

Projet de thèse CIFRE

Partenaires du projet :

- **La filiale EQ Monitoring de Red Mangrove Development Advisors** créée pour porter ce projet et représentée par Claire NEUSCHWANDER, responsable du pôle insertion économique et appui au secteur privé
- **Le Laboratoire Les Afriques dans le monde (LAM UMR CNRS 5115)**, représenté par Jean-Philippe Berrou, Maître de conférences en sciences économiques et Directeur de la recherche de Sciences Po Bordeaux / Chercheur associé à BSE
- **L'Ecole doctorale Sociétés, Politique, Santé Publique (ED SP2)**, rattachée au Collège des Ecoles Doctorales de l'Université de Bordeaux.

Présentation des partenaires

Red Mangrove est un **cabinet de conseil à taille humaine** qui œuvre à créer et renforcer les conditions d'un développement économique et social durable dans les pays émergents. Nous appuyons les acteurs du Nord et du Sud à :

- ✓ Accompagner et renforcer le **continuum de formation et d'insertion professionnelle**
- ✓ Accompagner les **écosystèmes d'appui aux entrepreneurs**
- ✓ Favoriser l'émergence de **solutions de financement innovantes**
- ✓ Renforcer les liens entre **Migration et Développement** en valorisant notamment l'apport des diasporas
- ✓ **Suivre, évaluer et mesurer l'impact des projets** pour améliorer les pratiques et les résultats

Nous comptons par exemple parmi nos clients : l'Agence Française de Développement, Expertise France, le FIDA, Oxfam, ADEPT, FSDA, Reporters Sans Frontières, l'IECD, CFI, etc.

Notre site web pour plus d'information : www.rmda-group.com/

Red Mangrove a créé une filiale, EQ Monitoring, pour mener des recherches autour de la qualité de l'emploi et développer les outils de suivi-évaluation qui en découlent.

Le Laboratoire Les Afriques dans le monde est une **unité mixte de recherche du CNRS** (UMR 5115, section 40 du Comité national) **et de Sciences Po Bordeaux**. Son ambition est de constituer un centre multidisciplinaire et comparatiste d'analyse du politique dans les Afriques et les espaces transocéaniques dessinés par les sociétés issues de la traite. Son projet scientifique comporte 5 axes :

- ✓ Axe 1 — **État, régulations et contestations dans les Afriques**
- ✓ Axe 2 — **Espaces, (im)mobilités, diasporas**
- ✓ Axe 3 — **Imaginaires, arts, subjectivités**
- ✓ Axe 4 — **Marchés et entrepreneuriats en Afriques**
- ✓ Axe 5 — **Risques sanitaires, crises agraires et défis environnementaux**

L'ED SP2 est une **école doctorale transdisciplinaire** créée en 2011. Son périmètre concerne trois grands domaines : **Biologie, Médecine et Santé** ; **Sciences de l'homme et humanités (Axe humanités nouvelles)** ; **Sciences de la société**. Elle a pour objectif de consolider les liens existant entre sciences sociales, science politique, sciences humaines et santé publique et de promouvoir des projets transversaux structurants et novateurs.

Contexte

Une injonction institutionnelle vers l'emploi décent

Dès 1948, le travail décent est intégré dans de grandes déclarations des droits de l'homme, des résolutions de l'ONU et des documents finaux de grandes conférences tels que l'Article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et le Sommet mondial pour le développement social (1995). Cet objectif universel prend une nouvelle dimension lorsqu'en **1999, le secrétaire général de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) à la 87^{ème} CIT aborde le travail décent comme un objectif politique.** Cet objectif combine aspects universalistes, aspirations personnelles et éthique collective au sein des rapports sociaux d'emploi¹.

La crise financière et économique mondiale de 2008 et ses conséquences participent à sensibiliser les responsables politiques internationaux à l'impératif de fournir des emplois de qualité, associés à la protection sociale et au respect des droits au travail, afin de parvenir à une croissance économique soutenue, durable et partagée, et d'éradiquer la pauvreté². Simultanément, l'**OIT teste une approche globale de la mesure du travail décent en 2009 au niveau national**, en compilant des définitions détaillées d'indicateurs et en préparant des profils de pays sur le travail décent pour un nombre limité de pays pilotes. Cette approche est approuvée par la 18e Conférence internationale des statisticiens du travail.

Grâce notamment au plaidoyer porté par l'OIT, le travail décent et les quatre piliers de l'agenda pour le travail décent – création d'emploi, protection sociale, droits au travail et dialogue social – deviennent des éléments centraux du nouveau Programme de développement durable pour 2030. Celui-ci fournit un schéma directeur commun pour la paix et la prospérité des populations et de la planète, aujourd'hui et à l'avenir à travers 17 Objectifs de développement durable (ODD). L'objectif de développement durable n°8 consiste en « *promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous* ».

Cette notion est aujourd'hui **incontournable dans le dialogue politique autour du monde de travail**. Ainsi, les ministres du Travail et de l'Emploi du G7 se sont prononcés en faveur d'une transition juste et de la création d'emplois décents pour une économie verte à Wolfsburg (mai 2022) et ont mis l'accent sur la nécessité d'investir dans le capital humain et le travail décent à Kurashiki (avril 2023).

Des travaux académiques relativement nombreux

Dès le début des années 2000, cette notion est placée au cœur des travaux socioéconomiques et des recommandations de politiques publiques (Burchell et al., 2014).

Dans les approches opérationnelles internationales, on retrouve trois grandes approches, qui sont combinées aujourd'hui et permettent d'appréhender la mesure du travail décent.

- D'abord **l'approche par « les sécurités au travail »**³ qui prend en compte six types de sécurité : la sécurité sur le marché du travail, la sécurité de l'emploi, la sécurité des conditions de travail, la sécurité

1 DERANTY, J.-P. ET MAC MILLAN, C. (2013). Qu'est-ce qu'un "travail décent" ? Propositions pour élargir la campagne de l'OIT pour le travail décent à partir de la psychodynamique. *Travailler*, 2(1):147–174

2 OIT, <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>

3 STANDING, G. (2002). From people's security surveys to a decent work index. *International Labour Review*, 141(4):441–454.

de la formation, la sécurité du revenu, et les sécurités collectives. C'est souvent cette approche qui est considérée dans les indicateurs macro.

- **L'approche par les « objectifs à atteindre »⁴** qui est en correspondance avec les objectifs de l'OIT. On considère les opportunités de travail, le travail dans des conditions de liberté, la dignité au travail, l'équité dans le travail, et le travail productif.
- **L'approche par « les déficits de travail décent »⁵**. Au lieu de mesurer ce qu'est le travail décent, on va mesurer ce qui ne l'est pas. C'est-à-dire, le taux de chômage, le travail des enfants, les horaires excessifs, le rapport femme/homme, la faible rémunération par heure de travail, les déficits de pensions de retraite, et le chômage des jeunes. Cette approche est souvent celle qui est retenue avec l'approche par les sécurités. Elle offre l'avantage de reposer sur des données macro assez standard, agrégées à l'échelle nationale et qui bénéficient d'une grande comparabilité entre les pays.

Ces approches du travail décent ne répondent pas ou seulement partiellement à une question clé : qu'est-ce qu'avoir un travail décent au niveau individuel ? Seule une **réponse normative** est proposée, en disant ce que doit être le travail décent et ce qu'il ne doit pas être. Or, ce qui doit être n'est pas forcément ce qui est. C'est cet écart des réalités qu'il est nécessaire de comprendre, de saisir et de mesurer.

Cette grande réflexion autour du travail décent va ainsi **redynamiser les études sur la qualité de l'emploi** et répondre à la question posée par le travail décent : comment qualifier la qualité des emplois et qu'est-ce que c'est avoir un « bon emploi » ? Au niveau micro, on retrouve plusieurs approches pour caractériser au niveau individuel la qualité de l'emploi :

- Une première approche repose sur une **mesure unidimensionnelle** de la qualité de l'emploi, considérant le revenu comme une approximation valable de celle-ci⁶.
- Une seconde approche aborde cet instrument du **point de vue socio-psychologique** à travers la mesure de la satisfaction professionnelle des individus⁷.
- La troisième stratégie, prédominante dans les études socioéconomiques, consiste à identifier cet aspect **multidimensionnel** en rassemblant des **caractéristiques objectives** des emplois⁸.
- Enfin, une dernière approche ouvre des possibilités de synthèse entre ces différents courants en envisageant une **combinaison de critères objectifs et subjectifs**⁹. Ainsi, ces travaux tracent un modèle à sept dimensions dans lequel la qualité de l'emploi est organisée selon une structure de hiérarchisation des éléments inspirée de la pyramide des besoins de Maslow.

4 ANKER, R., CHERNSHEV, I., EGGER, P., MEHRAN, F. ET RITTER, J. A. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2):147–178.

5BESCOND, D., CHATAIGNIER, A. ET MEHRAN, F. (2003). Seven indicators to measure decent work : An international comparison. *International Labour Review*, 142(2):179–212.

6 FERNANDEZ-MACIAS, E. (2012). Job polarization in Europe ? Changes in the employment structure and job quality, 1995-2007. *Work and Occupations*, 39(2):157–182.

7 Clark (2005), Rose (2005) Clark, A. E. (2005). What makes a good job ? Evidence from OECD countries. In *Job quality and employer behaviour*, pages 11–30. Springer, Amsterdam.

Rose, M. (2005). Job satisfaction in Britain : Coping with complexity. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3):455–467. Razafindrakoto, M. et Roubaud, F. (2013). La satisfaction dans l'emploi : une mesure de la qualité de l'insertion professionnelle en regard des aspirations. In *Les marchés urbains du travail en Afrique Subsaharienne*, pages 125–149. IRD, Marseille. Razafindrakoto, M., Roubaud, F. et Wachsberger, J. (2012). Travailler dans le secteur informel : choix ou contrainte ? : une analyse de la satisfaction de l'emploi au Vietnam. In *L'économie informelle dans les pays en développement*, pages 47–66. AFD, Paris.

8 , Kalleberg, (2012) Floro, M. S. et Messier, J. (2011). Is there a link between quality of employment and indebtedness ? The case of urban low-income households in Ecuador. *Cambridge Journal of Economics*, 35(3):499–526.

9 Körner, T., Puch, K. et Wingerter, C. (2009). Quality of employment. Working Paper 13, Wiesbaden, Federal Statistical Office of Germany, Berlin.

Le survol de la littérature permet de constater que les variables permettant de caractériser statistiquement la qualité de l'emploi ne sont pas déterminées a priori ; elles doivent être adaptées au contexte social et réglementaire étudié. Autrement dit, la qualité d'un emploi se situe à l'intersection entre les règles en matière de droit du travail, de droit social et les normes régissant l'identité collective et le statut individuel dans l'emploi.

Des acteurs terrain intéressés mais en difficulté pour mesurer les emplois décents leurs échelle

Agences de développement, ONG, fonds d'investissement à impact **subissent l'injonction institutionnelle de mesurer désormais la qualité** et pas juste le nombre d'emplois qu'ils contribuent à créer et/ou à maintenir. Dans les entretiens que nous avons menés, ces acteurs se disent également **intéressés par ces notions afin de donner du sens et d'améliorer leurs actions**.

Ni les travaux de l'OIT (macro et normatif), ni les travaux académiques (utilisation de différentes variables et forte adaptation aux contextes locaux) ne donnent une méthodologie simple et facilement transposable d'un pays à un autre, d'un projet à un autre. A ce jour, **il ne semble y avoir aucune démarche de mesure utilisable de manière réaliste par les acteurs terrain et répliable pour différentes zones géographiques et situations d'emplois**.

Détail du projet de recherche

Notre ambition est de réfléchir à comment les opérateurs de terrain appréhendent la notion de qualité de l'emploi ainsi que d'opérationnaliser ce concept dans les pays du sud, notamment dans une logique évaluative, tant pour les salariés que pour les entrepreneurs, tant dans le formel que dans l'informel.

Dans ce cadre, les recherches menées par le doctorant CIFRE questionneront **si la qualité de l'emploi dans les pays du sud peut faire l'objet d'un suivi évaluation**.

3 axes de travail seront ainsi explorés :

1. Analytique :

- Est-ce que l'intérêt pour les thématiques emploi décent / qualité de l'emploi traduit uniquement une incitation par les bailleurs de fonds et/ou un changement de vision du travail par les parties prenantes ?
- Comment ces discussions et outils utilisés participent au changement de pratiques par les différentes parties prenantes ? Plus spécifiquement, la mise en œuvre d'un suivi-évaluation sur la qualité de l'emploi fait-il effectivement changer les pratiques des acteurs mobilisés, les cadres juridiques et/ou cadre de référence sociaux ?

2. Méthodologique :

- Quels sont les réseaux d'acteurs en présence et quelle vision portent-ils autour de la qualité de l'emploi ?
- Est-il possible de suivre la qualité de l'emploi pour les différentes situations professionnelles présentes dans les pays du sud (formel/informel, employé/auto-emploi/chef d'entreprise, temps plein/partiel ; emploi permanent/saisonnier/journalier, etc.) ? Un standard est-il possible, voire même souhaitable ?

- Quels sont les éléments constitutifs de la qualité d'un emploi ? Faut-il les adapter selon le type de profils, de situation d'emploi et de localisation géographique ? Quelle méthode de pondération utiliser entre les différents critères ou les différents profils d'employés ? Comment collecter les données ?

3. Recommandations et opérationnalisation

- Quels sont les bénéfices et les risques de mesurer la qualité de l'emploi (sociologie de la politique du chiffre) ?
- Quels seraient les acteurs mobilisés et mobilisables pour ce suivi évaluation ? Pour quels usages (gouvernance, plaidoyer, amélioration de l'efficience des projets, enjeux de transition juste, etc.) ?

Profil du candidat / de la candidate

Le ou la candidate devra démontrer des compétences dans les domaines de l'insertion économique dans les pays du Sud, ainsi qu'une excellente maîtrise des techniques qualitatives et quantitatives.

Il ou elle pourra avoir suivi des études en science politiques, en économie et/ou en sociologie, orienté développement.

Il ou elle devra montrer une envie d'aller sur le terrain, un intérêt pour la réflexion interdisciplinaire, et une appétence pour les outils digitaux (pour la collecte des données et restitution des résultats).

Modalités d'encadrement

Au sein de EQ Monitoring : Sous la responsabilité hiérarchique de Claire Neuschwander, le candidat ou la candidate travaillera en collaboration avec des consultants spécialisés en suivi-évaluation et en insertion économique et appui au secteur privé. Par ailleurs, il ou elle travaillera avec un ou deux partenaires techniques testant différentes versions d'un outil de suivi-évaluation de la qualité de l'emploi sur le terrain et bénéficiera des conseils d'un comité scientifique interdisciplinaire.

Il passera 50% de son temps chez Red Mangrove et 50% de son temps au LAM.

Un budget sera prévu pour des missions terrain.

**Pour candidater, merci de bien vouloir envoyer CV et lettre de motivation à l'adresse suivante :
recrutement@rmda-group.com**