variables fortement corrélées entre elles (voir annexe 1) constituent le résumé le plus pertinent des composantes de la QdE dans ces pays.

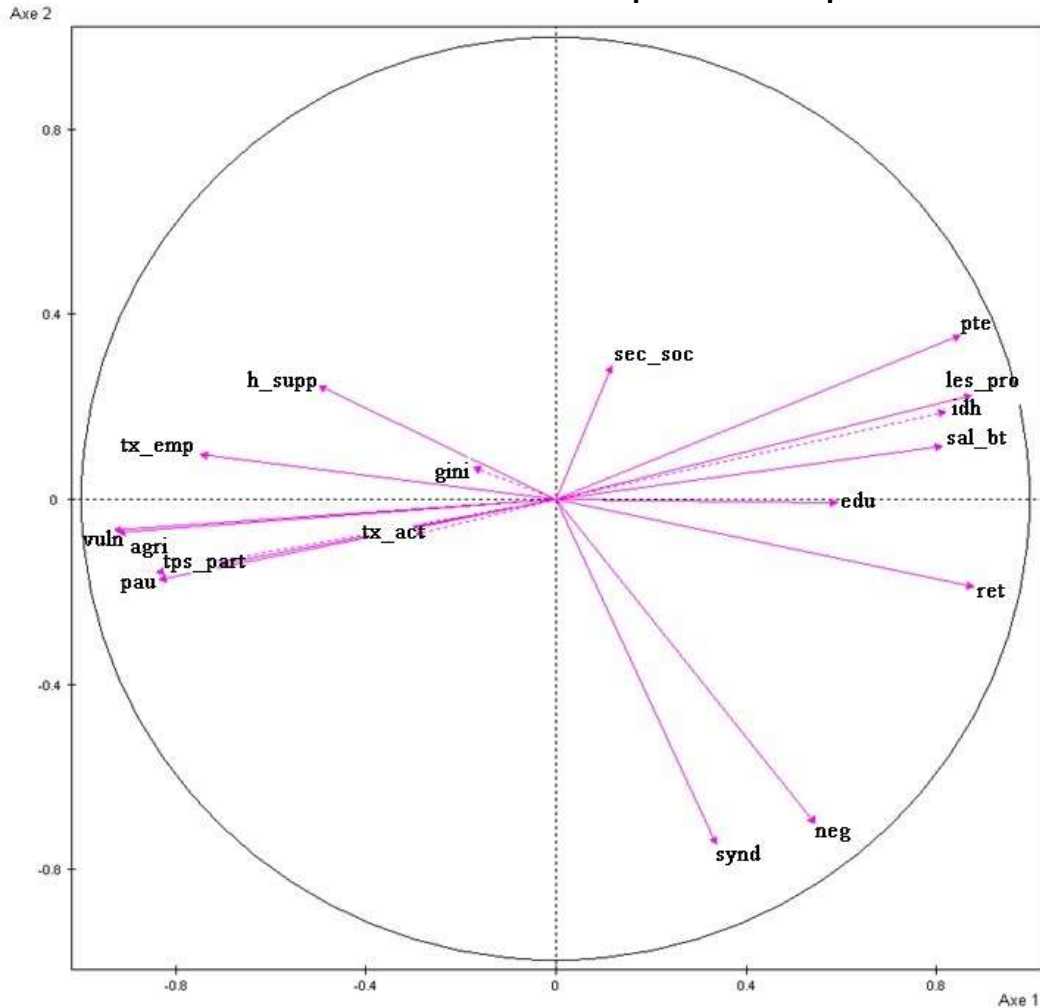
²² Kaiser propose « de ne retenir que les valeurs propres supérieures à la moyenne des valeurs propres (c'est-à-dire à 1 dans le cas d'une ACP sur matrices de corrélation) » (Lebart, Piron et Morineau, 2006, p. 98).

²³ Les quatre axes principaux expliquent respectivement: 53,04 % (AP1), 10,60 % (AP2), 7,95 % (AP3) et 7,27 % (AP4) du total de l'information disponible.

²⁴ Voir Lebart, Piron et Morineau (2006, p. 100).

²⁵ Si ces quatre variables nous permettent de préciser les différentes structures des régimes de qualité de l'emploi, elles n'influencent en aucun cas la construction de l'ACP.

Figure 3. Cercle des corrélations des variables de qualité de l'emploi



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

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

Par ailleurs, les meilleures relations individuelles de travail sont en relation avec un niveau d'inégalité de revenu et un taux d'activité relativement faible (voir annexe 2). Ce résultat démontre l'importance des institutions de l'emploi dans la conduite de politiques publiques inclusives génératrices de croissance²⁶ (Berg, 2015). Dans le même sens, l'IDH apparaît aussi fortement corrélé avec de meilleures conditions individuelles de travail, démontrant ainsi l'existence d'une liaison entre l'amélioration du capital humain en matière d'éducation et

²⁶Toutefois, ces corrélations statistiques n'indiquent en aucun cas une relation causale entre ces différents indicateurs. Ainsi, une réflexion que nous ne développerons pas ici pourrait être menée dans le but de savoir si l'amélioration de la qualité de l'emploi induit-elle une réduction des inégalités et une amélioration du développement humain et réciproquement.

desanté des populations et les institutions du marché du travail, ce que semble confirmer Ahmed (2003). Par ailleurs, la corrélation entre l'axe AP1 et le poids du secteur agricole est forte et négative. Autrement dit, plus la part du secteur agricole diminue et plus les conditions individuelles de travail tendent à s'améliorer. Ce résultat, finalement assez intuitif autour de la vulnérabilité des relations d'emploi dans le secteur agricole dans les PED, semble confirmé par l'OCDE en se focalisant sur le sous-continent latino-américain (OCDE, 2011). Enfin, dans une moindre mesure le second axe reproduit les corrélations évoquées pour le premier. Toutefois, la corrélation faible et positive entre l'axe AP2 et le coefficient de Gini peut être expliquée par l'hétérogénéité créée entre les travailleurs appartenant aux secteurs protégés, où la syndicalisation est forte, et le reste des travailleurs souvent désorganisés et précarisés dans le bas de l'économie formelle ou informelle, notamment au Mexique (Bizberg et Théret, 2012).

Enfin, dans le dernier temps de l'analyse, nous développons une méthode en Classification mixte sur facteurs²⁷ permettant d'approfondir ces oppositions sous la forme d'une typologie des régimes de qualité de l'emploi dans les pays émergents. Cette méthode utilise une Classification Ascendante Hiérarchique²⁸ (CAH), suivie d'une consolidation autour des centres des régimes identifiés comme tels. En observant les critères opérationnels et en s'inspirant des typologies institutionnelles construites par Rudra (2007) et Bizberg (2014), le partage du dendrogramme en quatre classes apparaît clairement (voir annexes 3 et 4). En définitive, nous identifions quatre rapports salariaux singuliers, permettant de constituer quatre régimes de qualité de l'emploi distincts au sein des émergents (tableau 3).

Tableau 3. Typologie institutionnelle des pays émergents par régime de qualité de l'emploi

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

Note : en gras apparaissent les pays rassemblés sous l'acronyme BRICS depuis 2011.

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

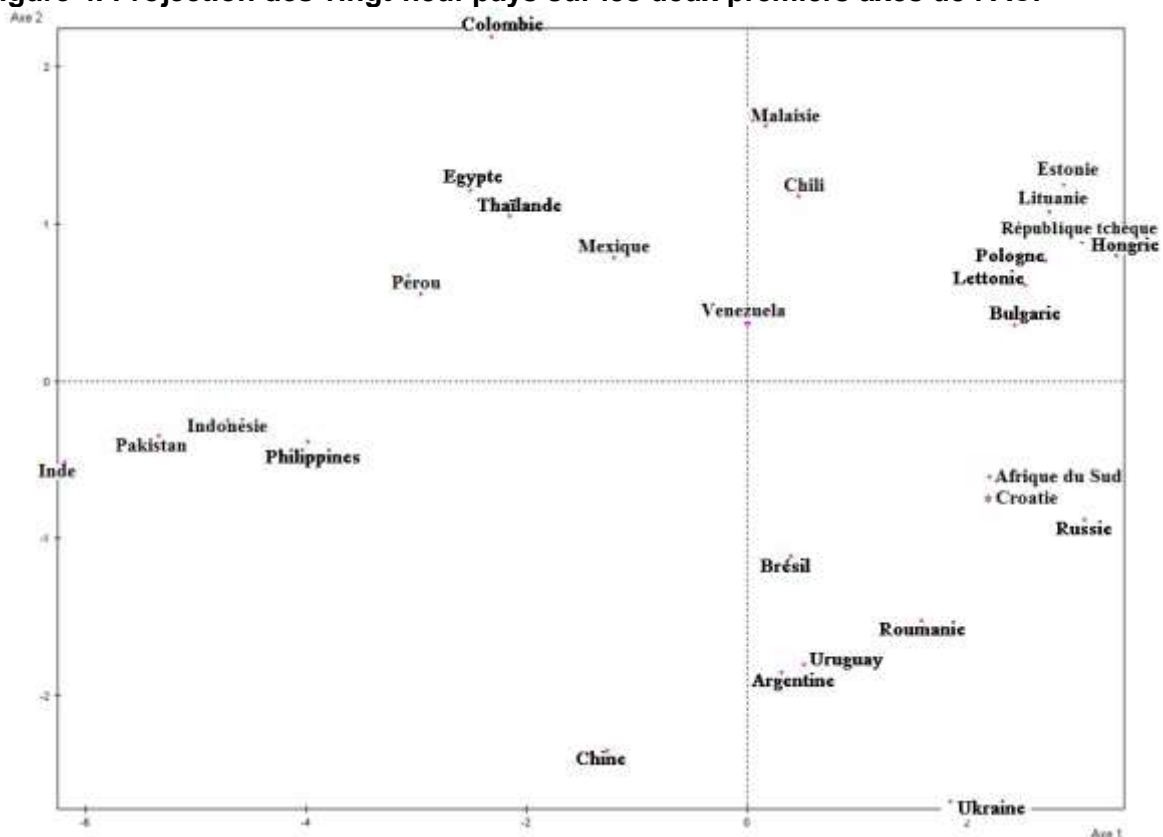
²⁸ Après standardisation des données, une métrique et une règle de « dissimilarité » adaptées doivent être utilisées afin d'aboutir à une classification pertinente. Au regard de la littérature en sciences sociales la méthode de Ward et la distance euclidienne apparaissent comme les plus pertinentes en raison des variables quantitatives retenues.

4. RESULTATS

4.1. Distinction des quatre régimes de qualité de l'emploi au sein des économies émergentes

La projection des économies émergentes sur le plan prédéfini par les axes AP1 et AP2 permet de faire apparaître les oppositions institutionnelles entre les régimes de qualité de l'emploi des différents pays (figure 4).

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



Conformément au cercle des corrélations, sur le premier axe sont discriminés négativement les pays ayant une faible protection des relations individuelles de travail. En particulier, cet axe identifie un régime exprimant une prédominance des règles informelles, caractérisant notamment les pays d'Asie du Sud, opposé au régime plus propice à la sécurisation de la relation individuelle de travail, regroupant alors les pays d'Europe centrale et orientale (PECO) et la Fédération de Russie.

Sur l'axe AP2, deux autres régimes de qualité de l'emploi cristallisent une opposition selon des niveaux différenciés de capacités et de protections collectives. D'un côté apparaît un régime rassemblant des pays caractérisés par de larges conventions collectives et de hauts niveaux de syndicalisation, plus favorables à la négociation d'un compromis social favorable aux travailleurs. À l'opposé figure un régime regroupant des pays émergents présentant un

centralisme à propos des relations collectives, dans lequel l'exercice du droit syndical et du droit de grève est étroitement conditionné et encadré²⁹.

De plus, cette configuration apparaît robuste à travers le non-chevauchement des ellipses de confiance des régimes issus de la classification dans le plan de l'ACP (voir annexe 5). Ainsi, les précisions apportées par la classification consolident et précisent le constat d'une opposition entre quatre régimes distincts de qualité de l'emploi (tableau 4).

Tableau 4. Moyennes des variables de qualité de l'emploi pour chaque régime

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

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

²⁹ Voir VegaRuiz (2005).

Nous pouvons alors résumer ces caractéristiques des différents régimes d'emploi sous la forme d'un tableau présentant les deux grandes dimensions institutionnelles rassemblant et discriminant les différents pays émergents (tableau 5).

Tableau 5. Synthèse des régimes de qualité de l'emploi à travers les deux dimensions institutionnelles de la qualité de l'emploi

Régimes de qualité de l'emploi	Relations individuelles de travail	Capacités collectives des travailleurs
QdE très faible	--	--
QdE faible	-	--
QdE intermédiaire	+	++
QdE élevée	++	+

Ainsi, la première forme de rapport salarial identifiée comme un régime de très faible qualité de l'emploi, rassemble les pays situés à l'extrême gauche du plan de l'ACP (figure 4). D'après la classification, ce régime cumule un double déficit: un faible niveau de protection au sein des relations individuelles de travail et des protections collectives parcellaires. Ainsi, la QdE dans ce régime, présent en Asie du Sud et au Pérou, est globalement très faible dans la mesure où le taux de travailleurs pauvres (43%), la proportion de travailleurs informels (75%), le taux de travailleurs à temps partiel (23%) et le taux d'emplois vulnérables (59%) apparaissent significativement plus élevés que la moyenne de l'échantillon. Renforçant cette idée de précarisation extensive des travailleurs, les niveaux de salaire, de productivité, de protection contre les lésions professionnelles, de couverture sociale et de retraite sont tous significativement inférieurs à la moyenne de l'échantillon. Enfin, ce régime déploie des formes très relatives de protection collective, dans la mesure où seulement 8% des travailleurs sont encadrés par des négociations collectives et uniquement 9% sont syndiqués. Ces faiblesses institutionnelles sur les deux niveaux doivent être mises en relation avec les structures sociales participant à la composition des pays d'Asie du Sud, marqués par un vaste secteur agricole et présentant un indice de développement humain significativement plus faible que les autres pays.

La deuxième configuration du rapport salarial, identifiée comme un régime de faible qualité de l'emploi regroupe les pays émergents situés en haut du plan de l'ACP (figure 4). Rassemblant des pays de zones géographiques variées, ce régime idiosyncratique présente des formes de relations individuelles dans l'emploi moins précaire que le régime précédent. Cependant, cette classe se singularise par une faiblesse structurelle des taux de syndicalisation (14%) et d'encadrement par des conventions collectives (8%). Bien qu'hétérogènes, ces pays apparaissent dans l'ensemble peu favorables à la formation d'un compromis social élargi, associant plutôt une frange large du capital avec une frange restreinte du travail (Bizberg et Théret, 2012). Plus précisément, les pays andins et le Mexique s'illustrent par l'introduction continue de politiques de dérégulation du marché du travail, sous la pression successive des « premier » et « second » Consensus de Washington (Romo, 1994; Moncayo, 2003). Défini par les objectifs des institutions internationales, le compromis social et politique au sein de ces pays associe une forte législation sur le plan des relations individuelles de travail, souvent circonscrites aux secteurs économiques stratégiques et ineffective pour le reste de la population, et à l'inverse, un centralisme étatique concernant les relations collectives, conditionnant étroitement l'exercice du droit syndical et du droit de grève (VegaRuíz, 2005). Cette forte hétérogénéité des travailleurs se manifeste à travers la formation

d'undéveloppement inégalitaire des capacités de résilience des ménages et la faiblesse des formes organisations dans le champ politique (Bizberg, 2014). Ainsi, ce régime présente l'indice de Gini le plus élevé, enfermant le marché du travail déformé par les inégalités dans un processus de segmentation institutionnalisée de la qualité de l'emploi.

Identifié par un régime de qualité de l'emploi intermédiaire, la troisième forme de rapport salarial s'oppose au régime précédent sur l'axe AP2 de l'ACP (figure 4). Situé en bas du plan, ce régime exprime des formes de relations individuelles de travail plus protégées, malgré des niveaux de salaire et de productivité plus faible. Toutefois, les pays qui composent ce régime se distinguent par des niveaux de syndicalisation (64 %) et de négociations collectives (29 %) significativement plus élevés que la moyenne de l'échantillon. Composé entre autres de l'Argentine, du Brésil et de l'Uruguay, ce régime hybride déploie un compromis socio-politique favorisant l'élargissement des protections collectives à une plus large frange des travailleurs (Bizberg et Théret, 2012). À l'inverse du régime précédent, ces pays ont marqué une rupture politique et économique avec les mesures de flexibilisation au cours des années 2000 (Cypher, 2013). À la recherche d'un modèle alternatif socialement soutenable, cette séparation a encouragé la recomposition d'un nouveau compromis social dans lequel les forces syndicales participent activement à la régulation des institutions du travail et jouent souvent les premiers rôles politiques (Trubek et al., 2013; Etchemendy et Collier, 2007).

Enfin, défini comme un régime de qualité de l'emploi élevé, l'ultime configuration du rapport salarial rassemble les pays situés à l'extrême droite du plan de l'ACP (figure 4). Ce dernier régime, regroupant la Fédération de Russie, les PECO et l'Afrique du Sud, associe de solides protections individuelles dans l'emploi et des formes plus parcellaires de protections collectives. Ainsi, ce régime d'emploi sécurise les travailleurs dans l'emploi par des niveaux de productivité, de salaire, de couverture retraite (86 %) et de protection face aux accidents du travail (93 %) significativement plus élevés que la moyenne des pays émergents de l'échantillon. À l'opposé du premier régime décrit, ces pays présentent des taux de travailleurs pauvres (2,1%), des proportions de travailleurs informels (14%), des taux de travailleurs à temps partiel (7%) et des taux d'emplois vulnérables (10%) significativement plus faibles que la moyenne. Toutefois, à l'inverse du régime décrit précédemment, ce régime fait preuve d'une faiblesse des éléments collectifs, handicapant l'élargissement d'un compromis social à l'ensemble des groupes sociaux autour de la QdE. Enfin, les pays émergents composant ce régime présentent des structures sociales caractérisées par un fort IDH, de plus faibles inégalités et un secteur agricole restreint.

En définitive, les quatre régimes de qualité de l'emploi structurant les économies émergentes se caractérisent par une combinaison singulière d'éléments institutionnels et non par une accumulation linéaire de ces derniers.

4.2. Analyse institutionnelle de l'éclatement des BRICS

Confirmant la projection des BRICS sur le plan de l'ACP (figure 4), la classification disperse les leaders de l'émergence au sein de trois régimes de qualité de l'emploi. Au regard de ce résultat, il convient de présenter plus nettement les conditions institutionnelles et socio-économiques de l'emploi dans ces pays déterminant l'intégration de chacun³⁰ dans ces régimes distincts.

³⁰ Nous excluons l'Afrique du Sud de cette description, dans la mesure sa place au sein des BRICS reste très controversée (Darbon, 2008; Di Paola et Pons-Vignon, 2013).

À l'inverse de la théorie de Kuznets, la question politique et économique d'une croissance inégalitaire couplée avec l'absence de développement social et humain a souvent été explorée au sein des PED (Salama, 2009). Cette problématique concerne en premier lieu l'économie indienne, et les pays s'inscrivant dans le premier régime de qualité de l'emploi (Jaffrelot, 2008). En effet, les faiblesses individuelles et collectives de la relation de travail dans ces pays s'affirment comme des obstacles structurels au développement des populations, confirmé par le faible IDH de ce régime. Depuis 2002, cette logique est entretenue en Inde par un rapport de force défavorable aux travailleurs qui s'exprime à travers la réalisation de la «seconde génération de réformes du marché du travail», passant notamment par une dérégulation des contrats, produisant un accroissement de l'informalisation et de laprécarisation dans les dix dernières années (Roychowdhury, 2014, p. 1).

Le Brésil quant à lui présente un contexte institutionnel différent. Historiquement, le syndicalisme brésilien joue les premiers rôles politiques depuis 1988, à travers sa participation active au processus de démocratisation constitutionnel suivant la dictature. Les organisations syndicales sont alors puissantes et s'imposent comme des acteurs incontournables du nouveau compromis social, tout en conservant «un système syndical corporatiste marqué par la règle héritée de l'ère Vargas d'unicité du syndicat dans l'entreprise, en fonction de la catégorie professionnelle» (Guézennec, Jolly et Leuthereau-Morel, 2012, p. 8). En imposant de larges politiques de répartition, cette forte représentation syndicale pèse à la hausse sur les salaires et engendre une diminution des inégalités et de la pauvreté. Cette reconfiguration du compromis social et politique caractérise la recherche d'un modèle national de soutenabilité sociale et économique négocié avec les organisations syndicales et ouvrières. Cette logique s'illustre à travers un cadre juridique plus protecteur et la formalisation des relations de travail, impliquant notamment une indexation de la variation annuelle du salaire minimum sur le taux de croissance de l'année précédente, formulant implicitement un régime *fordiste* ou *social-développementaliste* (Trubek et al., 2013; Bizberg, 2014).

Inclassable et souvent mal classée, la Chine explore une voie alternative aux réformes proposées par les organisations financières et internationales, tout en se singularisant du cadre brésilien. Tel que consigné dans le «Consensus de Pékin», elle développe une forme idiosyncratique de relations individuelles de travail, tout en déployant un compromis social singulier (Domenach, 2008; Aglietta et Bai, 2012). Officiellement, le taux de syndicalisation en Chine avoisine les 90 %, dans la mesure où tous les travailleurs sont tenus d'être affiliés à un des syndicats appartenant à la Fédération nationale des syndicats chinois, directement rattachée au parti communiste chinois. Toutefois, il nous faut relativiser cette appréciation, assez lointaine de la réalité des acteurs et des reconfigurations de la relation salariale à l'œuvre en Chine (Séhier, 2014). Cet État présente souvent une multitude de caractéristiques contradictoires en fonction des données utilisées. Ainsi un décompte focalisé uniquement sur les zones urbaines fait état de 60 % de travailleurs effectivement syndiqués. Par ailleurs, dans la pratique l'organisation syndicale représente un lieu de détection des cadres du parti et constitue rarement un espace négociation et d'intervention des travailleurs dans la formation du compromis social. Par ailleurs, la faiblesse réelle des droits collectifs octroyés vient se heurter avec la transformation des normes d'emploi liée à l'ouverture du capital chinois. Ce processus semble affecter la stabilisation des règles encadrant la relation salariale, dont les formes sont aujourd'hui hybrides malgré l'adoption des premières normes de droit social en 2007 (Séhier, 2014).

Enfin, la Fédération de Russie appartient au dernier régime, dont les résultats en termes de qualité de l'emploi peuvent être précisés. La place de la Fédération de Russie dans ce régime est caractéristique des transformations structurelles intervenues depuis le début des années

2000. Ce pays présente une recomposition spécifique de son modèle de développement concentrée autour du renforcement du pouvoir étatique (Sapir, 1997). Suite aux chocs générés par les différents plans d'ajustement structurel dans les années 1990, la Fédération de Russie forme une nouvelle coalition sociopolitique autour d'un nouveau modèle industriel par la réintroduction d'une stratégie de substitution aux importations (Sapir, 2005). Ainsi, elle se structure à travers le renforcement de la puissance publique dont le poids sur l'économie exprime une forme de «capitalisme d'État», affaiblissant d'autant les organisations syndicales et leur capacité de participation aux négociations collectives (Sapir, 2005). Il apparaît que la qualité de l'emploi et les protections octroyées aux travailleurs sur le marché du travail sont étendues, mais laissées à la discrétion du pouvoir politique. Autrement dit, la Fédération de Russie se présente comme un régime déployant de fortes protections individuelles dans la relation de travail, sans pour autant permettre leur stabilisation et créer les conditions d'un compromis social élargi sur le marché du travail.

Au regard de la variété institutionnelle des systèmes d'emploi présentés, il n'est pas surprenant d'observer un tel éclatement chez les leaders de l'émergence et des échanges internationaux. En définitive, ils apparaissent dispersés au sein de différents régimes de qualité de l'emploi, loin de constituer une « one best way » pour les autres pays.

5. CONCLUSION

À travers une méthodologie en deux étapes, ce papier a tenté de mettre en évidence la diversité des régimes de qualité de l'emploi participant à l'éclatement des économies émergentes et de leurs leaders. Cette démarche institutionnaliste a permis de faire apparaître la fragilité de la catégorie à travers la mise en évidence de regroupements et d'oppositions en matière de qualité individuelle et collective des emplois proposés dans ces pays. De cette façon, quatre grandes configurations institutionnelles se recomposent pour apporter un regard nouveau sur le développement social des travailleurs au sein de ces pays. Cet approfondissement de l'analyse distinctive, concentrant toute l'attention des organisations internationales dans la perspective d'une reprise internationale de la croissance, apparaît crucial afin de réorienter les politiques nationales et régionales autour d'un objectif fédérateur de qualité de l'emploi (Ocampo et Sehnbruch, 2015).

S'agissant plus précisément des champions de l'émergence, cette étude fait état de leur désagrégation à travers trois régimes sur quatre possibles, déstructurant d'autant la perspective d'un modèle de réussite commun au sein des BRICS. Infirmant ainsi les approches des modèles de convergence, ces pays déploient des formes singulières de rapports salariaux, présentant des compromis socio-politiques allant du plus vulnérable au plus protecteur pour les travailleurs. Ainsi, nous pouvons affirmer que toute appréciation de la situation *au* et *du* travail dans ces systèmes émergents doit dépasser les indicateurs macroéconomiques trop souvent proposées par l'économie standard, afin d'élargir la connaissance des configurations institutionnelles très hétérogènes qui divisent ces pays entre eux. Une poursuite à ce travail pourrait ainsi résider dans une approche intégrant l'ensemble des PED exclus de l'émergence, permettant de confirmer ou préciser ces quatre grands régimes de qualité de l'emploi structurant les institutions du travail dans les économies du Sud.

Bibliographie

- Aglietta M. et Bai, G. (2012), *La Voie chinoise: Capitalisme et empire*, Paris, Odile Jacob.
- Allegret J-P. (2005), *Les régimes de change dans les marchés émergents*, Paris, Vuibert.
- Amable B. (2005), *Les cinq capitalismes*, Paris, Editions du Seuil.
- Amin S. (2009), *Sur la crise : Sortir de la crise du capitalisme ou sortir du capitalisme en crise*, Paris, Le Temps des cerises.
- Ahmed I. (2003), « Decentwork and humandevelopment », *Revue Internationale du Travail*, vol. 142, n° 2, p. 263-271.
- Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F. et Ritter, J.A. (2003), « La mesure du travail décent: un système d'indicateurs statistiques de l'OIT », *Revue Internationale du Travail*, vol. 142, n° 2, p. 159-194.
- Bélanger P. R. et Lévesque B. (2006), « Economie de la régulation », in *Dictionnaire de l'autre économie*, Laville J-L. et Cattani A. D., Paris, Gallimard folio actuel, p. 269-278.
- Berg J. (2015), *Labour markets, institutions and inequality*, Londres, Edwar Elgar.
- Berg J. et Kucera D. (2008), « Labour institutions in the Developing World : historical and theoretical perspectives », in *In defence of labour market institutions*, Berg J. et Kucera D., Londres, Palgrave Mcmillan, p. 9-31.
- Berr E. et Combarrous F. (2007), « The false promises of the (second) Washington consensus: evidence from Latin America and the Caribbean (1990-2003) », *Brazilian Journal of Political Economy*, vol. 27, n° 4, p. 525-545.
- Bescond D., Chataignier A. et Mehran F. (2003), « Sept indicateurs pour mesurer le travail décent: une comparaison internationale », *Revue Internationale du Travail*, vol. 142, n° 2, p. 195-229.
- Bertrand H. (2002), « Vingt ans de recherches sur le rapport salarial : un bilan succinct », in *Théorie de la Régulation, l'état des savoirs*, Boyer R. et Saillard Y., Paris, La découverte, p. 126-134.
- Bizberg I. (2014), « Types of capitalism in Latin America », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 49 | 2014, mis en ligne le 01 mai 2014, consulté le 5 août 2015.
- Bizberg I. et Théret B. (2012), « La diversité des capitalismes latino-américains : Les cas de l'Argentine, du Brésil et du Mexique », *Revue de la régulation*, [En ligne], 11 | 1er semestre / Printemps 2012, mis en ligne le 26 avril 2012, consulté le 12 août 2015.
- Bonnet F., Figueiredo J.B. et Standing G. (2003), « Une famille d'indicateurs du travail décent », *Revue Internationale du Travail*, vol. 142, n° 2, p. 231-260.
- Bonnet F. et Viegelahn C. (2014), « Social protection, living standards and economic development: Overview of trends and assessment of policies », in *World of Work Report 2014: Developing with jobs*.
- Bowles P. (2009), « Globalization's problematic for labour: Three paradigms », *Global Labour Journal*, vol. 1, n° 1, p. 12-31.
- Boyer R. (2002a), « Vingt ans de recherches sur le rapport salarial : un bilan succinct », in *Théorie de la Régulation, l'état des savoirs*, Boyer R. et Saillard Y., Paris, La découverte, p. 106-114.
- Boyer R. (2002b), « Variété du capitalisme et théorie de la régulation », in *L'Année de la régulation n°6 (2002-2003). Économie, institutions, pouvoirs*, Boyer R., Paris, Presses de Sciences Po, p. 125-195.
- Boyer R. (2013), « Marché, Etat et capitalismes », in *Traité de sociologie économique*, Steiner P. et Vatin F., Paris, Presse Universitaires de France, p. 53-86.
- Burchell B., Sehnbruch K., Piasna A. et Agloni N. (2014), « The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates », *Cambridge Journal of Economics*, vol. 38, n° 2, p. 459-477.
- Cloutier-Villeneuve L. (2012), « La qualité de l'emploi salarié au Québec et au Royaume-Uni entre 1998 et 2008: Evolution selon le genre et la situation familiale », *Revue Internationale du Travail*, vol. 151, n° 1-2, p. 71-95.
- Cypher J.M. (2013), « Neodevelopmentalism vs. neoliberalism: Differential evolutionary institutional structures and policy response in Brazil and Mexico », *Journal of Economic Issues*, vol. 47, n° 2, p. 391-99.
- Darbon D. (2008), « L'Afrique du Sud: une puissance au seul regard des autres? », in *L'enjeu mondial. Les pays émergents*, Jaffrelot, C., Paris, Presses de Sciences Po, p. 137-145.
- Davoine L., Erhel C. et Guergoat-Larivière M. (2008), « Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond », *Revue Internationale du Travail*, vol. 147, n° 2-3, p. 163-98.

Di Paola M. et Pons-Vignon N. (2013), «Labour market restructuring in South Africa: Low wages, high insecurity », *Review of African Political Economy*, vol.40, n°138, p. 628-638.

Domenach J-L. (2008), «Peut-on parler d'émergence chinoise?», in *L'enjeu mondial. Les pays émergents*, Jaffrelot, C., Paris, Presses de Sciences Po, p. 81-89.

Etchemendy S. et Collier R. (2007), «Down but not out: Union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina [2003-2007]», *Politics & Society*, vol.35, n°3, p. 363-401.

Gabas J-J. et Losch B. (2008), «La fabrique en trompe-l'œil de l'émergence», in *L'enjeu mondial. Les pays émergents*, Jaffrelot, C., Paris, Presses de Sciences Po, p. 25-40.

Gallie D. (2007), *Employment regimes and the quality of work*. Oxford, Oxford University Press.

Ghai D. (2003), «Decent work: Concept and indicators», *Revue Internationale du Travail*, vol.142, n°2, p. 121-158.

Goos M., Manning A. et Salomons A. (2009), «Job polarization in Europe», *The American Economic Review*, vol.99, n°2, p. 58-63.

Green F., Mostafa T., Parent-Thirion A., Greet V., Gijs Van. H., Biletta I. et Lyly Yrjanainen M. (2013), «Is job quality becoming more unequal?», *Industrial Relations & Labor*, vol.66, n°4, p. 753-784.

Guergoat-Larivière M. et Marchand O. (2012), «Définition et mesure de la qualité de l'emploi: une illustration au prisme des comparaisons européennes», *Économie et Statistique*, vol.454, p. 23-42.

Guezennec C., Jolly C. et Leuthereau-Morel N. (2012), «Droit du travail et protection des travailleurs dans les pays émergents», *Note d'analyse* n°301, Paris. Centre d'analyse stratégique.

Hall P. A. et Soskice D. (2001), *Varieties of Capitalism. The institutional foundations of comparative advantage*, Oxford, Oxford University Press.

Jaffrelot C. (2008), «L'Inde, puissance émergente, jusqu'où?», in *L'enjeu mondial. Les pays émergents*, Jaffrelot C., Paris, Presses de Sciences Po, p. 91-104.

Kantor P., Rani U. et Unni J. (2006), «Decent work deficits in informal economy, Case of Surat», *Economic and Political Weekly*, vol.41, n°21, p. 2089-2097.

Kesselman D. (2015), « Crise ou transformations du monde du travail dans les Amériques ? », *IdeAs* [En ligne], 5 | Printemps/Été 2015, mis en ligne le 18 mai 2015, consulté le 20 juillet 2015.

Lallement M. (2006), « Socio-économie du travail », in *Dictionnaire de l'autre économie*, Laville J-L. et Cattani A. D., Paris, Gallimard folio actuel, p. 590-598.

Lautier B. (2004), *L'économie informelle dans le tiers monde*, Paris, La Découverte.

Lebart L., Piron M. et Morineau A. (2006), *Statistique exploratoire multidimensionnelle, visualisation et inférence en fouille de données*, Paris, Editions Dunod.

Moncayo J. E. (2003), «Resultados de las reformas del consenso de Washington en los países andinos: Estabilización incompleta, profundización de los desequilibrios sociales y crecimiento precario», *Economía y Desarrollo*, vol.2, n°1, p. 73-95.

Novosseloff A. (2008), «La place des pays émergents aux Nations unies», in *L'enjeu mondial. Les pays émergents*, Jaffrelot C., Paris, Presses de Sciences Po, p. 259-272.

Ocampo J. A. et Sehnbruch K. (2015), « Introduction: la qualité de l'emploi en Amérique latine », *Revue Internationale du Travail*, vol. 154, n° 2, p. 187-190.

OCDE. (2011), *Latin American Economic Outlook 2011: How Middle-Class is Latin America?* (Paris).

Organisation Internationale du Travail. (2012), *Decent working indicators: concepts and definitions: ILO manual* (Genève).

Organisation Internationale du Travail. (2014), *Global employment trends 2014: Risk of a jobless recovery?* (Genève).

Organisation Internationale du Travail. (2015), *Les formes atypiques d'emploi* (Genève).

Osterman P. (2013), «Introduction to the special issue on job quality: What does it mean and how might we think about it?», *Industrial and Labor Relations Review*, vol.66, n°4, p. 739-752.

Piveteau A. et Rougier E. (2010), «Émergence, l'économie du développement interpellée », *Revue de la régulation*, [En ligne], 7 | 1er semestre / Printemps 2010, mis en ligne le 03 juin 2010, consulté le 12 août 2015.

Piveteau A., Rougier E. et Nicet-Chenaf D. (2013), *Émergences capitalistes aux Suds*, Bordeaux, Karthala Editions.

- Portes A. et Smith L. D. (2012), *Institutions count: their role and significance in Latin America development*, Los Angeles, University of California Press.
- Ramos J., Sehnbruch K. et Weller J. (2015), « La qualité de l'emploi en Amérique latine: théorie et faits », *Revue Internationale du Travail*, vol. 154, n° 2, p. 191-216.
- Rist G. (1996), *Le Développement : Histoire d'une croyance occidentale*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Romo H.G. (1994), « Le consensus de Washington au Mexique », *Economies et Sociétés*, vol. 28, n° 1-2, p. 375-390.
- Roychowdhury A. (2014), « The labour market flexibility debate in India: Re-examining the case for signing voluntary contracts », *Revue Internationale du Travail*, vol. 153, n° 3, p. 473-487.
- Rubery J. et Grimshaw D. (2003), *The organisation of employment: an international perspective*, New York, Palgrave Macmillan.
- Rudra N. (2007), « Welfare states in developing countries: Unique or universal? », *The Journal of Politics*, vol. 69, n° 2, p. 378-396.
- Salama P. (2009), « Desarrollo y desigualdades », *Revista CIFE*, vol. 14, p. 17-24.
- Salama P. (2014), *Des pays toujours émergents?*, Paris, La documentation française.
- Sapir J. (1997), « Le débat sur la nature de l'URSS: lecture rétrospective d'un débat qui ne fut pas sans conséquences », in *URSS et Russie – Rupture historique et continuité économique*, Motamed-Nejad R., Paris, Presses Universitaires de France, p. 81-115.
- Sapir J. (2005), *Quelle économie pour le XXI^e siècle*, Paris, Editions Odile Jacob.
- Séhier C. (2014), « La responsabilité sociale des entreprises dans l'industrie chinoise : une recomposition de la relation salariale ? », *Revue de la régulation* [En ligne], 15 | 1er semestre / Printemps 2014, mis en ligne le 27 juin 2014, consulté le 12 août 2015.
- Sgard J. (2008), « Qu'est-ce qu'un pays émergent? », in *L'enjeu mondial. Les pays émergents*, Jaffrelot C., Paris, Presses de Sciences Po, p. 41-54.
- Trubek D. M., Garcia H. A., Courtinho D. R. et Santos A. (2013), *Law and the new developmental state*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Vázquez S. T. et Sumner A. (2013), « Revisiting the meaning of development: A multidimensional taxonomy of developing countries », *The Journal of Development Studies*, vol. 49, n° 12, p. 1728-1745.
- Vega Ruíz M.L. (2005), *La reforma laboral en América Latina : 15 años después* (Lima).
- Vercueil J. (2012), *Les pays émergents: Brésil, Russie, Inde, Chine : mutations économiques et nouveaux défis*, Paris, Editions Bréal.
- Webster E., Budlender D. et Orkin M. (2015), « Un outil de diagnostic et d'action pour la réalisation du travail décent », *Revue Internationale du Travail*, vol. 154, n° 2, p. 139-163.
- Woll C. (2008), « Les stratégies des pays émergents au sein de l'Organisation mondiale du commerce », in *L'enjeu mondial. Les pays émergents*, Jaffrelot C., Paris, Presses de Sciences Po, p. 273-286.

Annexe 1. Matrice des corrélations entre variables de qualité de l'emploi

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

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

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

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

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

**Annexe 4.
individus
Classification**

**Dendrogramme des
(pays) issu de la
mixte**

**Annexe 5.
confiance des
qualité de**

**Ellipses de
quatre régimes de
l'emploi**

