

Chapitre 4

Le travail à temps partiel : une bonne option?

L'emploi à temps partiel s'est considérablement développé dans les pays de l'OCDE, évolution qui a été concomitante avec la participation accrue de certains groupes de population traditionnellement les moins présents sur le marché du travail – tels que les femmes avec enfants, les jeunes et les seniors. En dépit des apports législatifs récents visant à améliorer la qualité des emplois à temps partiel, occuper ce type de poste reste pénalisant en termes de salaire, de sécurité de l'emploi, de formation et de promotion. En outre, les travailleurs à temps partiel font face à un risque de pauvreté accru par rapport à leurs homologues travaillant à temps complet, et en cas de perte d'emploi, ils ont moins souvent accès aux systèmes d'assurance chômage et aux services de reclassement. Mais globalement, en termes de satisfaction professionnelle, ces inconvénients semblent être compensés par les avantages que présente le temps partiel, permettant un meilleur équilibre entre travail et vie de famille et offrant de meilleures conditions en termes de santé et de sécurité au travail. Le développement du travail à temps partiel peut permettre d'accroître le taux d'activité global dès lors que certaines conditions sont remplies, en constituant une alternative viable à l'inactivité dans de nombreux cas. Toutefois, dans les pays où l'emploi à temps partiel est très répandu, très peu de salariés à temps partiel reprennent rapidement un emploi à temps complet, la plupart restant à temps partiel pendant de longues périodes. Cela correspond souvent à un choix, mais peut avoir des effets néfastes à long terme, à la fois pour les personnes concernées et quant à la capacité des pays à mobiliser plus largement la main-d'œuvre disponible dans un contexte de vieillissement de la population. Il est important de réduire les barrières à la reprise d'un emploi à plein-temps. À cet égard, les systèmes de prestations et de prélèvements obligatoires réduisent de façon substantielle le gain monétaire associé au passage d'un temps partiel à un temps complet, et peuvent freiner ce type de transition.

Introduction

Alors que le travail à temps partiel continue de progresser inexorablement dans de nombreux pays, la question se pose encore de savoir si cette tendance est la bienvenue¹. La croissance rapide du travail à temps partiel dans les années 80 et au début des années 90 a suscité quantité de travaux de recherche mettant en avant ses inconvénients : salaires réduits, possibilités de formation limitées et perspectives d'évolution restreintes (voir OCDE, 1999). Toutefois, cette vision négative de l'emploi à temps partiel est en contradiction avec une réalité cruciale : une femme sur quatre et près d'un homme sur dix travaillent à temps partiel dans les pays de l'OCDE, ce qui est un choix pour la grande majorité d'entre eux. Par conséquent, les gouvernements ont progressivement abandonné leur jugement sur le travail à temps partiel, qu'ils considéraient comme une forme de dualisme du marché du travail, pour tenter de l'encourager comme un moyen d'insérer sur le marché du travail des catégories de population au taux d'activité traditionnellement bas, comme les mères d'enfants en bas âge, les personnes ayant des problèmes de santé et les travailleurs âgés (voir OCDE, 2006, 2007, 2009a).

En conséquence, le cadre du marché du travail et de la politique sociale est devenu plus favorable au travail à temps partiel. Depuis la fin des années 90, trois quarts des pays de l'OCDE ont réformé la réglementation relative au temps de travail afin de garantir des salaires et des conditions de travail comparables entre travailleurs à temps partiel et à temps complet, et/ou de faciliter les transitions entre ces deux formes d'emplois en fonction de l'évolution de la situation personnelle des salariés. De nombreux pays ont également assoupli les restrictions qui pesaient sur les bénéficiaires des prestations de chômage, d'invalidité ou d'aide sociale et limitaient les possibilités de conjuguer activité réduite et bénéfice de prestations sociales, élargissant ainsi le champ du travail à temps partiel. Parallèlement à la recherche d'emploi et à la participation aux programmes actifs du marché du travail, le travail à temps partiel est de plus en plus encouragé dans le cadre des stratégies visant à réinsérer les demandeurs d'emploi dans la vie active.

Le présent chapitre a pour objectif de déterminer si le travail à temps partiel est pénalisant pour les salariés, et si tel est le cas, pourquoi il continue d'être massivement adopté. L'analyse met en évidence un arbitrage entre travail à temps plein, travail à temps partiel et inactivité – tant au niveau individuel que macroéconomique – et examine les obstacles qui empêchent les travailleurs à temps partiel de revenir à une activité à temps plein. La section 1 est consacrée à l'évolution récente du travail à temps partiel et propose un tour d'horizon des réglementations du temps de travail conçues pour favoriser le travail à temps partiel. La section 2 examine la qualité des emplois à temps partiel et les facteurs susceptibles d'entraîner des difficultés financières parmi les travailleurs à temps partiel. Enfin, la section 3 analyse la relation entre travail à temps plein, travail à temps partiel et inactivité, ainsi que ses implications en termes d'offre globale de main-d'œuvre. Elle s'attache également aux sorties du travail à temps partiel et au rôle joué par le système de prélèvements et de prestations sur les incitations financières à reprendre un emploi à temps plein.

Principaux résultats

- *En dépit des réformes de la réglementation visant à garantir une égalité de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein en termes de rémunération et de conditions de travail, des écarts considérables persistent.* En moyenne, les emplois à temps partiel induisent une pénalisation en termes de rémunération, de formation, d'évolution professionnelle, de sécurité de l'emploi et de syndicalisation, mais aussi des avantages en termes de maîtrise du temps de travail, de santé et de sécurité. En tenant compte des caractéristiques des salariés et des emplois qu'ils occupent, cette pénalisation semble moindre dans les pays où le temps partiel est le plus largement répandu, alors que les avantages demeurent.
- *Certains éléments montrent que, pour de nombreux travailleurs, les avantages offerts par le temps partiel compensent les inconvénients qu'il présente.* Les femmes qui choisissent le travail à temps partiel semblent satisfaites de faire un compromis en termes de rémunération, de revenus futurs et de sécurité de l'emploi pour bénéficier d'un aménagement du temps de travail adapté à leur vie de famille. Néanmoins, pour d'autres travailleurs à temps partiel, ces avantages ne sont pas suffisants pour compenser les inconvénients, tout du moins en matière de satisfaction sur le plan professionnel. Par ailleurs, l'arbitrage effectué par certains travailleurs entre les avantages et les inconvénients du temps partiel peut être motivé par des contraintes immédiates sans tenir compte des conséquences négatives à long terme de cette forme d'emploi sur le risque de pauvreté, l'évolution professionnelle et les revenus de retraite.
- *Le taux de pauvreté parmi les travailleurs à temps partiel est plus de deux fois supérieur à celui des travailleurs à temps complet en moyenne dans les pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles.* Les comparaisons réalisées à l'échelle internationale montrent que cette pénalisation est étroitement liée à la plus forte instabilité de l'emploi associée au travail à temps partiel. En revanche, le nombre moyen d'heures travaillées par les salariés à temps partiel ne permet pas réellement d'expliquer les écarts de taux de pauvreté observés entre pays. En outre, dans plusieurs pays, les travailleurs à temps partiel sont confrontés à une double pénalisation en termes de sécurité des revenus, qui peut les rendre plus vulnérables face au risque de pauvreté : ils sont non seulement moins susceptibles d'être titulaires d'un contrat à durée indéterminée mais ils sont aussi moins bien couverts par les systèmes d'assurance chômage en raison de périodes et de temps de travail plus courts, qui les empêchent souvent de satisfaire aux critères d'éligibilité de ces régimes d'assurance.
- *Dans l'ensemble, le travail à temps partiel favorise la hausse du taux d'activité :* les pays où le temps partiel est plus répandu affichent en effet des taux d'inactivité plus faibles. Cependant, une analyse plus poussée révèle que les femmes appartenant aux classes d'âge de forte activité peuvent substituer le travail à temps partiel au travail à temps plein. Les pays caractérisés par une proportion élevée de femmes d'âge très actif travaillant à temps partiel se distinguent par une offre de travail à temps plein plus faible et par une offre globale de main-d'œuvre, mesurée en équivalents temps plein, moindre.
- *Le travail à temps partiel peut constituer une alternative viable à l'inactivité si des incitations adaptées sont mises en place.* Si les principaux motifs de l'inactivité et du travail à temps partiel sont étroitement liés, ils varient tout au long de la vie : études pour les jeunes, personnes à charge pour les femmes d'âge très actif et maladie ou retraite pour les travailleurs âgés. Toutefois, de nombreuses femmes de plus de 40 ans continuent de travailler à temps partiel bien après que leurs responsabilités familiales ont diminué, essentiellement parce qu'elles préfèrent ce mode de travail.

- *Seule une petite partie des travailleurs à temps partiel accèdent à l'emploi à temps plein chaque année et cette proportion est encore plus faible dans les pays où le temps partiel est très répandu. De fait, la croissance du travail à temps partiel semble être associée à une amélioration de la qualité de ce type d'emploi et à un allongement des épisodes de travail à temps partiel, avec une proportion moindre de travailleurs optant pour le temps partiel dans le seul but de mieux concilier contraintes personnelles et emploi. Dans tous les pays pour lesquels des données sont disponibles, on observe un nombre encore plus limité de transitions vers l'emploi à plein-temps parmi les travailleurs pauvres, pour lesquels les sorties de l'emploi sont plus fréquentes que pour les autres travailleurs à temps partiel.*
- *Si la vaste majorité des travailleurs restent volontairement à temps partiel, il existe des obstacles à l'allongement de la durée du travail dans nombre de pays de l'OCDE. Les systèmes de prélèvements et de prestations diminuent, parfois considérablement, le gain monétaire associé à la reprise d'un emploi à plein-temps, notamment pour les travailleurs à temps partiel très court. Les estimations effectuées dans le cadre du présent chapitre tendent à confirmer que cet aspect financier a un impact sur les transitions, réduisant la probabilité de retour à l'emploi à temps plein, tout en augmentant la probabilité de sortie de l'emploi, par rapport au maintien dans le temps partiel. Par ailleurs, les travailleurs à temps partiel les plus démunis ne bénéficient pas toujours d'un soutien adapté de la part des services de l'emploi dans leur recherche d'un emploi à temps plein.*

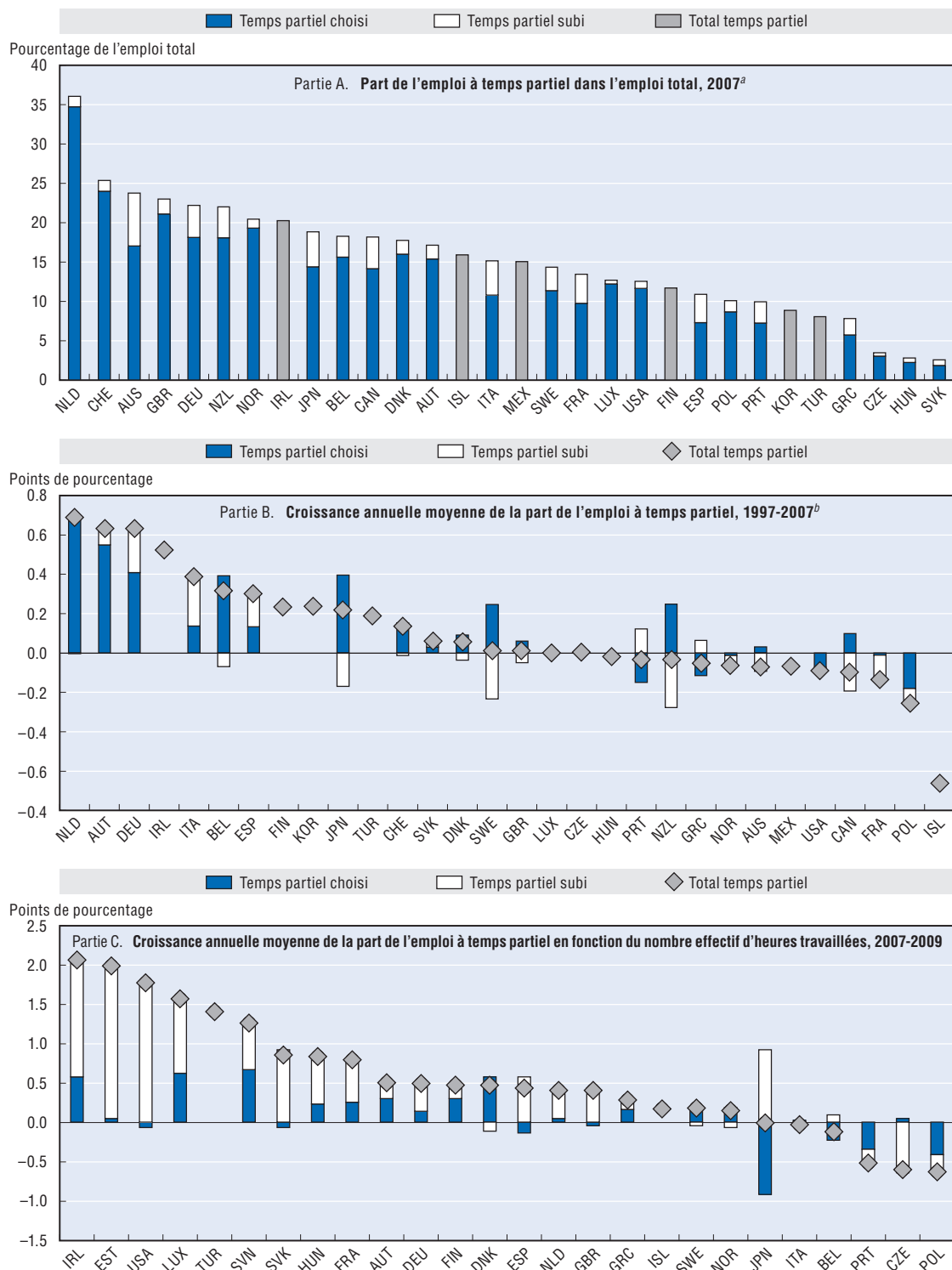
1. Travail à temps partiel : évolution récente

1.1. Le travail à temps partiel a continué de progresser ces dix dernières années et il s'agit, dans la majorité des cas, d'un choix des individus concernés

En 2007, avant la crise économique, l'emploi à temps partiel représentait 16,7 % de l'emploi total en moyenne dans les pays de l'OCDE, avec des proportions plus élevées aux Pays-Bas, en Suisse, en Australie, au Royaume-Uni, en Allemagne et en Nouvelle-Zélande (graphique 4.1)². Dans la majorité des pays, plus de la moitié des travailleurs à temps partiel sont des femmes d'âge très actif (graphique 4.A2.1 en annexe). Les jeunes représentent également une part non négligeable du travail à temps partiel dans un certain nombre de pays, où le taux d'emploi des étudiants est relativement élevé. La composition démographique du travail à temps partiel a néanmoins évolué au cours de la dernière décennie dans de nombreux pays, avec une augmentation de la part de travailleurs âgés et une baisse de celle des femmes d'âge très actif.

Parmi les salariés à temps partiel, certains préféreraient occuper un emploi à temps plein. Ces travailleurs, dits à temps partiel « involontaire », « non désiré », ou « contraint » (voir l'encadré 4.1 pour une discussion sur les limites de la distinction faite entre le temps partiel volontaire et involontaire), représentaient en moyenne 17 % de l'emploi à temps partiel en 2007. Même dans les pays où la proportion de travail à temps partiel non désiré était la plus élevée (Espagne, Italie, Portugal, Japon et Australie), moins d'un quart des travailleurs à temps partiel déclaraient préférer un emploi à temps plein. Néanmoins, on observe des écarts flagrants entre les différents groupes démographiques : il y a, en moyenne, 1,3 fois plus de travail à temps partiel involontaire parmi les hommes que parmi les femmes, tandis que les travailleurs âgés sont moitié moins susceptibles que les autres d'occuper un emploi à temps partiel non désiré.

La forte croissance de l'emploi à temps partiel observée dans de nombreux pays de l'OCDE au cours des années 80 et au début des années 90 s'est poursuivie, ou du moins ne s'est pas inversée, dans les dix années qui ont précédé la crise économique actuelle. La

Graphique 4.1. **Emploi à temps partiel dans les pays de l'OCDE**

a) Définition de l'emploi à temps partiel pour tous les pays : moins de 30 heures hebdomadaires. Aucune donnée relative à la part de l'emploi à temps partiel non désiré n'est disponible pour l'Irlande, l'Islande, le Mexique, la Finlande, la Corée et la Turquie.

b) Les données font référence à la période 2001-07 pour l'Australie et la Pologne, 2002-07 pour le Japon et 1997-2004 pour le Mexique.

Source : Parties A et B : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active. Partie C : données (non publiées) de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne; Enquête japonaise sur la population active; Current Population Survey (États-Unis).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932294740>

Encadré 4.1. La définition du travail à temps partiel « volontaire » et ses limites

La caractérisation de la nature « volontaire » ou « involontaire » du travail à temps partiel est quelque peu subjective, et doit être considérée avec certaines précautions. Les définitions de l'emploi à temps partiel involontaire utilisées dans la *Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active* ne sont pas parfaitement harmonisées entre pays. Dans la plupart des pays, les travailleurs à temps partiel involontaire sont identifiés en fonction de la réponse qu'ils donnent lorsqu'ils sont interrogés sur les raisons qui les poussent à travailler à temps partiel. L'éventail des raisons possibles, proposées par les enquêteurs, va des obligations scolaires ou familiales, à l'impossibilité de trouver un emploi à temps complet, et seules les personnes citant cette dernière raison comme justification de leur emploi à temps partiel sont considérées comme travailleurs à temps partiel involontaire. Dans quelques pays (par exemple, l'Australie, le Japon et la Nouvelle-Zélande), les travailleurs à temps partiel involontaire sont identifiés comme étant des personnes occupant un emploi à temps partiel et souhaitant travailler un nombre d'heures plus important.

Seule une faible proportion d'individus cite comme raison première de leur emploi à temps partiel, l'impossibilité de trouver un poste à temps plein. Néanmoins, pour les travailleurs à temps partiel « volontaire », le choix du temps partiel peut être lié à des contraintes externes, telles que l'impossibilité de concilier travail à temps plein et études ou charges familiales, ou encore, l'incapacité de travailler plus pour des raisons de santé (voir section 3 et encadré 4.4). Et au sein d'un ménage, les préférences en matière de temps de travail de l'un des deux conjoints peuvent également dépendre de la situation professionnelle de l'autre conjoint. Il est probable que la part du travail à temps partiel volontaire serait moindre si la question posée aux salariés prenait par exemple la forme suivante : « Si les services de garde d'enfants étaient meilleurs et moins chers, souhaiteriez-vous travailler à temps complet? ». Reste qu'il est très difficile de faire la part des choses, entre préférences personnelles et contraintes liées à l'insuffisance de certaines politiques, et ce type de distinction peut être quelque peu arbitraire. À cet égard, Gash (2008) note que les femmes déclarant travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants et celles travaillant involontairement à temps partiel ont, en France et aux Royaume-Uni, quasiment la même probabilité de quitter l'emploi à temps partiel, et au Danemark, quasiment la même probabilité de devenir inactive : ces observations suggèrent que les données sur les préférences ne seraient pas un bon indicateur des comportements.

Enfin, le caractère volontaire du travail à temps partiel, tel que mesuré dans ce chapitre et dans la plupart des études sur le sujet, ne signifie pas nécessairement que les salariés considérés comme travaillant à temps partiel sur une base volontaire sont satisfaits de leurs horaires. Par exemple, en moyenne dans les pays européens, 17,5 % des femmes travaillant volontairement à temps partiel souhaiteraient travailler plus, mais non à temps plein (Eurofound, 2009).

croissance la plus forte a été enregistrée aux Pays-Bas, en Autriche, en Italie, en Allemagne et en Irlande, autant de pays qui affichaient déjà un niveau moyen ou élevé de travail à temps partiel à la fin des années 90. À l'exception de l'Allemagne, l'Italie et l'Espagne, la croissance du travail à temps partiel s'est principalement déroulée sur une base volontaire, ce qui tient en grande partie à la montée en puissance du temps partiel parmi les groupes démographiques ayant une forte propension à choisir volontairement ce type d'emploi, notamment les travailleurs âgés et les femmes d'âge très actif. Dans une large mesure, la croissance de l'emploi à temps partiel a accompagné l'augmentation des taux d'activité, sans peser sur l'emploi à temps (voir section 3 pour plus de détails).

Les travaux existants montrent que les facteurs expliquant la croissance de l'emploi à temps partiel observée depuis les années 80 sont, en grande partie, liés à l'offre de main-d'œuvre. Ainsi, la hausse du taux d'activité des femmes a contribué à plus de la moitié de la progression du travail à temps partiel en Europe de l'Ouest et aux États-Unis dans les années 80 et 90 (Buddelmeyer *et al.*, 2008). Du côté de la demande, l'assouplissement des réglementations régissant le recours à l'emploi à temps partiel constitue un facteur explicatif important dans les années 90 en France, en Belgique et en Espagne. À l'inverse, les réformes de la législation sur la protection de l'emploi au Portugal et en Espagne ont diminué la part de l'emploi à temps partiel en réduisant, pour les employeurs, les coûts d'embauche sur les contrats de travail standards. Cependant, ces effets ont eu beaucoup moins d'ampleur que les facteurs d'offre. Le rôle mineur joué par la demande dans la progression de l'emploi à temps partiel est aussi mis en évidence dans plusieurs études par pays, selon lesquelles le développement du secteur tertiaire n'a contribué qu'à hauteur de 10-20 % à la croissance de l'emploi à temps partiel au cours des années 80 et 90 (Euwals et Hogerbrugge, 2006; Abhayaratna *et al.*, 2008; Allaart et Bellmann, 2007).

Selon l'enquête sur le temps de travail conduite auprès d'entreprises par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail en 2004-05 dans 21 pays européens, l'introduction du travail à temps partiel n'aurait été guidée par des considérations principalement d'ordre économique ou organisationnel que dans un tiers des cas (Eurofound, 2007). C'est davantage le souhait des salariés, ou bien une combinaison des besoins de l'entreprise et des préférences des salariés, qui est perçu comme le principal moteur du développement de l'emploi à temps partiel. Les réponses données par les chefs d'entreprises varient cependant en fonction de la taille de l'établissement et du secteur d'activité. Les besoins de l'entreprise sont majoritairement désignés comme étant la principale raison du développement de l'emploi à temps partiel parmi les établissements de petite taille, ainsi que dans des secteurs d'activité tels que l'hôtellerie et la restauration, les services sociaux et d'aide à la personne, l'éducation, la santé, les transports et la communication. Fait notable, les chefs d'établissement qui déclarent recourir au travail à temps partiel pour des questions d'organisation, tendent également à déclarer un recours fréquent à des types particuliers d'organisation du travail, moins compatibles avec un équilibre entre vie professionnelle et vie privée (comme le travail de nuit ou le week-end, des horaires variables, ou au contraire, très peu flexibles), suggérant la présence d'un ensemble de pratiques visant à répondre aux besoins de l'entreprise plutôt qu'à ceux des salariés.

La part de l'emploi à temps partiel varie sensiblement tout au long du cycle économique. Elle tend notamment à progresser en période de fléchissement de l'activité économique, qui incite d'une part, les employeurs à réduire le temps de travail et à limiter l'embauche à temps plein, et d'autre part, les deuxièmes apporteurs de revenus (généralement caractérisés par une plus forte propension au travail à temps partiel) à intégrer le marché du travail pour compléter les revenus du ménage (Euwal et Hogerbrugge, 2006; Buddelmeyer *et al.*, 2008). Les politiques visant à encourager les entreprises à réduire le temps de travail en période de ralentissement économique plutôt que de licencier des salariés jouent sans aucun doute un rôle dans la hausse du nombre de salariés employés à temps partiel (voir le chapitre 1 pour un examen des dispositifs de réduction des heures travaillées, de chômage partiel et leur impact lors de la crise actuelle). Les précédentes récessions ont montré que l'emploi à temps partiel non désiré est plus sensible aux conditions économiques que le travail à temps partiel volontaire, ce qui laisse à penser que les facteurs liés à la demande sont prédominants en période de récession

(Buddelmeyer *et al.*, 2008; Brender et Gallo, 2008; Partridge, 2003). La sensibilité de l'emploi à temps partiel non désiré aux conditions économiques est deux à trois fois plus importante pour les hommes appartenant aux classes d'âge de forte activité que pour les autres groupes démographiques qui sont traditionnellement plus enclins à travailler à temps partiel (femmes d'âge très actif, jeunes et travailleurs âgés).

Lors du ralentissement actuel, la part des salariés travaillant moins de 30 heures par semaine a augmenté dans plus de la moitié des pays pour lesquels des données sont disponibles (partie C du graphique 4.1). Cette progression est en grande partie non désirée et s'explique soit par une hausse du nombre de travailleurs à temps plein contraints de travailler moins à titre temporaire, soit par une augmentation du nombre de travailleurs embauchés à temps partiel mais qui préféreraient un emploi à temps plein. Toutefois, l'impact de la réduction du temps de travail opérée au cours de la récession sur les indicateurs « standards » d'emploi à temps partiel devrait être plus modeste. En effet, la *Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active*, ainsi que la plupart des enquêtes nationales sur la population active, identifient les travailleurs à temps partiel en fonction de leurs heures de travail *habituelles* déclarées et non *réelles*. Dans ces conditions, les individus qui travaillent généralement à plein-temps mais dont le temps de travail a été réduit en raison du ralentissement économique ne seront pas considérés comme des travailleurs à temps partiel. En moyenne, dans les pays européens identifiés dans le graphique 4.1, 80 % de « l'emploi à temps partiel non désiré » enregistré au cours de la récession tient à la réduction du temps de travail des salariés à temps plein plutôt qu'aux individus travaillant généralement à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage. Le ralentissement économique actuel ne devrait donc avoir qu'une incidence limitée sur la part de l'emploi à temps partiel, telle que mesurée par les indicateurs « standards ».

1.2. Réforme de la réglementation du travail à temps partiel

Depuis le début des années 90, la plupart des pays de l'OCDE ont adopté de nouvelles législations visant à encourager l'emploi à temps partiel de qualité et à diminuer l'emploi à temps partiel non désiré, en utilisant les moyens suivants : i) imposer une rémunération et des conditions de travail comparables pour les travailleurs à temps partiel et à temps plein; ii) autoriser une réduction du temps de travail pour les travailleurs à temps plein dans certaines circonstances; ou iii) accorder aux individus travaillant déjà à temps partiel un traitement préférentiel pour les embauches à temps plein. Ces réformes ont principalement été motivées par les accords internationaux sur le travail à temps partiel, notamment la Directive européenne sur le travail à temps partiel (1997), ainsi que la Convention C156 et la Recommandation R182 de l'OIT concernant le travail à temps partiel (1994)³. Toutefois, l'importance croissante du travail à temps partiel et la sensibilisation aux difficultés rencontrées par les travailleurs pour parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et responsabilités familiales ont également joué un rôle moteur dans l'adoption de ces réformes.

Le tableau 4.1 donne un aperçu des droits d'accès au temps partiel pour les salariés à temps plein ainsi que des droits des travailleurs à temps partiel dans les pays membres de l'OCDE ou en voie d'adhésion⁴. Dans la plupart des pays, les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier de la même rémunération et des mêmes conditions de travail contractuelles que les travailleurs à plein-temps, au prorata⁵. D'une manière générale, ces « obligations d'égalité de traitement » ont été adoptées dans les années 90 et au début des années 2000. Dans près de la moitié des pays de l'OCDE, les employeurs sont tenus d'informer les salariés à temps partiel souhaitant augmenter leur temps de travail des vacances de postes à temps plein. Dans

Tableau 4.1. Droits au temps partiel et des salariés à temps partiel

	Égalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel depuis :	Droit des salariés à réduire leurs horaires de travail (motifs acceptables pour le refus : A = aucun; ES = motifs économiques sérieux; TM = tout motif)						Droits des salariés travaillant déjà à temps partiel	
		Enfants à charge	Adultes à charge	Maladie ou handicap	Formation	Travailleurs âgés	Retour automatique au temps plein	Notification des postes à temps plein vacants	Traitement préférentiel pour les postes à temps plein vacants
Allemagne	2001	ES	ES	ES	ES	TM	Oui	Oui	Oui
Australie	–	ES	–	–	–	–	Non	Non	Non
Autriche	1992	ES	–	–	–	–	Oui	Non	Non
Belgique	2002	A	ES	ES	ES	ES	Oui	Oui	Oui
Canada	1990 (QC) 1995 (SK)	–	–	–	–	–	–	Non	Non
Chili	2001	–	–	–	–	–	–	Non	Non
Corée	2007	TM	TM	TM	TM	TM	Non	Non	Oui
Danemark	–	TM	–	–	–	–
Espagne	2001	A	A	TM	TM	TM	Non	Oui	Oui
Estonie	1992	TM	TM	TM	TM	TM	Non	Oui	Non
États-Unis	–	TM	A	A, ES	–	–	Non	Non	Non
Fédération de Russie	..	ES	ES	–	–	–
Finlande	2001	ES	TM	TM	..	TM	Oui	Non	Oui
France	1982	A	ES	ES	A	ES	Oui
Grèce	1998	A, ES	–	–	–	–	Oui	Oui	Oui
Hongrie	2003	A, ES	TM	TM	TM	TM	Non	Oui	Non
Irlande	2001	TM	–	–	–	–	Oui
Islande	..	–	–	–	–	–
Israël	..	–	–	–	–	–	–	Non	Non
Italie	2000	TM	TM	TM	TM	TM
Japon	2007	A	A	–	–	–	Oui	Oui	Oui
Luxembourg	1993	TM	–	–	–	TM	Oui
Mexique	–	–	–	–	–	–	–	Non	Non
Norvège	2006	ES	ES	ES	ES	ES	Oui	Oui	Oui
Nouvelle-Zélande	–	ES	ES	–	–	–	Non	Non	Non
Pays-Bas	1996	A	ES	ES	ES	ES	Oui	Non	Non
Pologne	2004	A	–	–	–	–	Oui	Oui	Non
Portugal	1971	ES	–	–	–	–	Oui	Oui	Non
République slovaque	2002	ES	ES	ES	Non	Non	Non
République tchèque	–	ES	ES	–	–	–	Non	Oui	Oui
Royaume-Uni	2000	ES	ES	–	–	–	Non	Non	Non
Slovénie	1990	A	–	A	–	A	Oui	Oui	Non
Suède	2002	ES	–	–	ES	–	Oui	Non	Oui
Suisse	–	–	–	–	–	–	–	Non	Non
Turquie	2003	TM	TM	TM	TM	TM	Non	Oui	Non

Notes : « – » indique que l'égalité de traitement ne s'applique pas; « .. » indique que les informations ne sont pas disponibles. Dans de nombreux pays, des conditions supplémentaires doivent être remplies par les salariés pour ouvrir droit à un passage à temps partiel (critères d'ancienneté, ou de taille de l'entreprise par exemple). Voir OCDE (2010) pour de plus amples informations.

Allemagne : Les travailleurs âgés n'ont pas automatiquement le droit de revenir au temps plein.

Australie : S'il n'existe aucune prescription légale en faveur de l'égalité de traitement, tous les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ont les mêmes droits en matière de rémunération, de congés, de protection contre les licenciements, etc. Les travailleurs temporaires n'ont pas toujours droit aux congés payés (mais reçoivent alors une compensation salariale), et sont couverts dans certains cas par la protection sur les licenciements.

Belgique : Les dispositions relatives à l'égalité de traitement s'appliquent depuis 2000 dans le cadre des conventions collectives.

Canada : Québec – le droit à l'égalité de traitement s'applique à la rémunération pour les salariés dont le salaire est inférieur à deux fois le salaire minimum. Saskatchewan – le droit à l'égalité de traitement s'applique aux droits à l'assurance maladie et à l'assurance vie non obligatoires proportionnels à l'issue d'une période minimum d'affiliation, uniquement pour les entreprises employant plus de dix salariés en équivalent temps plein.

Corée : Le droit à l'égalité de traitement a été progressivement mis en œuvre en fonction de la taille de l'entreprise depuis 2007 et s'applique aux entreprises de moins de 100 salariés depuis 2009.

Danemark : Le droit à l'égalité de traitement s'applique par le biais des conventions collectives depuis 2001.

États-Unis : Les salariés gravement malades peuvent réduire leur temps de travail sans l'approbation de leur employeur. Les travailleurs souffrant d'un handicap peuvent travailler à temps partiel, sauf si cela porte indûment préjudice à l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur est tenu de réaffecter le salarié en cas de poste vacant adapté.

France : Si les employeurs ne peuvent refuser les demandes de congé parental sous forme de temps partiel, ils peuvent choisir le nombre d'heures travaillées (16 à 32 heures/semaine). Les employeurs sont tenus d'accepter les demandes de travail à temps partiel pour des raisons de formation mais peuvent reporter la période de travail à temps partiel.

Grèce : Les demandes de réduction du temps de travail à raison d'une heure par jour ne peuvent être refusées. Les autres demandes doivent être approuvées par l'employeur.

Hongrie : Les demandes émises par les agents du secteur public ne peuvent être refusées et ils peuvent automatiquement revenir au temps plein.

Japon : L'employeur doit satisfaire aux demandes de travail à temps partiel ou lui substituer d'autres aménagements du temps de travail.

Portugal : Il n'existe pas de prescription légale instaurant un traitement préférentiel des travailleurs à temps partiel pour pouvoir aux postes à temps plein vacants mais les employeurs sont tenus de prendre en compte les demandes de temps plein des travailleurs à temps partiel.

Slovénie : Le droit au retour automatique au temps plein ne s'applique pas aux travailleurs âgés.

Source : Réponses au questionnaire de l'OCDE sur le travail à temps partiel; base de données de l'OIT sur le temps de travail; base de données de l'OIT sur la protection de la maternité.

certains pays, les employeurs sont aussi tenus d'accorder un traitement préférentiel aux salariés au chômage partiel pour pourvoir les postes à temps plein vacants.

De nombreux pays de l'OCDE prévoient également la possibilité, pour les travailleurs à temps plein, de demander une réduction de leur temps de travail⁶. Dans huit pays de l'OCDE sur dix, les parents d'enfants en bas âge sont autorisés à demander un temps partiel, qu'il prenne la forme d'un congé parental ou d'une réduction du temps de travail. Dans la plupart des cas, l'employeur ne peut refuser les demandes de travail à temps partiel émises par les parents que pour des motifs économiques sérieux, voire jamais. La période de travail à temps partiel doit dans ce cas être prise avant que l'enfant ne soit en âge d'être scolarisé. En revanche, la possibilité de travail à temps partiel pour les personnes sans enfant est moins répandue. Plusieurs pays ont adopté des dispositions permettant aux travailleurs de demander un temps partiel pour quelque motif que ce soit (en France et aux Pays-Bas, cette possibilité n'est offerte qu'aux salariés des grandes entreprises), même si les employeurs sont généralement autorisés à refuser ces demandes sans fournir de justification. Dans d'autres pays, des droits spécifiques au travail à temps partiel sont accordés aux personnes ayant des adultes à charge (Belgique, Japon, République tchèque, Royaume-Uni, Russie), aux malades ou handicapés (États-Unis, Norvège, République slovaque, Slovénie), aux individus suivant une formation (France, Norvège, Nouvelle-Zélande, Suède), et aux travailleurs âgés (Belgique, Finlande, France, Luxembourg, Norvège, Slovénie).

À l'échelle internationale, il n'existe pas de relation clairement établie entre la générosité des législations octroyant aux salariés la possibilité de travailler à temps partiel et l'incidence du travail à temps partiel (graphique 4.2)⁷. Néanmoins, parmi les mères d'enfants en bas âge (groupe le plus susceptible d'être autorisé à demander un emploi à temps partiel), la proportion de demandes de travail à temps partiel non satisfaites parmi les travailleurs à temps plein semble être plus faible dans les pays européens les plus généreux en la matière. Le droit au travail à temps partiel semble donc atteindre au moins l'un de ses objectifs, à savoir aider les travailleurs ayant des enfants/adultes à charge à réduire leur temps de travail. Cependant, selon les rares études consacrées à l'impact de cette législation, son incidence semble modeste, au mieux (voir encadré 4.2).

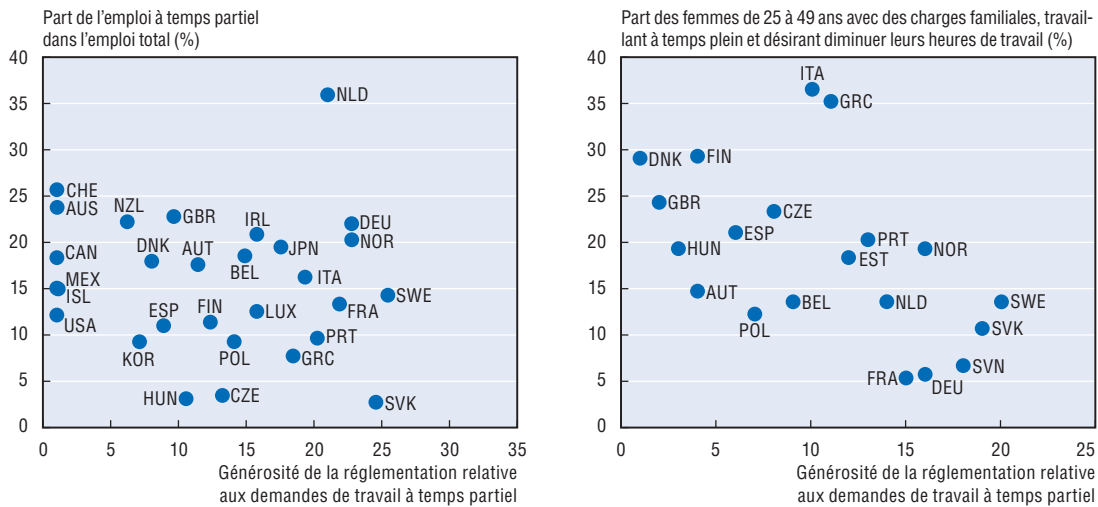
2. Les emplois à temps partiel sont-ils de moins bonne qualité que les emplois à temps plein?

Comme indiqué dans la section précédente, presque tous les pays de l'OCDE ont adopté des dispositions légales instaurant l'obligation d'égalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel. Ce vaste effort législatif a en partie été motivé par la crainte que le travail à temps partiel pénalise les salariés concernés, plusieurs études ayant souligné l'absence de possibilités d'évolution professionnelle offertes par les emplois à temps partiel. Par ailleurs, la pauvreté au travail semble toucher davantage les salariés à temps partiel. Si l'impact des dispositions légales relatives à l'égalité de traitement peut difficilement être évalué, cette section examine la position des pays de l'OCDE en ce qui concerne la « pénalisation » induite par le travail à temps partiel et analyse en détail le lien entre emploi à temps partiel et pauvreté au travail.

2.1. Qualité de l'emploi


La qualité de l'emploi, comme indicateur du fonctionnement du marché du travail, est devenue une dimension de plus en plus importante, témoins par exemple, le programme Travail décent de l'OIT et la Stratégie européenne pour l'emploi dont les objectifs englobent la qualité de l'emploi. Toutefois, la qualité de l'emploi comporte plusieurs aspects et il

Graphique 4.2. Droit au travail à temps partiel et adoption de ce mode de travail



Note : La générosité de la réglementation relative aux demandes de travail à temps partiel est illustrée par un classement des pays, des moins (rang égal à un) aux plus généreux vis-à-vis des salariés, à partir des informations présentées en annexe 4.A1 sur les droits au travail à temps partiel accordés aux parents. Les pays sont considérés comme généreux si leur réglementation existe depuis plus longtemps, couvre un groupe plus large de parents (en termes d'âge des enfants pour lesquels des demandes de travail à temps partiel peuvent être déposées), limite les motifs de refus de la part des employeurs et octroie un droit au retour (automatique) au travail à temps plein à la fin de la période de temps partiel.

Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active, données 2008; supplément de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne consacré au travail et à la vie de famille, 2005.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294759>

Encadré 4.2. Informations disponibles sur l'impact des réglementations relatives au travail à temps partiel

Si le droit au travail à temps partiel est répandu, l'évaluation formelle de son efficacité dans l'amélioration de l'accès au temps partiel des individus qui le souhaitent a été limitée jusqu'à présent. Selon Buddelmeyer *et al.* (2008), l'assouplissement des restrictions au travail à temps partiel (possibilité de demander le travail à temps partiel mais aussi levée des restrictions directes au recours à cette forme de travail) en Europe dans les années 80 et 90 s'est accompagné d'une augmentation de la part de l'emploi à temps partiel. Néanmoins, cet impact relativement modeste a été limité par les conséquences des réformes des allocations pour enfant à charge et de la protection de l'emploi.

Fouarge et Baaijens (2009) ont analysé l'incidence des réformes menées aux Pays-Bas dans le domaine de la réglementation sur la mobilité de l'emploi. Selon leur hypothèse, le droit au travail à temps partiel devrait diminuer le nombre de salariés contraints de changer d'emploi pour pouvoir adapter leur temps de travail. Cependant, l'analyse a montré qu'en dépit de cette réforme, les salariés restaient aussi susceptibles de changer d'emploi pour réduire leur temps de travail. Munz (2004, cité dans Fouarge et Baaijens, 2009) a obtenu des résultats similaires pour l'Allemagne.

Holt et Granger (2005) ont révélé que 81 % des salariés demandant un aménagement de leur temps de travail au Royaume-Uni (près de 25 % de ces demandes concernant le travail à temps partiel) voyaient leurs demandes satisfaites en partie ou en totalité. Toutefois, il n'est pas évident de savoir si le droit à l'aménagement du temps de travail a eu un impact sensible sur l'offre de travail à temps partiel. D'un côté, les demandes d'aménagement du temps de travail avaient plus de chances d'être acceptées si elles étaient faites par des salariés dont les enfants n'avaient pas encore atteint l'âge d'être scolarisés (ce qui correspond à la partie de la population ciblée par la nouvelle loi). De l'autre, seules 16 % de

Encadré 4.2. Informations disponibles sur l'impact des réglementations relatives au travail à temps partiel (suite)

ces demandes étaient soumises par écrit, conformément aux dispositions prévues par la loi, et les demandes écrites étaient plus susceptibles d'être rejetées que celles formulées lors d'une discussion avec l'employeur. Il est possible que les salariés n'exercent leur droit que lorsqu'ils ne sont pas certains que leur demande de travail à temps partiel soit acceptée par la voie informelle, ce qui signifie que les demandes écrites conformes à la loi sont soumises à des employeurs plus enclins à rejeter ce type de demandes. Néanmoins, le rythme d'approbation des demandes d'aménagement du temps de travail n'a augmenté que légèrement après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

n'existe à ce jour aucun indicateur synthétique reconnu à l'échelle internationale pour la représenter. De précédentes études internationales sur le sujet ont notamment examiné les éléments suivants : rémunération, temps de travail, sécurité de l'emploi, satisfaction sur le plan professionnel, évolution professionnelle, formation, compétences, conditions d'hygiène et de sécurité, égalité hommes-femmes, nature de l'emploi, affiliation aux organisations syndicales et équilibre entre vie professionnelle et vie de famille (Davoine et al., 2008; Clark, 2005). Lorsque l'on compare un grand nombre de pays, le choix de ces indicateurs est, dans une large mesure, conditionné par la disponibilité des données.

Les études internationales existantes sur la qualité des emplois à temps partiel se sont généralement attachées à un seul de ces aspects (Bardasi et Gornick, 2008, et O'Dorchai et al., 2007 sur la rémunération; Arulampalam et al., 2004, sur la formation) ou ont examiné la qualité moyenne de l'emploi sans prendre pleinement en compte les différences de caractéristiques entre les travailleurs à temps partiel et ceux à plein-temps (OCDE, 1999). Cette section propose une comparaison internationale de la qualité des emplois à temps partiel au moyen de différents indicateurs (rémunération, formation, possibilités d'évolution, affiliation aux organisations syndicales, sécurité de l'emploi, type de contrat, flexibilité du temps de travail, aménagements du temps de travail, conditions d'hygiène et de sécurité et stress au travail⁸) : tout d'abord sous forme d'écart moyen brut entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein, puis en tenant compte des différences de caractéristiques entre travailleurs et entre emplois à temps partiel et à temps plein. Les résultats de cette comparaison montrent des tendances cohérentes entre les pays de l'OCDE sur le plan de la qualité de l'emploi. Par rapport aux travailleurs à temps plein, le travail à temps partiel s'accompagne généralement d'une pénalisation en termes de revenus potentiels, de représentation syndicale et de sécurité de l'emploi, mais aussi d'avantages en termes de rythme de travail et de santé, même en tenant compte des caractéristiques personnelles et professionnelles.

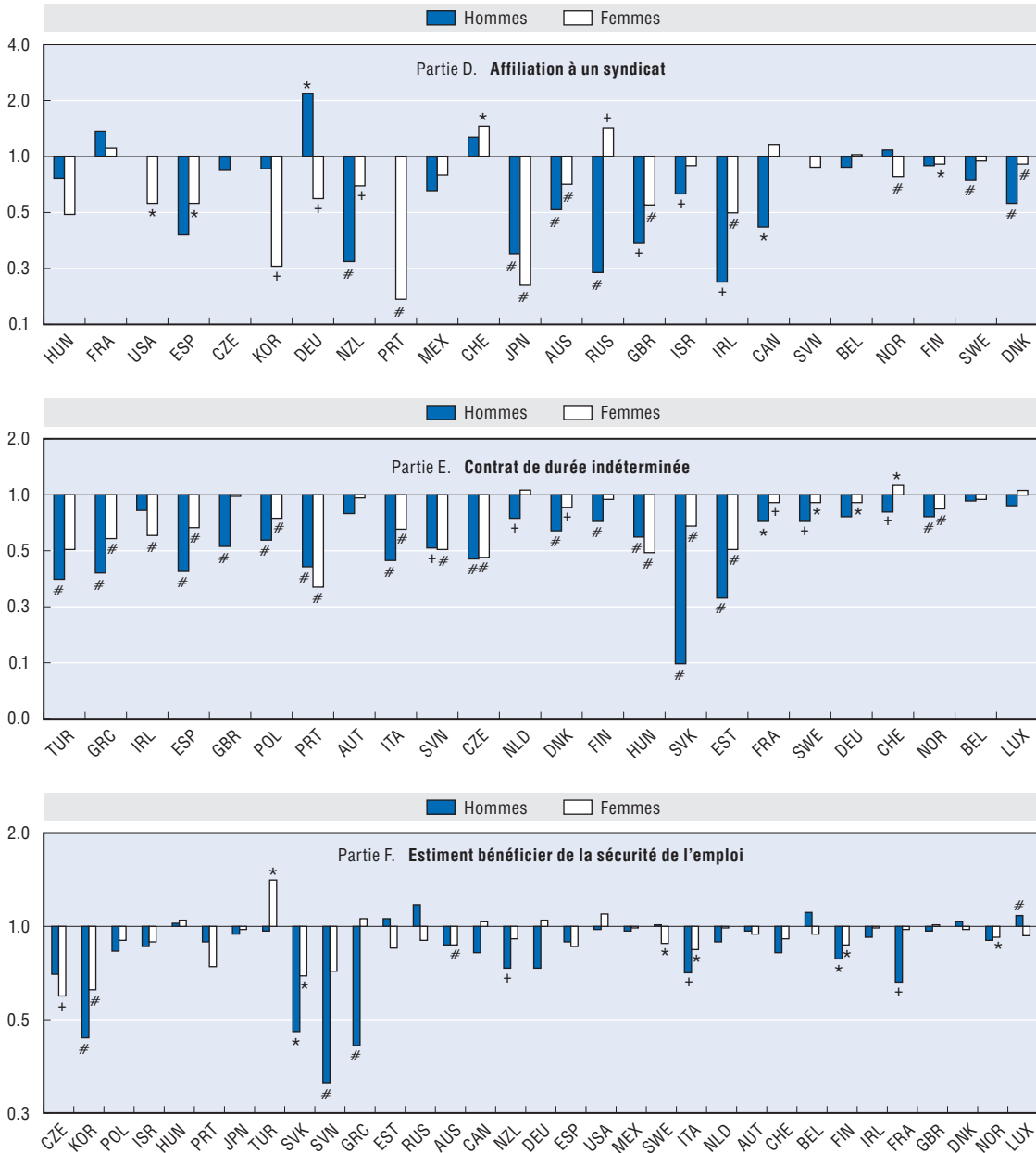
Pénalisation induite par le temps partiel : revenus potentiels, représentation syndicale et sécurité de l'emploi

L'analyse de certains indicateurs de la qualité de l'emploi montre nettement une situation plus défavorable des travailleurs à temps partiel par rapport à leurs homologues à temps plein (graphique 4.3). Ainsi, les travailleurs à temps partiel perçoivent un salaire horaire moyen inférieur à celui des salariés à temps plein dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE. Les salariés à temps partiel sont également moins optimistes quant à leurs perspectives d'évolution et moins susceptibles de suivre une formation que leurs homologues à temps plein. L'écart en termes de formation est plus important dans les pays

Graphique 4.3. **Revenus potentiels, représentation syndicale et sécurité de l'emploi, comparaison entre travailleurs à temps partiel et salariés à temps plein**



Graphique 4.3. Revenus potentiels, représentation syndicale et sécurité de l'emploi, comparaison entre travailleurs à temps partiel et salariés à temps plein (suite)



Note : Aucune estimation de la signification statistique n'est disponible pour les données relatives au salaire. Les estimations distinctes du salaire hommes-femmes ne sont pas disponibles pour le Canada, la Corée et les États-Unis. Pour les autres parties : *, +, # indiquent que les valeurs pour les travailleurs à temps plein et pour les travailleurs à temps partiel diffèrent sensiblement à 10 %, 5 % et 1 %, respectivement. Les pays sont classés de gauche à droite, de la qualité moyenne de l'emploi la plus faible à la plus élevée pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel, à l'aide des indicateurs présentés dans chaque graphique. S'agissant du graphique sur les salaires, les pays sont classés du plus bas au plus élevé. Il n'y a pas de données sur les travailleurs à temps partiel masculins affiliés à un syndicat dans l'échantillon des États-Unis et du Portugal, ni sur les femmes affiliées à un syndicat en République tchèque.

Source : Les données relatives aux salaires sont issues de l'Enquête européenne sur la structure des salaires et des sources nationales. Les informations relatives aux conditions de travail sont extraites des estimations de l'OCDE fondées sur l'Enquête européenne sur les conditions de travail (2005) et le Programme international d'enquête sociale (2005).

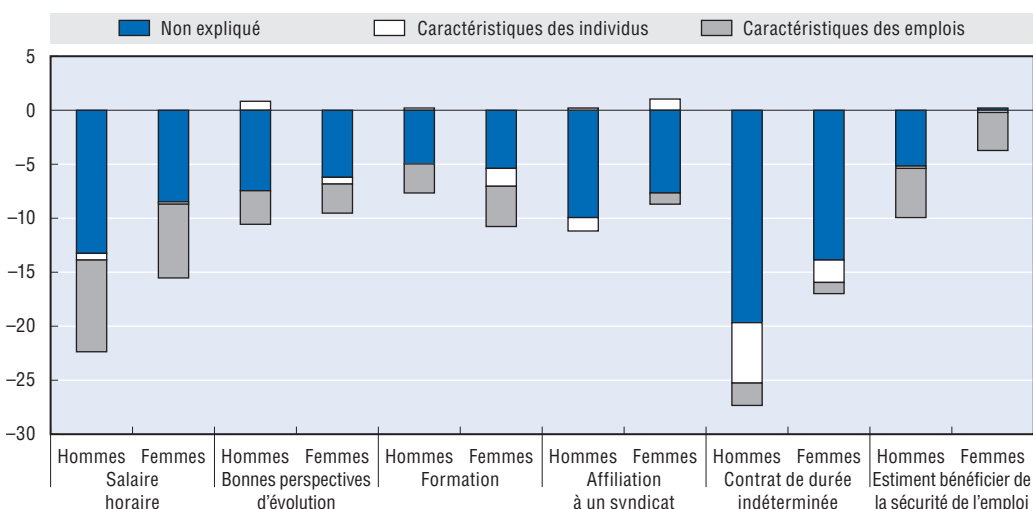
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932294778>

où l'offre moyenne de formation est faible. La représentation syndicale est généralement moindre parmi les travailleurs à temps partiel par rapport aux salariés à temps complet et cet écart est particulièrement important dans les pays où la représentation syndicale est faible ou moyenne. Enfin, les travailleurs à temps partiel tendent à bénéficier d'une sécurité de l'emploi moindre que celle des salariés à temps plein, qu'elle soit mesurée *objectivement* (selon qu'ils sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou non) ou *de manière subjective* (selon leur propre perception). L'écart en matière de sécurité de l'emploi est généralement plus important pour les hommes que pour les femmes et plus limité dans les pays où le niveau moyen de sécurité de l'emploi est très élevé.

La différence entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel en termes de qualité de l'emploi tient en partie aux caractéristiques individuelles des travailleurs et des emplois concernés. Ainsi, les salariés à temps partiel tendent à travailler dans des entreprises de plus petite taille avec un accès limité aux formations et des possibilités d'évolution restreintes ou se distinguent par un niveau d'instruction inférieur qui explique leurs salaires plus bas en moyenne. Le graphique 4.4 décompose la pénalisation relative à la qualité de l'emploi en tenant compte des différences observées sur le plan des caractéristiques individuelles (âge, formation, expérience professionnelle et situation familiale) et des caractéristiques de l'emploi (profession, secteur, taille de l'entreprise et type de contrat) des salariés à temps partiel et des salariés à temps plein, faisant ainsi apparaître une composante qui ne peut être expliquée par ces différences. Cette composante inexpliquée peut être interprétée comme l'écart en termes de qualité de l'emploi constaté si les travailleurs à temps partiel et leurs emplois possédaient les mêmes caractéristiques observables que les travailleurs à temps plein et leurs emplois (voir l'annexe 4.A1 pour de plus amples informations sur cette analyse). Les différences dans les caractéristiques des individus et de leurs emplois n'expliquent qu'en partie la pénalisation


Graphique 4.4. Explication de la pénalisation liée au travail à temps partiel

Écart en termes de qualité de l'emploi (temps partiel moins temps plein), en points de pourcentage



Note : Le salaire horaire correspond au salaire horaire divisé par le salaire horaire médian, afin de permettre les comparaisons à l'échelle internationale.

Source : Estimations de l'OCDE à l'aide des données EU-SILC (2007), de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (2005) et du Programme international d'enquête sociale (2005). Voir l'annexe 4.A1 pour plus d'informations.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294797>

induite par le temps partiel. S'agissant des facteurs influant sur la rémunération actuelle et future (salaire, formation, promotion), les différences de caractéristiques personnelles ont un rôle mineur dans l'explication de la pénalisation induite par le temps partiel, tandis que les caractéristiques de l'emploi (type de profession pour les femmes, secteur et type de contrat pour les hommes) sont beaucoup plus importantes. Par exemple, si les emplois à temps partiel occupés par les femmes avaient le même profil que les postes à temps plein, la pénalisation serait inférieure de 4 points de pourcentage environ en termes de salaire et de formation et de 3 points de pourcentage en termes d'évolution professionnelle⁹. Dans l'ensemble toutefois, un écart important demeure entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel même en tenant compte des caractéristiques observables. Ces résultats sont globalement conformes à la plupart des travaux existants (*sur les salaires* : Bardasi et Gornick, 2008; Hirsch, 2005; Jepsen *et al.*, 2005; Manning et Petrongolo, 2008; O'Dorchai, *et al.*, 2007; *sur les salaires et les promotions* : Russo et Hassink, 2008; *sur la formation* : Nelen et de Grip, 2009; Almeida-Santos et Mumford, 2004, 2005; Ericson, 2008; Arulampalam *et al.*, 2004; *sur les perspectives de carrières* : Eurofound, 2007)¹⁰.

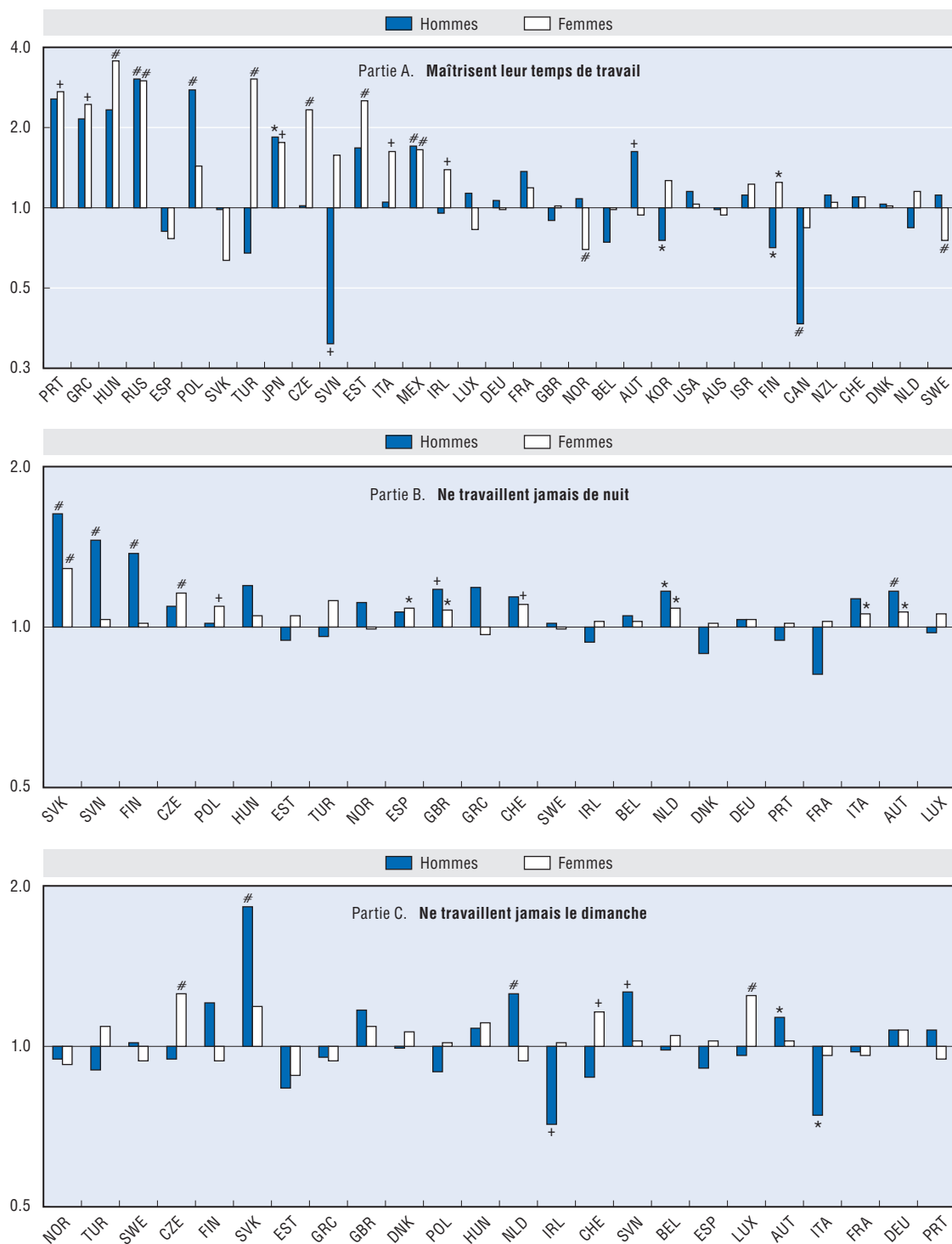
Les caractéristiques des individus et des emplois jouent un rôle très secondaire dans l'explication de l'écart observé entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel en termes de syndicalisation. Par le passé, les syndicats se sont en effet montrés réticents à militer en faveur de meilleures conditions de travail pour les travailleurs à temps partiel et ont même parfois activement fait campagne contre l'expansion du travail à temps partiel. Toutefois, l'écart entre travailleurs à temps plein et à temps partiel en termes de syndicalisation s'est réduit au cours des 20 dernières années (Hernandez, 1995; Machin, 2002; Akyeampong, 2004; Nätti, 1995), dans la mesure où les syndicats ont révisé leur position à l'égard du travail à temps partiel et ont modifié leurs processus de recrutement (Kirten et Greene, 2005; Jackson, *et al.*, 2002; Walters, 2002; Broadbent, 2001; Goslinga et Sverke, 2003).

Seulement 20 à 25 % de l'écart observé entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein en termes de contrats à durée à indéterminée peut être attribué aux caractéristiques des individus et des postes qu'ils occupent, l'expérience professionnelle relativement plus courte des travailleurs à temps partiel constituant le facteur le plus important. Cependant, cet écart explique la plus grande partie des différences observées en termes de perception de la sécurité de l'emploi (5.3 points de pourcentage pour les hommes et les femmes). En tenant compte des caractéristiques individuelles des travailleurs et des emplois, l'écart en termes de perception de la sécurité de l'emploi s'établit à 5 points de pourcentage pour les hommes et est quasi nul pour les femmes. Ces résultats corroborent les conclusions des travaux menés par Petrongolo (2004), qui révèle qu'en tenant compte du type de contrat (durée déterminée contre durée indéterminée), le fait d'occuper un emploi à temps partiel *en soi* ne constitue pas un facteur déterminant significatif de la satisfaction à l'égard de la sécurité de l'emploi pour les femmes dans la plupart des pays européens.

Les avantages liés au temps partiel : temps de travail et santé

Tous les aspects de la qualité de l'emploi ne sont pas plus négatifs pour les travailleurs à temps partiel. Le graphique 4.5 montre que les salariés à temps partiel tendent à avoir une meilleure maîtrise de leur temps de travail par rapport à leurs homologues à plein-temps, particulièrement dans des pays comme le Portugal, la Grèce, la Hongrie et la Russie où le degré moyen de maîtrise du temps de travail est le plus bas. Par rapport au travail à temps plein, le travail à temps partiel est rarement associé à des horaires de travail considérés comme difficiles, comme le travail le dimanche, les horaires de nuit ou les longues journées

Graphique 4.5. Aménagement du temps de travail et santé –
Travailleurs à temps partiel par rapport à travailleurs à temps plein



Graphique 4.5. Aménagement du temps de travail et santé –
Travailleurs à temps partiel par rapport à travailleurs à temps plein (suite)



Note : *, +, # indiquent que les valeurs pour les travailleurs à temps plein et pour les travailleurs à temps partiel diffèrent sensiblement à 10 %, 5 % et 1 %, respectivement. Les pays sont classés de gauche à droite, de la qualité moyenne de l'emploi la plus faible à la plus élevée pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel, pour les indicateurs présentés dans chaque graphique.

Source : Estimations de l'OCDE à l'aide des données de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (2005) et du Programme international d'enquête sociale (2005).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932294816>

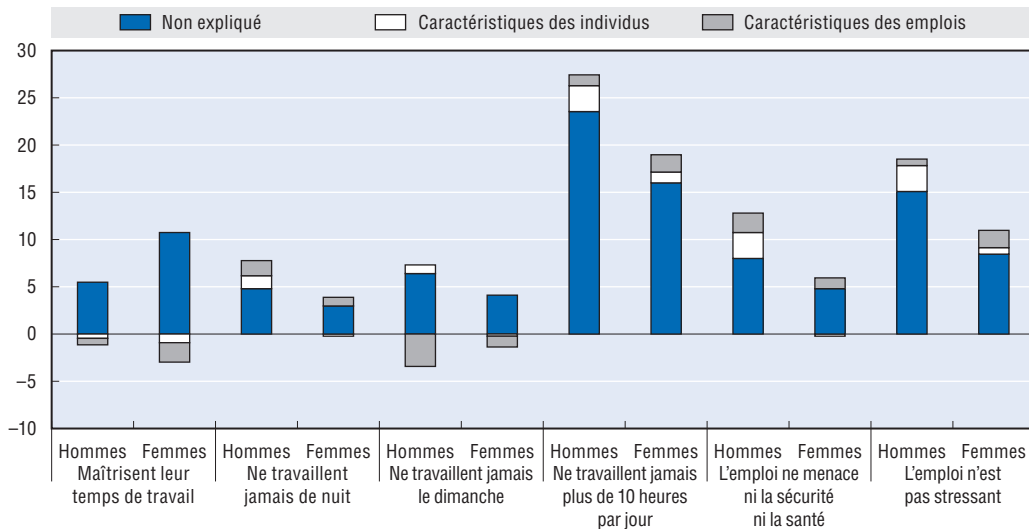
de travail. En effet, dans de nombreux pays, les travailleurs à temps partiel (particulièrement les femmes) sont moins susceptibles d'avoir des horaires de travail difficiles et dans tous les pays à l'exception de ceux où les longues heures de travail sont rares, les travailleurs à temps partiel sont bien moins exposés à la possibilité de travailler plus de dix heures par jour. Les salariés à temps partiel sont également moins nombreux à faire état de stress au travail ou à

estimer que leur emploi représente une menace pour leur santé et leur sécurité par comparaison avec les travailleurs à temps complet.


Les avantages liés à l'aménagement du temps de travail pour les travailleurs à temps partiel demeurent même en tenant compte des caractéristiques des individus et des postes occupés (graphique 4.6). En fait, les travailleurs à temps partiel bénéficient d'un avantage par rapport à leurs homologues à temps complet en termes de maîtrise du temps de travail *en dépit* de certaines caractéristiques (professions peu qualifiées, contrats à durée déterminée, concentration dans les petites entreprises pour les femmes et faible niveau d'instruction pour les hommes et les femmes) souvent associées à une maîtrise plus limitée du temps de travail. De la même manière, compte tenu des secteurs d'activité et des professions où se concentrent principalement les travailleurs à temps partiel, ils devraient être plus nombreux à travailler le dimanche que leurs homologues à temps plein, toutes choses égales par ailleurs. L'écart « inexplicable » en termes de longues journées de travail tient en grande partie à une durée hebdomadaire du travail inférieure pour les travailleurs à temps partiel. L'avantage dont bénéficient les salariés à temps partiel en termes de stress/santé s'explique, à hauteur de 20-30 %, par leurs caractéristiques, comme l'âge, la profession et la taille de l'entreprise.

Graphique 4.6. Explication de l'avantage induit par le travail à temps partiel

Écart en termes de qualité de l'emploi (temps partiel moins temps plein), en points de pourcentage



Source : Estimations de l'OCDE à l'aide des données EU-SILC (2007), de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (2005) et du Programme international d'enquête sociale (2005). Voir l'annexe 4.A1 pour plus d'informations.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294835>

Un compromis entre avantages et inconvénients du travail à temps partiel?

L'analyse présentée ci-dessus donne à penser que les travailleurs à temps partiel tendent à percevoir un salaire horaire inférieur à celui des travailleurs à temps plein, même en tenant compte de leurs différentes caractéristiques personnelles et professionnelles. Les travailleurs à temps partiel se trouvent également dans une situation plus défavorable lorsque l'on considère les facteurs qui déterminent le potentiel de revenus futurs, comme la formation, l'évolution professionnelle et l'affiliation à une organisation syndicale, et bénéficient d'une sécurité de l'emploi moindre que les travailleurs à temps plein, principalement en raison du fait qu'ils sont plus nombreux à être titulaires de contrats à durée déterminée. Du côté positif, les travailleurs à temps partiel tendent à bénéficier d'un

aménagement du temps de travail équivalent ou meilleur que celui de leurs homologues à temps plein. Par ailleurs, leur durée hebdomadaire de travail inférieure leur confère des avantages en termes de santé/sécurité et de stress au travail.

Ces avantages/inconvénients du travail à temps partiel persistent en dépit des réformes de la réglementation menées ces dix dernières années en vue de garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel (voir encadré 4.3). Néanmoins, les différences observées à l'échelle internationale en termes de qualité de l'emploi donnent à penser que l'expansion du travail à temps partiel ne s'est pas accompagnée d'un creusement de l'écart de qualité entre les emplois à temps plein et les emplois à temps partiel. En fait, le graphique 4.7 montre que dans les pays où la part de l'emploi à temps partiel est plus importante, la pénalisation induite par le temps partiel en termes de salaire, de type de contrat et, pour les femmes, d'accès à la formation, est moindre, même en tenant compte des caractéristiques des travailleurs et des emplois occupés. Cette pénalisation moindre ne va pas nécessairement de pair avec une diminution des avantages

Encadré 4.3. Les lois en faveur de l'égalité de traitement ont-elles entraîné une amélioration de la qualité de l'emploi des travailleurs à temps partiel?

Comme indiqué dans la première partie, de nombreux pays ont adopté, ces dix dernières années, des réglementations visant à améliorer la qualité des emplois à temps partiel. Les lois relatives à l'égalité de traitement, qui prévoient que les travailleurs à temps partiel doivent bénéficier de rémunérations et de conditions de travail comparables à celles des travailleurs à temps plein, sont conçues de manière à améliorer directement la qualité des emplois. Cependant, les évaluations de l'efficacité de ces lois sont très rares, voire inexistantes. L'évaluation de l'impact des lois relatives à l'égalité de traitement sur la qualité des emplois à temps partiel est rendue plus difficile par l'endogénéité des politiques : les pays où la qualité des emplois à temps partiel est particulièrement médiocre sont en effet plus enclins à adopter des lois relatives à l'égalité de traitement, afin de remédier à cette situation. On peut également penser que, dans les pays où les travailleurs à temps partiel perçoivent des salaires et des avantages inférieurs à ceux des travailleurs à temps plein, les employeurs peuvent faire pression sur les autorités pour empêcher la mise en œuvre de lois relatives à l'égalité de traitement. Néanmoins, la Directive européenne sur le travail à temps partiel adoptée fin 1997 impose une réforme des politiques dans les pays qui sont tenus de l'appliquer.

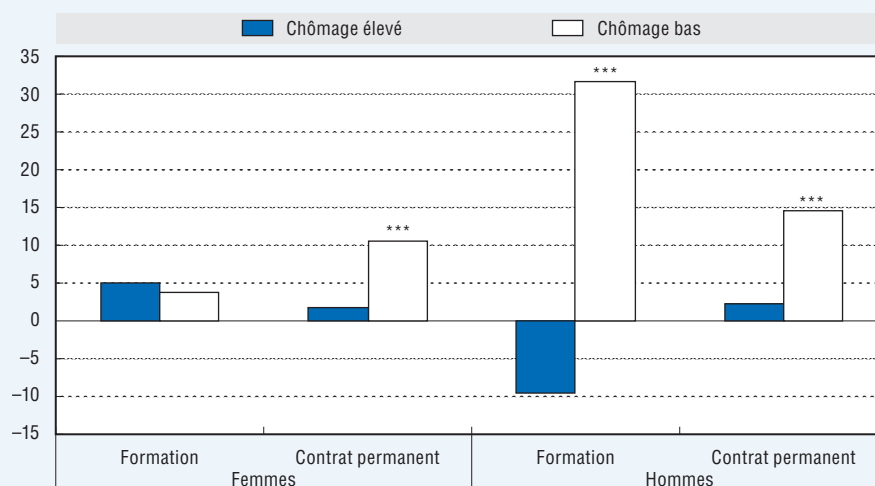
Avant 1997, dix États membres de l'Union européenne (Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Italie, Royaume-Uni et Suède) n'avaient pas adopté de législation sur l'égalité de traitement. À l'aide des données recueillies avant et après l'entrée en vigueur des lois relatives à l'égalité de traitement, il est possible d'examiner leur impact sur deux des aspects de la qualité de l'emploi pour lesquels des effets de pénalisation induits par le temps partiel ont été observés : la formation et la probabilité d'une embauche à durée indéterminée. L'analyse s'appuie sur la méthode de différence de différences et sur l'hypothèse selon laquelle la mise en œuvre de lois sur l'égalité de traitement a eu une incidence sur les conditions de travail des salariés à temps partiel sans affecter les travailleurs à temps plein (les travailleurs à temps partiel constituent le « groupe traité » tandis que les travailleurs à temps plein forment le « groupe témoin »). Les données utilisées sont issues des échantillons transversaux de 1995, 2000 et 2005 de l'Enquête européenne sur les conditions de travail. Les équations de régression sont calculées séparément pour les pays à faible taux de chômage et les pays à fort taux de chômage, dans la mesure où la capacité ou la volonté des travailleurs de faire appliquer leurs droits à l'égalité de salaire et de conditions de travail peut dépendre de la situation du marché du travail.

Encadré 4.3. Les lois en faveur de l'égalité de traitement ont-elles entraîné une amélioration de la qualité de l'emploi des travailleurs à temps partiel? (suite)

Les résultats sont présentés dans le graphique ci-dessous. Dans les pays où le marché du travail est tendu, l'adoption d'une loi sur l'égalité de traitement s'est traduite par une amélioration des chances de décrocher un contrat à durée indéterminée pour les hommes et pour les femmes et par un meilleur accès aux programmes de formation pour les hommes, ce qui a permis de réduire l'écart en termes de qualité de l'emploi entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps complet. En revanche, dans les pays à fort taux de chômage, l'instauration d'une loi sur l'égalité de traitement n'a pas eu d'impact statistiquement significatif, ce qui laisse à penser que l'efficacité de ces lois pour l'amélioration de la qualité de l'emploi est étroitement liée à la volonté des salariés d'exercer leurs droits, qui tend à augmenter lorsque l'offre d'emplois est plus étoffée. Étant donné que les lois relatives à l'égalité de traitement sont appliquées par les salariés qui déposent une plainte à l'encontre de leur employeur, les travailleurs satisfaits de l'aménagement de leur temps de travail sont moins susceptibles d'y avoir recours, même s'ils ne bénéficient pas de salaires ou de conditions de travail comparables à ceux des travailleurs à temps plein. Ce phénomène pourrait expliquer pourquoi l'impact de ces lois est plus limité pour les femmes que pour les hommes, les femmes tendant à être plus satisfaites du temps partiel (voir corps du texte).

Impact des lois relatives à l'égalité de traitement sur la formation et la sécurité de l'emploi

Probabilité des travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à temps complet, en points de pourcentage



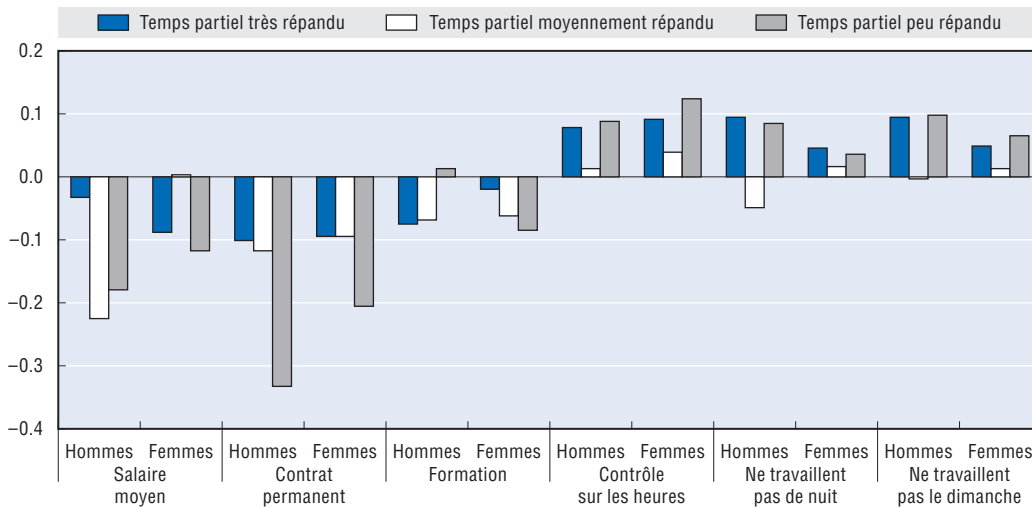
*** : Statistiquement significatif à 1 %.

Note : L'échantillon n'englobe que des salariés du secteur privé. Le groupe traité correspond à des salariés travaillant 15 à 29 heures par semaine, tandis que le groupe témoin est composé de salariés travaillant plus de 30 heures par semaine (les résultats sont similaires avec une répartition différente des heures de travail). Les pays au taux de chômage bas sont le Danemark, l'Irlande et le Royaume-Uni. Les pays au taux de chômage élevé sont l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la Grèce, l'Italie et la Suède. Les estimations de régression incluent des variables indicatrices par pays et des variables de contrôle pour mesurer la qualité moyenne de l'emploi des salariés à temps plein, en fonction des secteurs, de la taille de l'entreprise, de la profession, de l'âge et de la situation maritale (variable de contrôle pour les contrats à durée indéterminée dans le calcul des estimations de régression pour la formation). Les écarts-types robustes sont corrigés pour tenir compte des effets de concentration au niveau national.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur les données issues des éditions 1995, 2000 et 2005 de l'Enquête européenne sur les conditions de travail.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932295158>

Graphique 4.7. **Écart inexplicé en termes de qualité de l'emploi, en fonction de la part du temps partiel dans l'emploi total**



Note : Pays à fort taux de temps partiel : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Irlande, Italie, Japon, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Suisse et Royaume-Uni; pays à taux intermédiaire de temps partiel : Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, France, Luxembourg, Mexique, Norvège, Suède et Turquie; pays à faible taux de temps partiel : Corée, Finlande, Grèce, Hongrie, Pologne, République slovaque et République tchèque. Voir l'annexe 4.A1 pour plus d'informations.

Source : Estimations de l'OCDE à l'aide des données EU-SILC (2007), de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (2005) et du Programme international d'enquête sociale (2005).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294854>

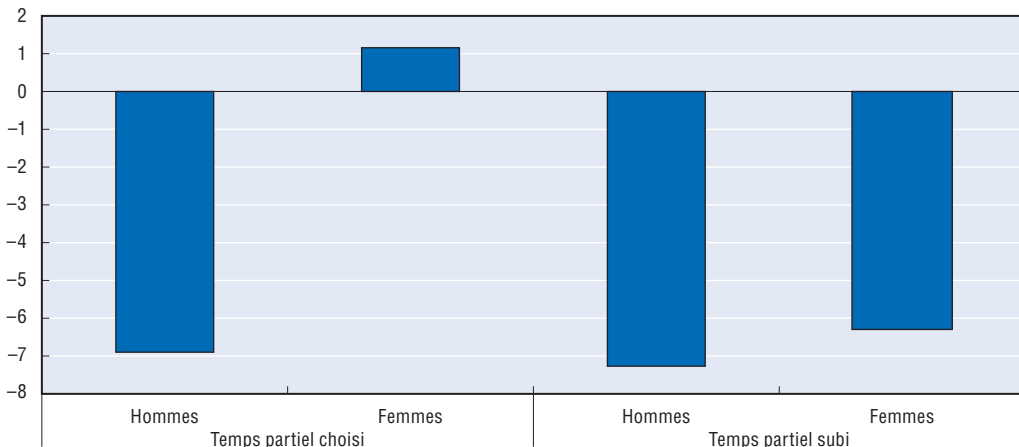
du temps partiel en termes d'aménagement du temps de travail. Dans les pays où la part de l'emploi à temps partiel est dans la moyenne, les avantages du temps partiel en termes d'aménagement du temps de travail sont quasiment nuls une fois prises en compte les caractéristiques particulières des individus et de leurs emplois. Toutefois, dans les pays où l'emploi à temps partiel est très développé, ces avantages demeurent.

Compte tenu des avantages et des inconvénients du travail à temps partiel, on peut penser que les travailleurs à temps partiel tendent à privilégier l'aménagement plus flexible du temps de travail et la réduction du stress au détriment de leurs revenus potentiels et de la sécurité de l'emploi. Selon la théorie des « différentiels compensatoires » (Rosen, 1986), en moyenne sur un marché du travail concurrentiel, les salariés acceptent une baisse de salaire en contrepartie de meilleures conditions de travail et les entreprises doivent revoir les salaires à la hausse pour pourvoir les postes vacants aux conditions de travail difficiles. En effet, certaines études empiriques (qui ne sont toutefois pas pleinement concluantes) confirment d'une part, l'existence d'avantages salariaux destinés à compenser l'insécurité de l'emploi (Bonhomme et Jolivet, 2009) et des conditions de travail dangereuses/insalubres (voir Viscusi et Aldy, 2003, pour une revue de la littérature) et d'autre part, l'existence de pénalités de salaire pour les postes offrant un aménagement du temps de travail flexible ou compatible avec la vie de famille¹¹ (voir par exemple, McCrate, 2005; Daniel et Sofer, 1998; Villaneuva, 2007; Heywood *et al.*, 2007).


Malheureusement, l'existence de différentiels de salaire compensatoires pour le travail à temps partiel ne peut être vérifiée directement en l'absence de données internationales fiables englobant à la fois des informations sur les salaires horaires et des informations sur une vaste palette de conditions de travail. Cependant, l'examen de la satisfaction professionnelle relative suggère l'existence de différentiels compensatoires pour le travail à temps partiel. Si les

travailleurs à temps partiel réalisent des compromis entre salaire et conditions de travail conformément à la théorie des différentiels compensatoires, on devrait observer les mêmes niveaux de satisfaction pour le travail à temps plein ou le travail à temps partiel. Le graphique 4.8 montre que pour les femmes, le degré de satisfaction professionnelle est quasiment identique entre celles qui travaillent à temps plein et celles qui ont choisi le temps partiel, en tenant compte des caractéristiques individuelles et professionnelles. En revanche, pour les hommes et les femmes qui n'ont pas choisi de travailler à temps partiel mais y sont contraints, le degré de satisfaction tend à être inférieur de 6-7 points de pourcentage à celui des travailleurs à temps plein. Au vu de ces résultats, il semble que les femmes qui ont fait le choix du travail à temps partiel sont relativement satisfaites du compromis : des perspectives de revenus et une sécurité de l'emploi inférieures seraient le « prix à payer » pour bénéficier d'un aménagement plus flexible du temps de travail, d'une diminution du stress dans le travail et d'une réduction du temps de travail. Ce n'est cependant pas le cas de tous les travailleurs à temps partiel. Pour les hommes et pour les femmes en emploi à temps partiel subi, les inconvénients semblent prendre le pas sur les avantages, du moins en ce qui concerne leur effet sur la satisfaction professionnelle.

Graphique 4.8. **Écart inexplicé au niveau de la satisfaction professionnelle (temps partiel moins temps plein) en tenant compte des caractéristiques individuelles et professionnelles**



Source : Estimations de l'OCDE à l'aide des données du Programme international d'enquête sociale (2005). Voir l'annexe 4.A1 pour plus d'informations.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294873>

Si tous les travailleurs à temps partiel choisissaient volontairement d'arbitrer entre les avantages et les inconvénients du travail à temps partiel, on pourrait alors penser que les lois relatives à l'égalité de traitement, imposant des rémunérations et des conditions de travail comparables pour les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel, sont contre-productives. Si l'employeur est contraint de verser le même salaire horaire aux salariés à temps plein et à temps partiel, les travailleurs à temps partiel pourraient rencontrer des difficultés à négocier l'aménagement du temps de travail qu'ils désirent, si cette flexibilité entraîne habituellement une baisse de salaire. Néanmoins, il est évident que certains travailleurs à temps partiel ne sont pas suffisamment dédommés des inconvénients liés au temps partiel : pour eux, les lois relatives à l'égalité de traitement

pourraient s'avérer une solution efficace. Par ailleurs, les lois ne s'appliquent pas d'elles-mêmes, elles doivent être mobilisées par les salariés et il est peu probable que les salariés qui ont volontairement choisi d'arbitrer entre salaire et conditions de travail déposent une plainte contre leur employeur. À cet égard, l'analyse présentée dans l'encadré 4.3 suggère que la sécurité de l'emploi à temps partiel et l'accès à la formation se sont améliorés, après l'introduction des lois en faveur de l'égalité de traitement, davantage pour les hommes que pour les femmes. Il est toutefois nécessaire d'évaluer de manière plus approfondie l'impact de ces lois pour déterminer si elles ont des effets négatifs en décourageant les employeurs d'embaucher en temps partiel.

Plus généralement, l'existence de différentiels compensatoires pour le travail à temps partiel ne doit pas conduire les responsables de l'action publique à se désintéresser de la question de la qualité des emplois à temps partiel. De nombreux travailleurs acceptent un temps partiel en raison de contraintes temporaires liées à leurs responsabilités familiales, à leurs études ou à une maladie. Ils peuvent être prêts à gagner moins pour obtenir plus de flexibilité au niveau de l'aménagement de leur temps de travail, pour travailler moins et pour parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée à court terme. Et s'ils estiment que le temps partiel est une situation temporaire, la réduction éventuelle de leurs revenus futurs – conséquence de perspectives d'évolution plus limitées ou d'opportunités de formation restreintes – peut leur apparaître comme une question de second ordre. Cependant, nombre de salariés travaillent pendant une grande partie de leur carrière à temps partiel, accumulant et amplifiant ainsi les effets d'une diminution du salaire et du temps de travail. La section suivante examine les implications du travail à temps partiel en termes de pauvreté et de sécurité des revenus.

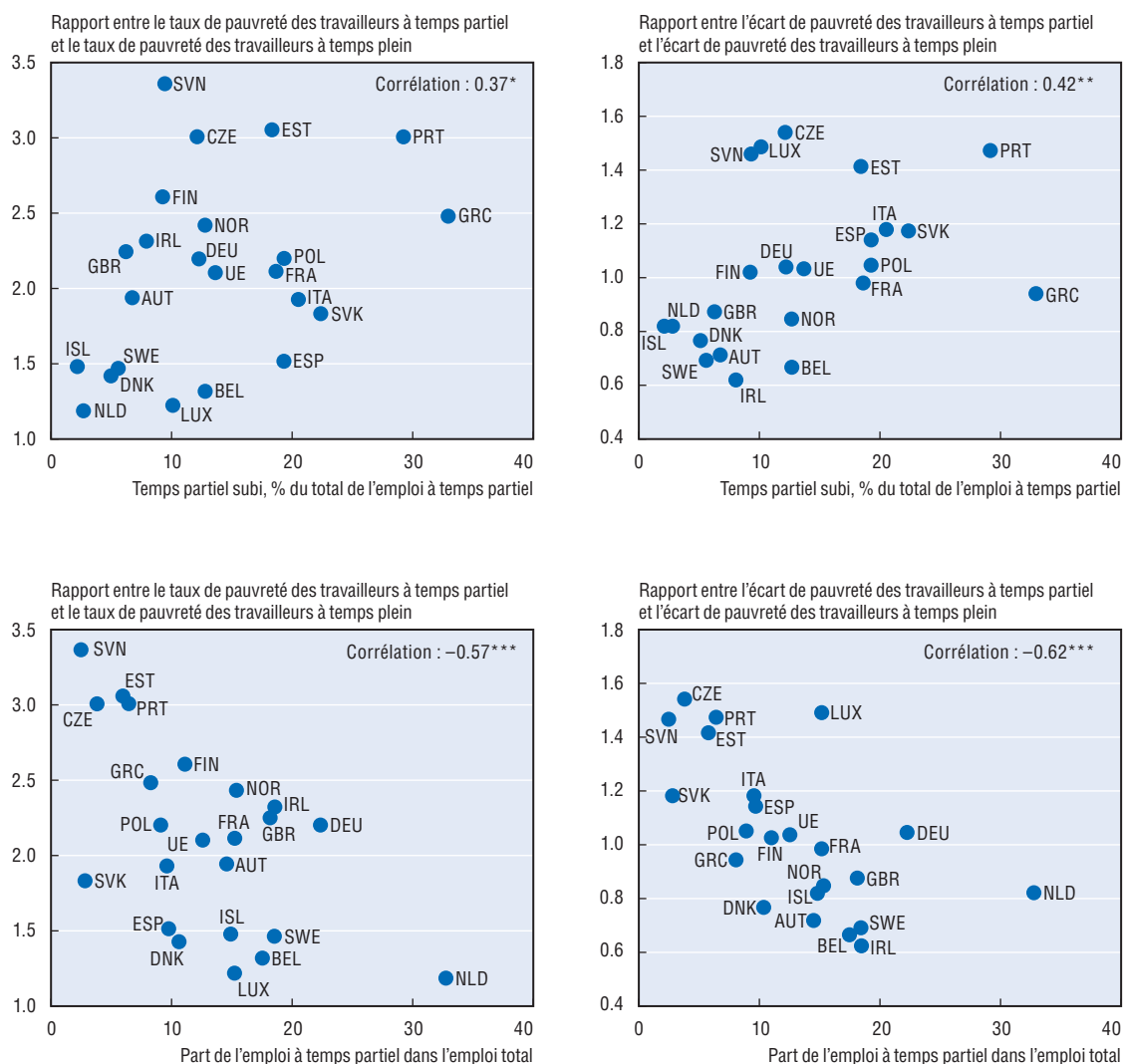
2.2. Les travailleurs à temps partiel sont-ils confrontés à des difficultés financières?

Les travailleurs à temps partiel occupent une place importante parmi les actifs pauvres (OCDE, 2009b). Par ailleurs, bien que les facteurs économiques ne soient pas les uniques (voire les principaux) déterminants du bien-être, de nombreux travaux ont démontré que la pauvreté économique a une très forte incidence sur le bien-être. Dans ces conditions, la situation économique des travailleurs à temps partiel doit être prise en compte dans l'évaluation globale de la qualité des emplois à temps partiel.

Le travail à temps partiel entraîne une pénalisation indéniable en termes de pauvreté économique...


Dans tous les pays pour lesquels des données sont disponibles, la part des travailleurs à temps partiel vivant dans un ménage pauvre (à savoir un ménage dont le revenu est inférieur à la moitié du revenu disponible médian) est plus élevée que celle de leurs homologues à temps plein (graphique 4.9). Et cet écart est notable : en moyenne, les travailleurs à temps partiel sont confrontés à un taux de pauvreté plus de deux fois supérieur à celui observé chez les salariés à temps complet. Toutefois, si le travail à temps partiel induit indéniablement une pénalisation en termes d'incidence de la pauvreté, en termes de degré de pauvreté, le constat est beaucoup plus nuancé. En effet, si le degré de pauvreté, mesuré par l'écart entre le revenu disponible médian des pauvres et le seuil de pauvreté (c'est-à-dire la moitié du revenu disponible médian des ménages), est bien plus fort chez les travailleurs à temps partiel que chez leurs homologues à temps plein dans un petit nombre de pays (principalement méditerranéens et d'Europe de l'Est), en moyenne, on ne relève aucune différence significative entre ces deux catégories de population.

Graphique 4.9. Travail à temps partiel et pauvreté des travailleurs

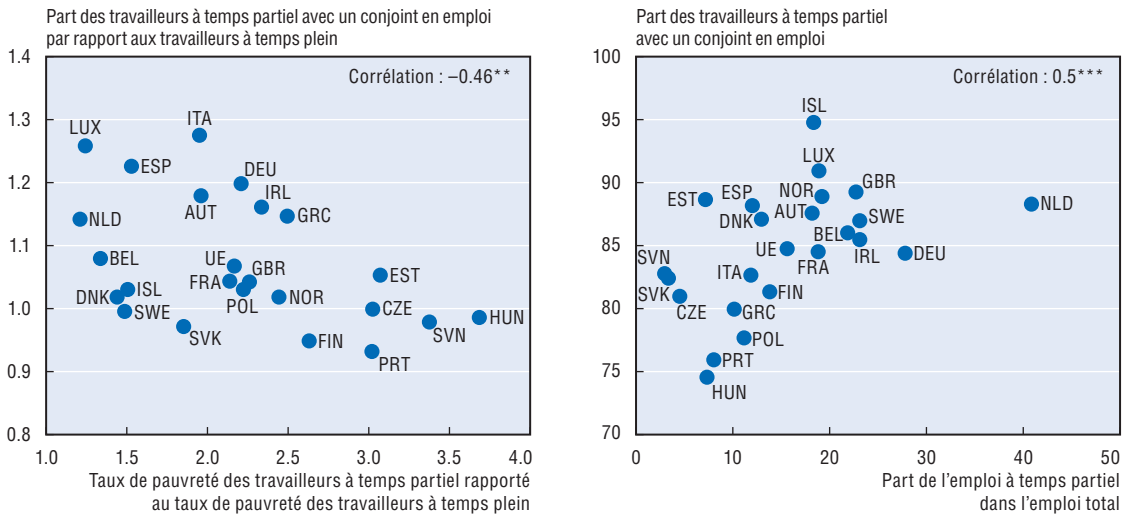


***, **, * : statistiquement significatif à 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

Source : EU-SILC, données transversales 2005-07.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294892>

Les comparaisons internationales montrent que la situation relative des travailleurs à temps partiel, tant en termes d'incidence que de degré de pauvreté, tend à se détériorer lorsque le temps partiel involontaire augmente. Néanmoins, comme pour les autres inconvénients du temps partiel évoqués ci-dessus, la pénalité en termes de pauvreté semble plus limitée dans les pays où cette forme d'emploi est très répandue. De fait, le risque de pauvreté parmi les travailleurs à temps partiel dépend en grande partie de la composition du ménage. Par exemple, dans une étude portant sur les États-Unis, Schaefer (2009) note que 29 % des travailleurs à temps partiel dont le salaire constitue le principal apport de revenu du ménage vivent en dessous du seuil de pauvreté national (tel que défini pour une famille de trois personnes), alors que cette proportion n'atteint que 4 % parmi les travailleurs à temps partiel dont le salaire ne représente qu'un revenu secondaire pour le foyer. Le graphique 4.10 montre que plus l'emploi à temps partiel est répandu dans un

Graphique 4.10. **Pauvreté des travailleurs parmi les salariés à temps partiel et composition du ménage**

***, **, * : statistiquement significatif à 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

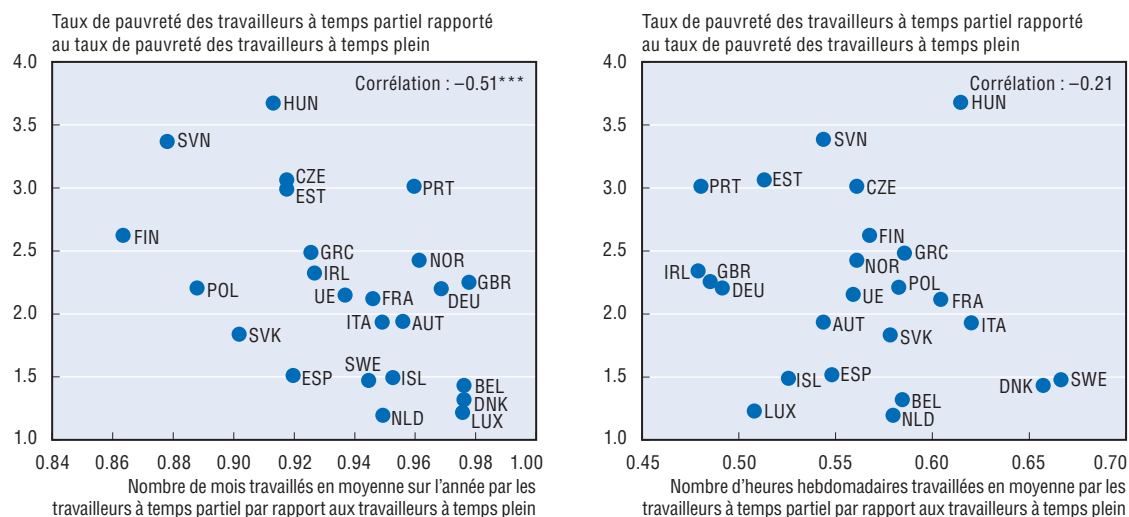
Source : EU-SILC, données transversales 2005-07.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294911>

pays, plus la population de travailleurs à temps partiel tend à être constituée de seconds apporteurs de revenus (dont le salaire ne représente pas nécessairement la principale source de revenu du ménage). Cette situation explique en partie la pénalisation plus limitée induite par le temps partiel en termes de pauvreté dans les pays où le travail à temps partiel est très fréquent (graphique 4.10).


... en grande partie imputable à l'instabilité de l'emploi

L'intensité de travail (mesurée par le nombre de mois travaillés sur l'année et par le nombre d'heures hebdomadaires travaillées durant les périodes d'emploi) constitue l'un des principaux déterminants de la pauvreté au travail. Le nombre moyen d'heures hebdomadaires habituellement travaillées par les salariés à temps partiel, par rapport à celui de leurs homologues à temps plein, varie considérablement entre les pays. Néanmoins, la pénalité induite par le temps partiel en termes de pauvreté n'est pas nécessairement plus importante dans les pays où les salariés à temps partiel travaillent en moyenne un plus faible nombre d'heures (graphique 4.11). Bien qu'il soit négatif, le coefficient de corrélation entre le nombre relatif d'heures travaillées et le taux de pauvreté relatif des salariés à temps partiel est relativement faible et non statistiquement significatif. En revanche, l'écart de taux de pauvreté entre travailleurs à temps partiel et à temps plein semble davantage refléter l'écart en termes de sécurité de l'emploi mis en évidence dans les paragraphes précédents. Dans les comparaisons internationales, l'incidence relative de la pauvreté des travailleurs chez les salariés à temps partiel augmente lorsque le nombre de mois travaillés sur l'année par ces salariés diminue par rapport à leurs homologues à temps plein (le coefficient de corrélation entre ces deux variables est négatif et statistiquement significatif). Les épisodes de chômage tendent à être plus courts pour les travailleurs à temps partiel dans les pays où cette forme de travail est largement répandue, ce qui contribue aussi à expliquer pourquoi la

Graphique 4.11. **Pauvreté des travailleurs parmi les salariés à temps partiel et intensité de travail**

***, **, * : statistiquement significatif à 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

Source : EU-SILC, données transversales 2005-07.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294930>

pénalisation liée au temps partiel en termes de pauvreté est plus limitée dans ces pays (graphique 4.A2.2 de l'annexe).

Par ailleurs, dans plusieurs pays, les salariés à temps partiel sont confrontés à une double pénalité en termes de sécurité des revenus, qui peut les rendre plus vulnérables face au risque de pauvreté. En effet, ils sont non seulement moins susceptibles d'être embauchés à durée indéterminée mais ils sont aussi moins bien couverts par les régimes d'assurance chômage puisqu'ils cumulent deux handicaps (périodes de travail plus courtes et durée du travail réduite) qui les empêchent souvent de satisfaire aux critères d'éligibilité de ces régimes d'assurance.

Deux types de critères peuvent limiter l'accès des salariés à temps partiel aux allocations de chômage (tableau 4.2). Tout d'abord, dans les pays tels que la Belgique, le Canada, l'Islande et la Fédération de Russie, la durée de l'emploi ouvrant droit aux allocations de chômage est définie en termes d'heures travaillées, ce qui signifie que la période d'emploi requise pour avoir droit aux prestations est deux fois plus longue pour un salarié à mi-temps que pour un salarié à temps complet. Ensuite, certains régimes d'assurance chômage prévoient un seuil minimum d'heures travaillées ou de revenus en sus des conditions d'éligibilité habituelles, basées sur l'ancienneté dans l'emploi. Ces obligations supplémentaires excluent les travailleurs à temps partiel aux emplois les plus précaires, dont les heures de travail sont très limitées ou qui perçoivent un salaire horaire très bas. Les pays ayant adopté des régimes d'assurance chômage intégrant des seuils horaires ou journaliers sont la Corée, la Finlande, le Japon, les Pays-Bas et la Suède, tandis que des régimes intégrant des seuils de revenus ont été mis en place aux États-Unis, en Norvège, en Pologne et au Royaume-Uni.

Selon les rares études empiriques réalisées sur les prestations de chômage des travailleurs à temps partiel et/ou en contrats temporaires, les formes d'emploi atypiques s'accompagnent généralement d'une pénalisation en termes de couverture par l'assurance

Tableau 4.2. Couverture des salariés à temps partiel par l'assurance chômage

	Période d'activité ouvrant droit aux allocations ^a	Conditions d'accès supplémentaires fondées sur les heures ou les revenus précédents	Équivalent en nombre minimum d'heures travaillées par semaine au salaire moyen ^b	Montant minimum des allocations pour les travailleurs à temps partiel
Allemagne	Un an/deux ans	Non	..	Oui
Australie (UA)	Aucune	Non	..	AC = versement forfaitaire
Autriche	52 semaines/deux ans	358 EUR/mois	4.6	Oui
Belgique	468 jours/27 mois	Période ouvrant droit aux allocations fondée sur l'équivalent temps plein	Période ouvrant droit aux allocations plus longue pour les salariés à temps partiel	Oui
Canada	Base horaire	420-700 heures/52 semaines	8.1-13.5	Non
Corée	180 jours/18 mois	60 heures/mois ou 15 heures/semaine	15	Oui
Danemark	34 semaines/trois ans	Période ouvrant droit aux allocations fondée sur un emploi à temps plein	..	Non
Espagne	Un an/six ans	Non	..	Oui
Estonie	Un an/trois ans	Non	..	Oui
États-Unis	Varie selon l'État (20 semaines au Michigan)	Varie selon l'État (salaire minimum, soit 2 997 USD/an au Michigan)	Varie selon l'État (trois heures/semaine au Michigan)	Oui
Féd. de Russie	26 semaines/12 mois	Période ouvrant droit aux allocations fondée sur l'équivalent temps plein	Période ouvrant droit aux allocations plus longue pour les salariés à temps partiel	Oui
Finlande	43 semaines/28 mois (34 semaines/28 mois à compter de 2010)	18 heures/semaine	18	L'allocation chômage inclut une part forfaitaire
France	Six mois ou 910 heures/22 mois	Non	..	Oui
Grèce	200 jours/deux ans ou 125 jours/14 mois	Non	..	Allocation chômage = versement forfaitaire, corrigé en partie pour tenir compte des heures travaillées
Hongrie	365 jours/quatre ans	Non	..	Oui
Irlande	39 semaines/un an ou 26 semaines/année en cours + 26 semaines/année précédente	Allocations minorées en cas de revenus inférieurs à 150 EUR par semaine	7.6 (montant réduit)	Allocation chômage = versement forfaitaire
Islande	Dix semaines/un an	Période ouvrant droit aux allocations fondée sur un emploi à temps plein, avec un min. de 25 % du temps plein sur trois mois	10	Allocation chômage = versement forfaitaire, corrigé en partie pour tenir compte des heures travaillées
Israël	12 mois/18 mois (300 jours pour les travailleurs journaliers)	Non	..	Non
Italie	52 semaines (cotisations)/deux ans	Non	..	Oui
Japon	12 mois/deux ans	11 jours/mois au cours d'au moins 12 mois durant les deux dernières années	..	Oui
Luxembourg	26 semaines/un an	Non	..	Oui
Norvège	Sur les revenus	100 218 NOK/an ou 200 436/trois ans	6.6-9.9	Non
Nlle-Zélande (UA)	Aucune	Non	..	AC = versement forfaitaire
Pays-Bas	26 semaines/36 semaines	Un jour par semaine	..	Oui
Pologne	365 jours/18 mois	Supérieur au salaire minimum à temps plein	16.9	Oui
Portugal	450 jours/deux ans	Non	..	Oui
Rép. slovaque	Trois ans/quatre ans	Non	..	Oui
Rép. tchèque	12 mois/trois ans	Non	..	Non
Royaume-Uni	Deux ans	87 GBP/semaine	5.5	Allocation chômage = versement forfaitaire
Slovénie	12 mois/18 mois	Non	..	Oui
Suède	Six mois/12 mois ou base horaire	80 heures/mois ou 480 heures/six mois consécutifs avec un minimum de 50 heures/mois	12.2-19.5	Oui, si le nombre d'heures travaillées correspond à plus de 50 % d'un plein-temps
Suisse	Un an/deux ans	Non	..	Oui
Turquie	600 jours/trois ans, avec une activité ininterrompue pendant les 120 derniers jours	Non	..	Oui

AC = assistance chômage.

a) Par exemple, 52 semaines/deux ans = le salarié doit avoir travaillé 52 semaines au cours des deux dernières années pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage.

b) Calculs de l'OCDE.

Autriche : Les salariés gagnant moins de 358 EUR par mois sont également exemptés de cotisations d'assurance chômage, de retraite et d'assurance maladie. Ils peuvent néanmoins choisir de participer aux systèmes de retraite et d'assurance maladie, choix qui n'est pas offert dans le cas de l'assurance chômage.

Canada : Les critères varient en fonction du taux de chômage dans la province. Condition requise de 420-700 heures travaillées sur une période de 52 semaines pour les salariés ayant travaillé au moins 490 heures dans l'année qui a précédé les 52 semaines en question; sinon, la condition requise est de 910 heures travaillées sur 52 semaines.

Irlande : Année fiscale et non calendaire.

Norvège : Pas de montant minimum explicite pour l'allocation, mais la condition d'éligibilité portant sur un montant minimum de revenus salariaux se traduit, en pratique, par un montant minimum pour l'allocation versée.

Source : Réponses au questionnaire de l'OCDE sur le travail à temps partiel. Voir OCDE (2010) pour de plus amples informations.

chômage. Les travailleurs à temps partiel sont particulièrement défavorisés dans les pays ayant instauré des seuils de revenus ou d'heures travaillées (Leschke, 2007; Grimshaw et Rubery, 1997). Néanmoins, Leschke (2007) souligne également que les différences observées entre les pays en termes de couverture par l'assurance chômage pour les travailleurs atypiques sont avant tout liées au taux de couverture global, qui reflète le niveau de générosité de l'ensemble du régime d'assurance chômage. En outre, dans plusieurs pays, les seuils de revenus ou d'heures travaillées sont, dans une certaine mesure, compensés par le fait que les travailleurs à temps partiel ou en contrats temporaires qui restent couverts par l'assurance chômage bénéficient d'allocations relativement généreuses par rapport à leurs cotisations. C'est notamment le cas en Finlande, en Islande et au Royaume-Uni, où les allocations d'assurance chômage sont, au moins en partie, composées de versements forfaitaires indépendants du nombre d'heures travaillées ou des revenus précédents. Il existe un effet de redistribution comparable dans les pays où le montant minimum de l'allocation est relativement élevé (et notamment supérieur aux prestations de l'aide sociale). Enfin, dans certains cas (en Autriche, aux États-Unis et au Royaume-Uni notamment), les seuils de revenus ou d'heures travaillées n'excluent du régime d'assurance chômage que des salariés dont le temps de travail est très réduit, qui perçoivent un salaire mensuel bas, et pour lesquels les allocations de chômage auraient de toute façon été très modestes (compte tenu du taux de remplacement en vigueur), et en particulier, pas nécessairement plus élevées que les aides sociales. Dans ces conditions, l'impact global sur la pauvreté de ces restrictions à l'accès à l'assurance chômage ne peut être évalué de manière isolée et n'est pas totalement clair : il y a à la fois des gagnants et des perdants, et pour ces derniers, la perte de revenus que cela représente peut être très limitée dans les pays dotés de régimes d'aide sociale relativement généreux.

3. Le travail à temps partiel peut-il aider à mobiliser les groupes actuellement sous-représentés sur le marché du travail?

Les conclusions présentées ci-dessus dressent un tableau contrasté du rôle joué par le travail à temps partiel dans la promotion de la participation au marché du travail. Dans la mesure où de nombreux salariés à temps partiel attachent une grande importance à une réduction et à un aménagement plus flexible du temps de travail, ainsi qu'à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, on peut penser qu'au moins certains d'entre eux ne travailleraient pas du tout s'ils n'avaient pas la possibilité de le faire à temps partiel. Cela étant, la pénalisation induite par le travail à temps partiel en termes de perspectives d'évolution professionnelle pourrait elle-même dégrader les liens avec le marché du travail et limiter les perspectives d'emploi à plein-temps. En bref, si la possibilité de l'emploi à temps partiel de qualité peut apporter une solution à l'arbitrage entre inactivité et emploi, elle peut également aboutir à second arbitrage, entre travail à temps partiel et travail à plein-temps tout au long de la carrière professionnelle.

Les études existantes montrent que l'évolution du travail à temps partiel a été marquée par une amélioration du taux d'activité des femmes et, d'une manière générale, une hausse des taux d'emploi (Jaumotte, 2003; Genre et al., 2005). Et dans le contexte actuel de vieillissement de la population, le travail à temps partiel est perçu comme l'un des moyens de promouvoir l'activité des groupes sous-représentés sur le marché du travail, comme en témoignent par exemple les différentes initiatives récemment adoptées par des pays de l'OCDE pour faciliter l'accès des travailleurs âgés à ce type d'emploi (OCDE, 2006). Toutefois, en améliorant l'accès au travail à temps partiel, le risque n'est-il pas que de trop

nombreux travailleurs soient attirés, et parfois piégés, par ce type d'emploi, ce qui aurait un effet pervers sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans son ensemble, telle que mesurée par le nombre total d'heures travaillées dans l'économie? Cette section n'apporte pas de réponse définitive à cette question mais laisse à penser que cet arbitrage existe et pourrait déjà peser sur l'utilisation de la main-d'œuvre parmi certaines catégories de travailleurs comme les femmes d'âge très actif, dont la propension à travailler à temps partiel est très élevée. L'utilisation de la main-d'œuvre totale ne représente pas, en elle-même, un indicateur du bien-être. Toutefois, compte tenu de la contraction attendue de la population en âge de travailler et de l'augmentation considérable du nombre de personnes âgées dans les pays de l'OCDE, les mesures qui découragent *activement* l'utilisation de la main-d'œuvre pourraient être néfastes pour la croissance économique future et les finances publiques. Il est donc essentiel que les politiques publiques instaurent des incitations adaptées, afin d'éviter que les travailleurs à temps partiel se heurtent à des obstacles lorsqu'ils souhaitent passer à temps plein. La présente section s'attache à l'un des aspects de cette question, à savoir la manière dont les systèmes de prélèvements et de prestations influent sur le passage de l'emploi à temps partiel à l'emploi à temps plein ou au non-emploi.

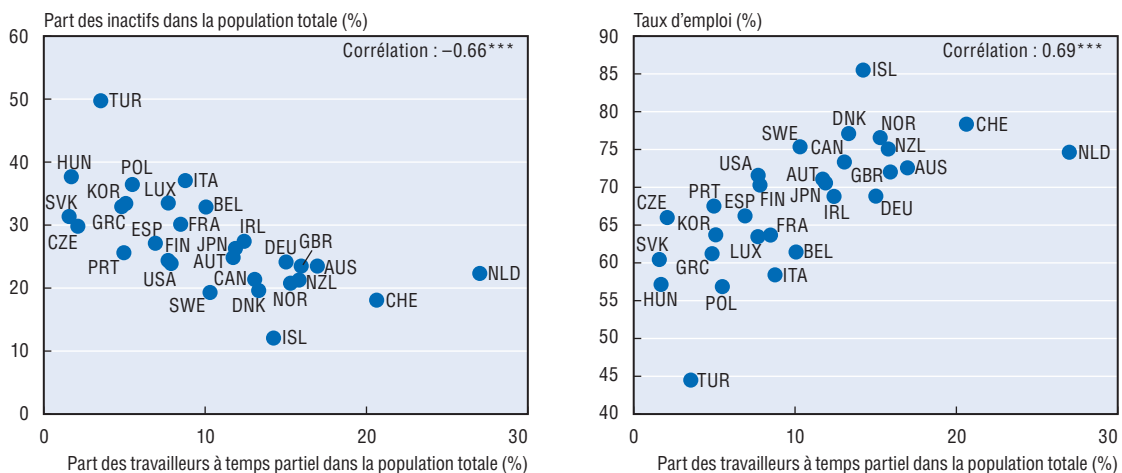
3.1. Quel est le lien entre emploi à temps partiel, emploi à temps plein et inactivité?

En moyenne, la hausse de l'emploi à temps partiel est associée à une augmentation du taux d'emploi, ce qui n'est toutefois pas le cas pour tous les groupes de population...

Les comparaisons internationales entre, d'une part, la proportion de travailleurs à temps partiel dans la population d'âge actif, et d'autre part, la proportion de travailleurs à temps plein et le taux d'inactivité, fournissent une illustration des deux arbitrages évoqués ci-dessus (graphique 4.12). Dans les pays où le travail à temps partiel est largement répandu, les taux d'inactivité sont sensiblement plus bas (avec un coefficient de corrélation négatif et statistiquement significatif). En outre, le travail à temps partiel ne s'est pas entièrement développé au détriment de l'emploi à temps plein : les taux d'emploi

Graphique 4.12. **Travailleurs à temps partiel, travailleurs à temps plein et inactifs : existe-t-il un lien?**

Population âgée de 20 à 64 ans, 2007



***, **, *: statistiquement significatif à 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294949>

tendent à être plus élevés dans les pays où le travail à temps partiel est largement répandu. Fait notable, cette corrélation positive demeure, quoique dans une moindre mesure, si les taux d'emploi nationaux sont corrigés en fonction du nombre d'heures travaillées et exprimés en équivalent temps plein. La dernière colonne du tableau 4.3 montre que le coefficient de corrélation reste positif et statistiquement significatif tout au long de la période 1990-2008, même si la corrélation est plus ou moins forte selon les hypothèses retenues quant au nombre moyen d'heures travaillées par les salariés à temps partiel¹².

Tableau 4.3. Relation entre travail à temps partiel, emploi à temps plein et inactivité parmi les groupes sous-représentés

Coefficients de corrélation internationaux avec la part des travailleurs à temps partiel dans la population totale^a, 1990-2008^b

	Jeunes (20-24)	Femmes (25-39)	Femmes (40-54)	Travailleurs âgés (55-64)	Population totale (20-64)
Emploi à plein-temps, % population	0.13**	-0.27***	-0.37***	0.4***	-0.14***
Inactivité, % population	-0.70***	-0.35***	-0.25***	-0.66***	-0.47***
Taux d'emploi					
Observé	0.71***	0.44***	0.29***	0.65***	0.54***
Ajusté, coefficient = 0.6 ^a	0.56***	0.21***	0.03	0.56***	0.33***
Ajusté, coefficient = 0.5 ^a	0.51***	0.14***	-0.04	0.54***	0.26***
Ajusté, coefficient = 0.4 ^a	0.45***	0.06	-0.11**	0.51***	0.18***
Nombre d'observations	414	414	414	414	414

***, **, *: statistiquement significatif à 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

a) Les taux d'emploi corrigés pour tenir compte des heures travaillées sont calculés en faisant l'hypothèse que les travailleurs à temps partiel effectuent un nombre d'heures travaillées égal à 60 %, 50 % ou 40 % de celui des travailleurs à temps complet. Le taux d'emploi ajusté est donc la somme de l'emploi à temps plein et de l'emploi à temps partiel multiplié par un coefficient de correction (0.6, 0.5, ou 0.4), le tout divisé par la population.

b) 1990-2008 : Allemagne, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, France, Grèce, Italie, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Turquie; depuis 1991 : Corée, Irlande; depuis 1994 : République slovaque; depuis 1995 : Autriche, Mexique (jusqu'en 2004); depuis 1998 : Hongrie; depuis 2001 : Australie; depuis 2002 : Japon, Suède; depuis 2004 : Finlande, Norvège, Pologne, République tchèque, Suède.

Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932295310>

Certes, ces simples corrélations ne signifient pas nécessairement que le travail à temps partiel, en lui-même, résout entièrement les questions d'arbitrage entre l'emploi à plein-temps et l'inactivité, auxquelles sont confrontés certains travailleurs faisant face à des contraintes de temps ou ayant une préférence pour des horaires de travail réduits. En effet, elles ne tiennent pas compte d'autres facteurs susceptibles d'avoir une incidence sur les choix à la fois en termes d'activité et de temps de travail (comme les services publics de garde d'enfant pour les femmes et, d'une manière plus générale, toutes les politiques en faveur de l'emploi). Néanmoins, les résultats donnent à penser que le travail à temps partiel s'est développé dans un contexte politique où l'augmentation de l'offre d'emplois à temps partiel a permis à davantage d'individus d'intégrer le marché du travail.

Cependant, la relation entre emploi à temps partiel, emploi à temps plein et inactivité varie considérablement en fonction des groupes démographiques retenus, à savoir, les jeunes adultes, les femmes d'âge très actif et les travailleurs âgés. De fait, si le taux d'inactivité parmi les femmes d'âge très actif tend à être plus bas dans les pays où le travail à temps partiel est largement répandu, la proportion de femmes travaillant à temps plein est également plus faible dans ce groupe de population. En termes d'utilisation de la main-d'œuvre, le constat est donc mitigé : la corrélation positive persiste entre le taux d'emploi observé des femmes d'âge très actif et la part des travailleurs à temps partiel au sein de

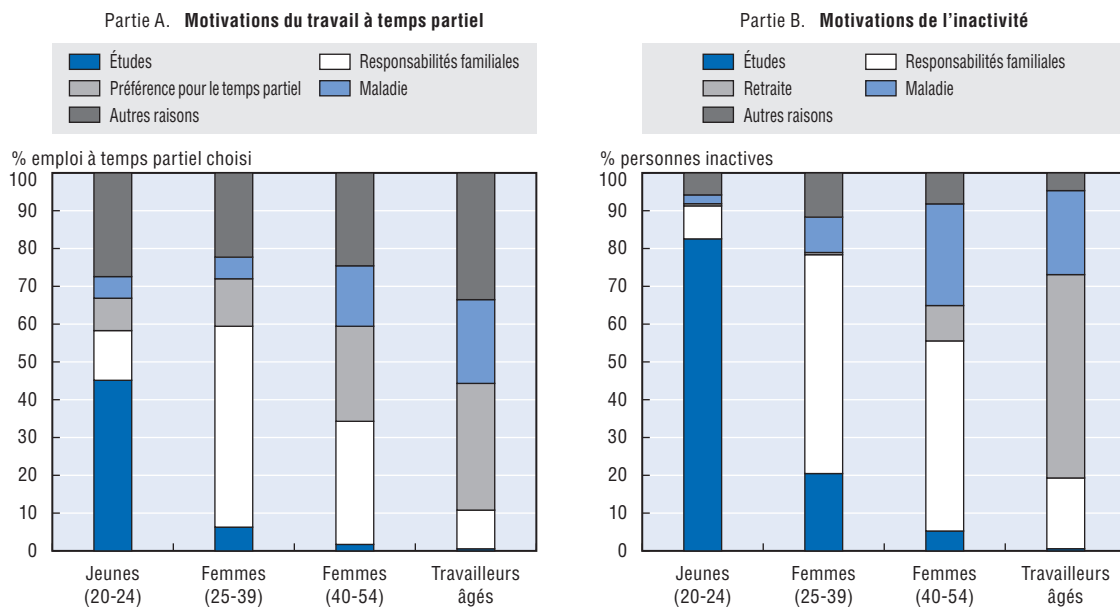
cette population, mais cette corrélation est beaucoup plus faible, voire disparaît – ou devient négative pour les femmes de plus de 40 ans – lorsque le taux d'emploi est mesuré en termes d'équivalent plein-temps. En revanche, une part plus élevée de travailleurs à temps partiel dans la population est indéniablement associée à une hausse de la participation des jeunes et des travailleurs âgés au marché du travail.

... en fonction du motif qui conduit les salariés à choisir le temps partiel

Pour les jeunes, les études constituent la principale explication, à la fois, au travail à temps partiel et à l'inactivité, ce qui laisse à penser que le travail à temps partiel peut contribuer à résoudre le dilemme entre travail à temps plein et inactivité pour cette catégorie de population (graphique 4.13). En revanche, les contraintes personnelles ne sont pas les principales raisons de l'inactivité ou du temps partiel choisi parmi les travailleurs âgés. Si l'inactivité est principalement imputable à la retraite (ou préretraite), le choix du temps partiel tient souvent à des préférences personnelles, cette forme de travail pouvant constituer une alternative à la retraite – et donc à l'inactivité – pour les travailleurs âgés dont les liens avec le marché du travail sont affaiblis.


Graphique 4.13. **Motivations du travail à temps partiel ou de l'inactivité**

Moyenne sur 21 pays européens^a et la période 2005-07



a) Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Irlande, Islande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Slovénie, Suède, République slovaque, Royaume-Uni.

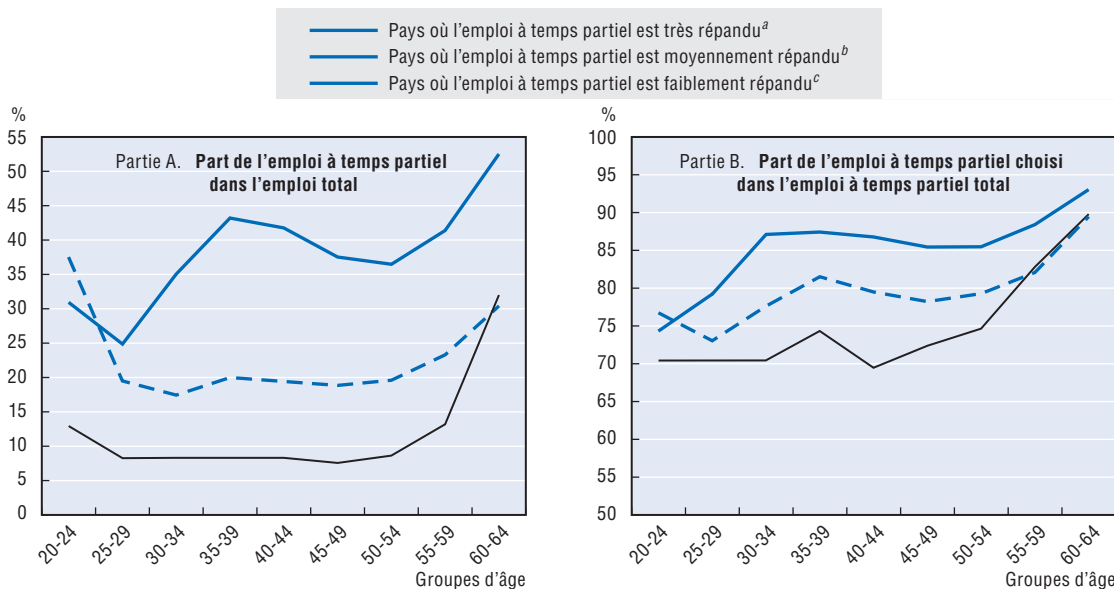
Source : EU-SILC, données transversales 2005-07.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294968>

La situation est quelque peu différente pour les femmes d'âge très actif. La plupart des femmes inactives dans cette classe d'âge ne travaillent pas parce qu'elles ont des enfants ou des adultes à charge. Ces responsabilités familiales constituent également la principale cause du travail à temps partiel chez les femmes âgées de 25 à 39 ans, ce qui signifie que le travail à temps partiel peut encourager la participation de ce groupe au marché du travail. Toutefois, parmi les femmes de 40 à 54 ans, un grand nombre a choisi le temps partiel par préférence personnelle, les charges familiales étant moins importantes à cet âge. Pour ces

femmes, dont les contraintes de temps sont moins importantes que celles qui pèsent sur leurs homologues plus jeunes, le travail à temps partiel tend à remplacer l'emploi à temps plein plutôt qu'à être considéré comme une alternative à l'inactivité. Il est intéressant de noter que dans les pays où l'emploi à temps partiel est largement répandu, son incidence parmi les femmes d'âge très actif augmente fortement pour atteindre son point le plus haut dans la tranche d'âge 35-39 ans (graphique 4.14). Dans ces pays, les femmes sont nombreuses à continuer de travailler à temps partiel longtemps après avoir dépassé l'âge où les contraintes familiales sont les plus fortes, et pour la très grande majorité d'entre elles, il s'agit d'un choix volontaire. À l'inverse, dans les pays où l'emploi à temps partiel est plus limité, le taux d'emploi des femmes à temps partiel reste relativement stable entre 25 et 55 ans. Dans tous les cas, le temps partiel augmente sensiblement chez les femmes de plus de 50 ans. Pour l'essentiel, ces constats ne sont pas le reflet d'effets de cohorte¹³.

Graphique 4.14. **Travail à temps partiel des femmes tout au long de la vie**




a) Moyenne pour les pays où plus de 30 % des femmes de 20-64 ans travaillent à temps partiel : Allemagne, Australie, Autriche, Italie, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni.

b) Moyenne pour les pays où 15 à 30 % des femmes de 20-64 ans travaillent à temps partiel : Danemark, Espagne, France, Norvège et Suède.

c) Moyenne pour les pays où moins de 15 % des femmes de 20-64 ans travaillent à temps partiel : Finlande, Grèce, Hongrie, Pologne, Portugal, République slovaque et République tchèque.

Source : Base de données de l'OCDE sur les Statistiques de la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932294987>

En résumé, faciliter l'accès au travail à temps partiel reste peut-être un bon moyen de promouvoir l'activité des femmes d'âge très actif, puisque les responsabilités familiales demeurent la principale cause de l'inactivité au sein de ce groupe. Si pour les femmes, le choix de travailler à temps partiel plutôt qu'à temps plein peut être lié, dans une certaine mesure, à l'offre de services de garde d'enfants, les préférences personnelles en matière d'éducation des enfants et le manque de souplesse des horaires de travail des hommes jouent également un rôle important (voir encadré 4.4). Toutefois, le choix des femmes de continuer à travailler à temps partiel lorsque leurs obligations familiales diminuent pourrait avoir des effets néfastes à long terme. De longs épisodes de travail à temps partiel peuvent

Encadré 4.4. **Parents, garde des enfants et travail à temps partiel**

La prédominance des femmes dans le travail à temps partiel tient principalement aux femmes d'âge très actif avec enfants. Comme indiqué dans le corps du texte, une forte proportion des femmes d'âge très actif choisissent de travailler à temps partiel afin de pouvoir s'acquitter de leurs obligations familiales. Cependant, ce choix « volontaire » est certainement très fortement influencé par la disponibilité d'autres solutions en matière de garde d'enfants, notamment grâce au père ou aux structures d'accueil. Dans ce contexte, on peut se demander dans quelle mesure la décision des femmes d'opter pour le travail à temps partiel plutôt qu'à temps complet est influencée par le coût ou la disponibilité des services de garde d'enfants, et s'interroger sur la manière dont hommes et femmes partagent leurs responsabilités professionnelles et personnelles.

De nombreuses études ont examiné l'impact du coût des services de garde d'enfants sur les décisions d'offre de travail des femmes. Ces travaux modélisent simultanément l'offre et la demande de services de garde, faisant l'hypothèse que les services formels sont à la fois un coût lié au fait de travailler et un élément influençant le développement de l'enfant. Au-delà de la décision de travailler ou non, différentes études ont examinés l'impact de leur coût sur le temps de travail des mères et montrent que le nombre d'heures travaillées diminue lorsque le coût des services formels augmente, l'effet étant plus prononcé pour les mères de très jeunes enfants (voir par exemple, Andren, 2003, pour la Suède; Kornstad and Thoresen, 2007, pour la Norvège; Wrohlich, 2009, pour l'Allemagne; Powell, 1997, pour le Canada; Breunig and Gong, 2010a, pour l'Australie). Peu d'études ont explicitement examiné l'impact du coût des services de garde d'enfants sur la probabilité de travailler à temps partiel, plutôt qu'à temps complet. Les estimations conduites par Andren (2002) sur données suédoises suggèrent qu'une réduction du coût de ces services amènerait les mères célibataires à passer du temps partiel au temps plein, mais n'aurait que peu d'impact sur le taux d'activité total. En revanche, Chone *et al.* (2003) parviennent, pour la France, au résultat qu'une augmentation des dépenses consacrées par les ménages aux services de garde d'enfants (les données utilisées ne permettent pas de séparer le coût unitaire du nombre d'heures de garde) réduirait le taux d'activité des femmes avec enfants, le nombre d'heures travaillées des salariés à temps partiel, mais resterait sans effet sur l'emploi à plein-temps.

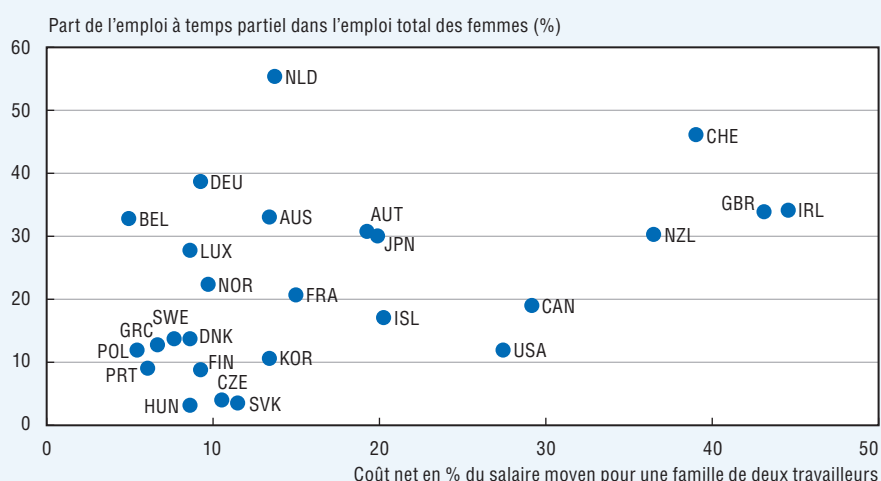
Le graphique ci-après montre une corrélation globalement positive à l'échelle internationale entre la part des femmes d'âge très actif au sein de l'emploi à temps partiel et le coût net de la garde des enfants. Si certains pays où le travail à temps partiel est largement répandu présentent également des coûts élevés en matière de garde d'enfants (Irlande, Nouvelle-Zélande, Suisse et Royaume-Uni), ce n'est pas le cas en règle générale. Aux Pays-Bas, en Allemagne, en Australie et en Belgique, des taux élevés d'emploi à temps partiel s'accompagnent de frais de garde d'enfants relativement peu coûteux. À l'exception des États-Unis, dans les pays où la majorité des femmes d'âge très actif travaillent à temps plein (si elles travaillent), les coûts nets de la garde d'enfants sont généralement bas.

La qualité et la disponibilité des services de garde d'enfants, quoique plus difficiles à quantifier, tendent également à influencer les décisions des parents sur le marché du travail. Par exemple, l'offre abondante de structures d'accueil à la journée ou après l'école permet aux parents de travailler plus facilement à plein-temps en France et dans les pays scandinaves, tandis qu'en Allemagne, en Autriche, en Nouvelle-Zélande, au Luxembourg et en Suisse, les écoles maternelles pratiquent souvent des horaires réduits ou incompatibles avec le travail à temps plein (OCDE, 2007). Breunig et Gong (2010b) montrent qu'en Australie, les femmes mariées avec enfants, vivant dans des régions où les services de garde d'enfants sont de mauvaise qualité ou ont une capacité d'accueil insuffisante, occupent moins souvent des emplois à temps complet (et par conséquent, plus


Encadré 4.4. **Parents, garde des enfants et travail à temps partiel (suite)**

fréquemment des emplois à temps partiel). Del Boca et Vuri (2007) montrent qu'en Italie, c'est davantage le manque de places disponibles que le coût qui limite la participation des femmes au marché du travail. Wrohlich (2009) obtient des résultats comparables pour l'Allemagne, estimant qu'une réforme qui permettrait d'augmenter les capacités d'accueil, sans modifier les tarifs, conduirait à une hausse plus importante de l'offre de travail des femmes qu'une baisse des frais de garde, à nombre de places disponibles inchangé.

Proportion de femmes parmi les travailleurs à temps partiel et coûts nets des services de garde d'enfants



Source : Base de données de l'OCDE sur la population active ; base de données de l'OCDE sur la famille.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932295177>

Si la décision des femmes de travailler à temps partiel est influencée par le coût et la disponibilité des services institutionnalisés de grande d'enfants, les autres modes de garde – notamment assurés par les pères – sont également à prendre en compte. Néanmoins, il semble que les hommes n'ont pas aussi souvent recours au travail à temps partiel que les femmes pour concilier travail et responsabilités familiales. Parmi la faible population d'hommes d'âge très actif ayant choisi de travailler à temps partiel, ils sont plus nombreux à avoir fait ce choix pour des raisons de santé ou de formation, plutôt que pour assurer la garde de leurs enfants. La répartition homme-femme du travail rémunéré et non rémunéré au sein des couples dépend généralement d'un grand nombre de facteurs, comme le salaire relatif auquel peut prétendre chacun des conjoints, le coût à long terme de l'arrêt de l'activité professionnelle pour élever les enfants et le positionnement vis-à-vis de la conception traditionnelle de la répartition des rôles entre hommes et femmes. En dépit de l'amélioration des niveaux d'instruction, un écart de rémunération hommes-femmes persiste dans la plupart des pays de l'OCDE, qui explique que de nombreux ménages estiment qu'il est logique, du point de vue économique, que l'homme se consacre au travail rémunéré. Toutefois, il ne fait aucun doute que les opinions (justifiées ou non) selon lesquelles il est plus facile, ou moins coûteux en termes de perspectives de carrière, pour les femmes que pour les hommes d'arrêter de travailler, de réduire leur temps de travail ou d'aménager leur temps de travail pour élever leurs enfants, contribuent à la proportion élevée de femmes avec enfants qui travaillent à temps partiel (OCDE, 2007).

nuire aux perspectives de carrière et augmenter le risque de pauvreté une fois à la retraite¹⁴. D'une manière plus générale, substituer le travail à temps partiel au travail à temps plein peut également avoir un effet négatif sur l'offre globale de main-d'œuvre. Il est donc important de veiller à ce qu'il n'y ait aucune entrave au retour vers le travail à temps plein.

3.2. Examen plus approfondi des sorties de l'emploi à temps partiel

Au total, s'il est vrai que l'emploi à temps partiel semble relever essentiellement d'un choix volontaire, pour de nombreux travailleurs ce choix est motivé par des contraintes extérieures de nature temporaire et propres à chaque groupe démographique. Le choix de travailler à temps partiel tend à évoluer au cours de la vie active, suggérant que l'emploi à temps partiel correspondrait à un état transitoire sur le marché du travail pour la plupart des travailleurs. Mais, comme on l'a vu dans la section précédente, l'absence relative de perspectives d'évolution professionnelle liée à l'emploi à temps partiel risque de rendre plus difficile les transitions vers l'emploi à plein-temps. En outre, le cadre institutionnel qui régit le fonctionnement du marché du travail dans chaque pays peut affecter les transitions entre emploi à temps partiel et emploi à plein-temps, de même qu'il affecte les flux d'emploi et les flux de main-d'œuvre de façon générale (voir chapitre 3). Par conséquent, il importe que le développement de l'emploi à temps partiel intervienne dans un contexte institutionnel qui n'entame pas la capacité des travailleurs à temps partiel à prendre ou à reprendre un emploi à plein-temps.

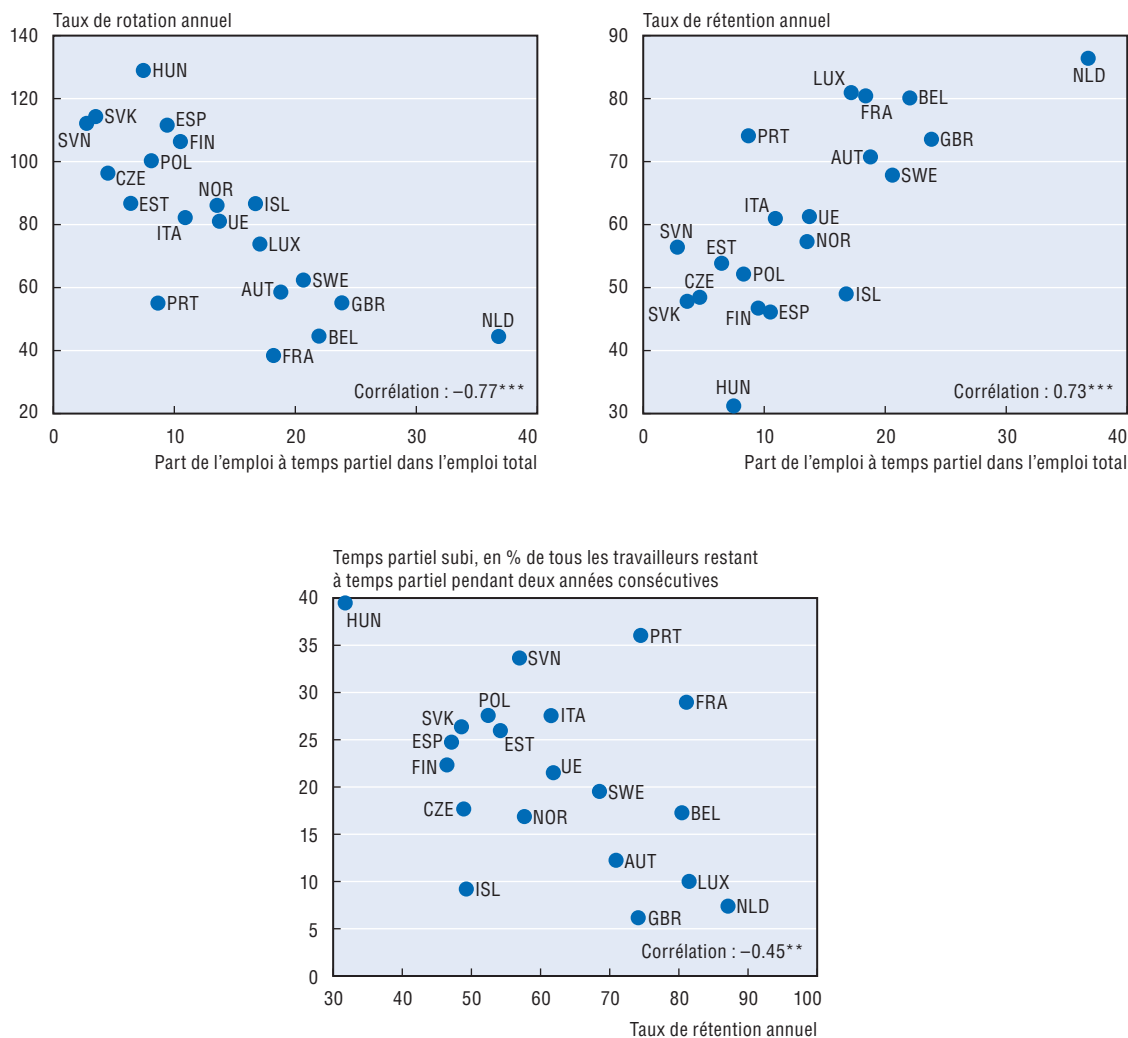
Les transitions du travail à temps partiel vers le travail à plein-temps sont relativement rares...

Les études empiriques existantes tendent à confirmer que l'emploi à temps partiel correspond à un état transitoire sur le marché du travail pour la plupart des travailleurs. Par exemple, Blank (1994) observe que le travail à temps partiel est essentiellement un phénomène temporaire aux États-Unis : la plupart des femmes ou bien travaillent à temps plein ou bien ne travaillent pas du tout pendant de nombreuses années. Les femmes qui, à un moment, optent pour un travail à temps partiel plutôt que pour un travail à plein-temps tendent à reprendre un travail à plein-temps au terme d'une certaine période. De même, lorsqu'elles prennent un travail à temps partiel alors qu'auparavant elles étaient inactives, elles le quittent au bout d'un certain temps, les emplois à temps partiel étant rarement utilisés comme tremplin pour accéder à l'emploi à plein-temps. Dans le même esprit, Buddelmeyer et al. (2005) examinent les transitions sur le marché du travail dans 11 pays européens, et la même configuration générale se dégage de leur analyse. Ils remarquent, cependant, que les hommes comme les femmes tendent à rester plus longtemps dans des emplois à temps partiel en Europe qu'aux États-Unis, même si les situations sont très variables entre pays européens également. De fait, le graphique 4.15 met en évidence l'existence de grandes différences entre pays dans la dynamique de l'emploi à temps partiel.

En moyenne, dans les 20 pays européens pour lesquels les données sont disponibles, un nombre appréciable de travailleurs entrent dans l'emploi à temps partiel et sortent de l'emploi à temps partiel chaque année : la *rotation des effectifs* – c'est-à-dire la somme des entrées et des sorties du travail à temps partiel au cours d'une année – représente environ 65 % de l'emploi à temps partiel. Néanmoins, le taux de rétention moyen est élevé : les deux tiers environ des personnes travaillant à temps partiel restent dans l'emploi à temps partiel pendant plus d'une année. Les taux de rotation sont beaucoup plus élevés – et les taux de rétention beaucoup plus faibles – dans les pays où la part de l'emploi à temps

Graphique 4.15. Le travail à temps partiel correspond-t-il à un état transitoire sur le marché du travail ?

Transitions annuelles, moyenne sur la période 2005-06^a




***, **, * : statistiquement significatif à 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

a) Les taux de rotation sont définis comme étant la somme des entrées et des sorties de l'emploi à temps partiel au cours d'une année donnée, en pourcentage de l'ensemble des travailleurs à temps partiel cette même année (autrement dit, nouveaux entrants, travailleurs qui continuent de travailler à temps partiel et travailleurs qui sortent de l'emploi à temps partiel). Des taux de rotation supérieurs à 100 % indiquent qu'une part relativement importante de travailleurs ont des épisodes d'emploi à temps partiel relativement courts. Les taux de rétention sont définis comme le pourcentage de travailleurs à temps partiel au cours de l'année N qui continuent de travailler à temps partiel l'année N + 1.

Note : La part des travailleurs à temps partiel involontaire, en pourcentage de l'ensemble des personnes occupant un emploi à temps partiel pendant au moins deux années consécutives, repose sur des données extraites des fichiers EU-SILC en coupe transversale (le caractère volontaire/involontaire du temps partiel n'étant pas renseigné dans le fichier longitudinal)

Source : EU-SILC, données transversales 2005-07, et données longitudinales 2007.

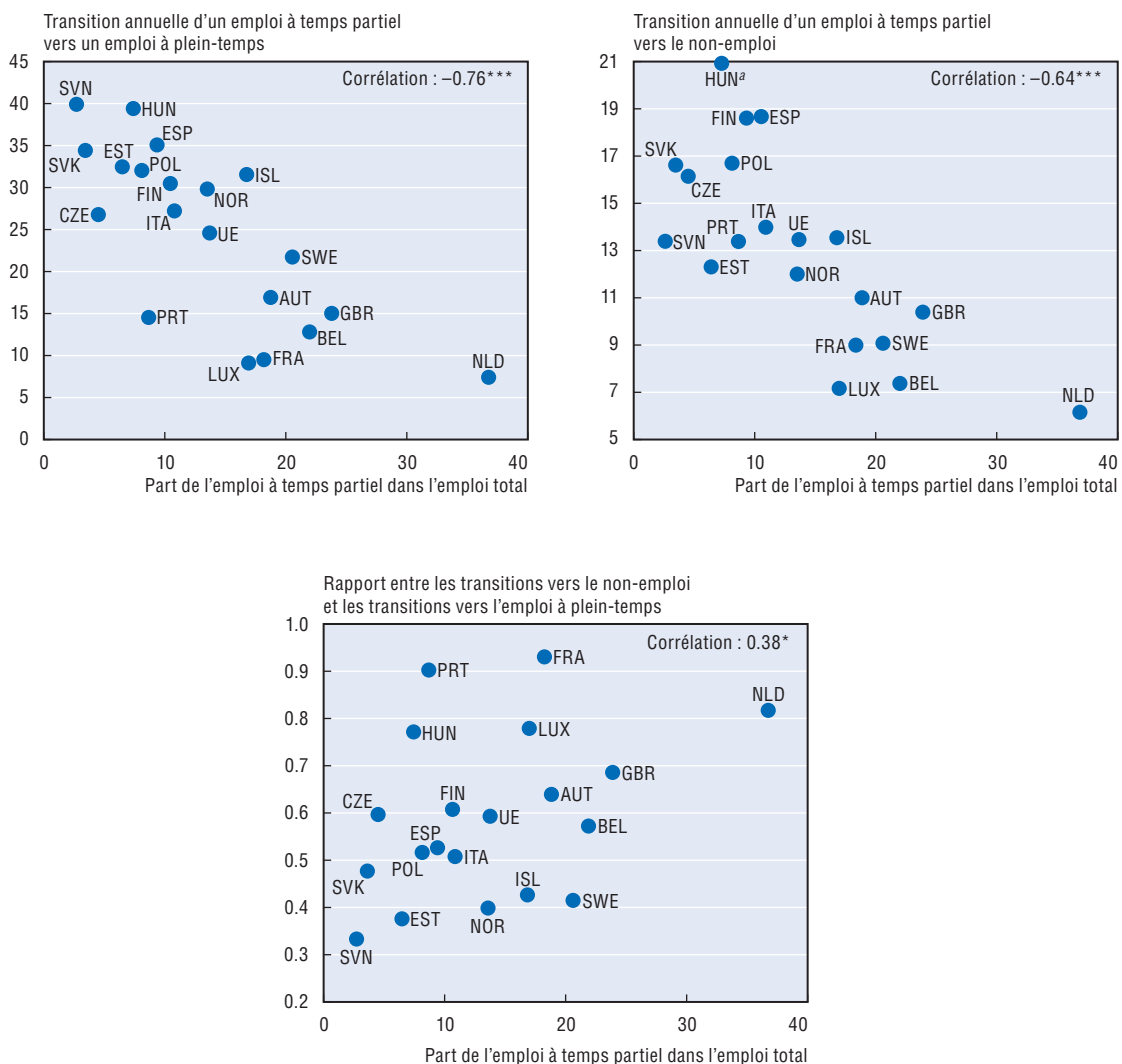
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932295006>

partiel est faible et où (souvent) la pénalisation induite par le travail à temps partiel est relativement importante. L'inverse est observé dans les pays où l'emploi à temps partiel est fréquent et, dans ces pays, la grande majorité des personnes qui continuent de travailler à temps partiel pendant (au moins) deux années consécutives le fait volontairement. En moyenne, environ 15 % des personnes travaillant à temps partiel intègrent ou réintègrent

l'emploi à plein-temps chaque année, et elles sont un peu moins nombreuses à sortir complètement de l'emploi (graphique 4.16). Là encore, les différences entre pays sont notables, en particulier en ce qui concerne les taux de transition vers l'emploi à plein-temps. Si, dans l'ensemble, les personnes travaillant à temps partiel sont plus nombreuses à rester dans l'emploi pendant au moins deux années consécutives dans les pays où l'emploi à temps partiel est fréquent, les évolutions vers l'emploi à plein-temps sont plus rares dans ces pays. Pourtant, la pénalisation induite par le travail à temps partiel tend à être plus faible dans ces pays et, de fait, les personnes travaillant à temps partiel (notamment les femmes qui font le choix du temps partiel) tendent à être aussi satisfaites

Graphique 4.16. **Vers quoi se dirigent les travailleurs qui sortent de l'emploi à temps partiel?**

Moyenne sur la période 2005-06^a



***, **, * : statistiquement significatif à 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

a) Le taux de transition annuelle vers le non-emploi en Hongrie est de 30 %.

Source : Voir tableau 4.A2.1, EU-SILC, données longitudinales 2007.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932295025>

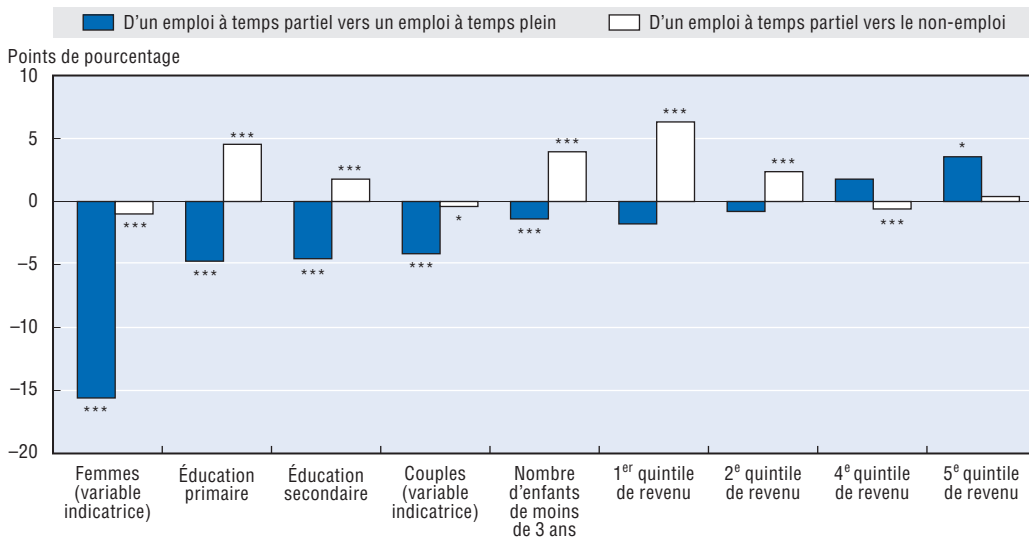
de leur situation professionnelle que les travailleurs à plein-temps. Cela suggère que l'absence relative de perspectives d'évolution professionnelle liée à l'emploi à temps partiel n'est peut-être pas le principal obstacle à l'accès à un emploi à plein-temps.

... surtout parmi les travailleurs pauvres

Les probabilités de transition d'un emploi à temps partiel vers un emploi à plein-temps ou vers l'inactivité dépendent également des caractéristiques individuelles des travailleurs. Il apparaît en effet que, sur une période de deux ans, le fait d'avoir de jeunes enfants, de vivre en couple et d'avoir un faible niveau de formation réduit la probabilité de passer à un emploi à plein-temps, surtout pour les femmes, et accroît la probabilité de sortir de l'emploi, par comparaison avec la probabilité de rester dans l'emploi à temps partiel (graphique 4.17). Ces résultats concordent avec les études existantes concernant la décision d'offre de travail. Plus intéressant, toutes choses égales par ailleurs, les personnes travaillant à temps partiel qui vivent dans un ménage à faible niveau de revenu disponible sont davantage susceptibles de sortir de l'activité plutôt que de rester en emploi, qu'il s'agisse d'emploi à temps partiel ou d'emploi à plein-temps. Par conséquent, pour les catégories les plus défavorisées, le fait de travailler à temps partiel non seulement ne semble pas jouer le rôle de tremplin vers un emploi à plein-temps et vers une plus grande autonomie économique, mais n'aide pas toujours à maintenir le lien avec le marché du travail.

Graphique 4.17. **Quels sont les travailleurs les plus susceptibles de sortir de l'emploi à temps partiel?**


Modèle de régression probit multinomial, effet marginal des variables explicatives^a



***, **, * : statistiquement significatif à 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

a) Les coefficients peuvent s'interpréter comme la variation en points de pourcentage de la probabilité de passer d'un emploi à temps partiel à un emploi à plein-temps ou au non-emploi, plutôt que de rester dans l'emploi à temps partiel, pour une variation d'une unité des variables discrètes ou continues ou une variation discrète (de 0 à 1) des variables muettes.

Source : Tableau 4.A2.1 de l'annexe.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932295044>

De fait, bien que les travailleurs à temps partiel vivant dans un ménage pauvre restent moins fréquemment dans l'emploi à temps partiel, sur la base d'un choix volontaire, que ceux qui ne sont pas affectés par des problèmes de pauvreté, cela ne se traduit pas par des taux de transition plus élevés vers l'emploi à plein-temps (graphique 4.18). Au contraire, les travailleurs pauvres transitent plus fréquemment vers des situations défavorables, se retrouvant dans un emploi à temps partiel subi ou, le plus souvent, dans le non-emploi. En outre, la propension des travailleurs pauvres à se maintenir *volontairement* dans l'emploi à temps partiel reste relativement élevée : en moyenne, dans les vingt pays européens pour lesquels les données sont disponibles, plus d'un tiers des travailleurs à temps partiel pauvres restent volontairement dans l'emploi à temps partiel. Cela amène à se demander si les systèmes de prélèvements et de prestations nationaux créent les incitations financières adéquates pour favoriser les transitions vers un emploi à plein-temps.

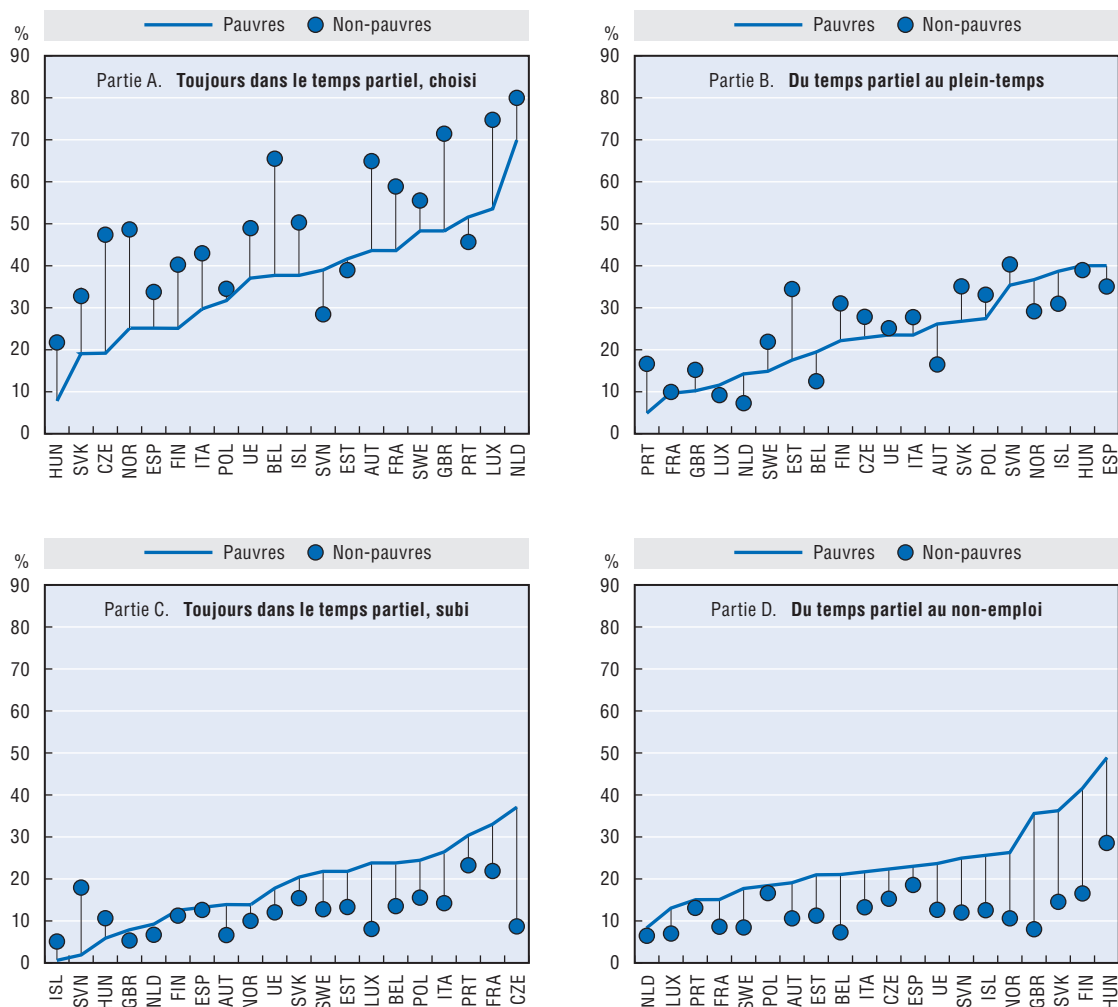
Dans un certain nombre de pays, les incitations financières à effectuer un plus grand nombre d'heures de travail sont faibles...

La conjonction d'un alourdissement de la charge fiscale et du retrait des prestations peut réduire les incitations financières à effectuer un plus grand nombre d'heures de travail. Ce phénomène désincitatif se reflète dans les *taux marginaux effectifs d'imposition* (TMEI) qui indiquent dans quelle mesure une variation donnée du revenu brut d'activité est absorbée par les impôts sur le revenu, les cotisations sociales et le retrait des prestations. Sont prises en compte dans les estimations des TMEI réalisées par l'OCDE, les allocations d'aide sociale, les allocations chômage, les allocations logement, les allocations familiales et les prestations liées à l'exercice d'un emploi. Pour les catégories à faible revenu, les TMEI sont des indicateurs utiles de ce qu'il est convenu d'appeler les « trappes à bas salaires », correspondant à des situations dans lesquelles une augmentation du revenu brut d'activité se traduit par un gain faible ou nul en termes de revenu net.

Le graphique 4.19 montre la diminution des transferts sociaux nets en cas de passage d'un temps partiel à un temps plein pour les travailleurs à bas salaire. Le système de prélèvements et de prestations réduit notablement le gain financier associé à la reprise d'un emploi à plein-temps pour les travailleurs à temps partiel à faible potentiel de revenus salariaux : en moyenne dans les pays de l'OCDE pour lesquels les données sont disponibles, le TMEI est proche de 50 %, ce qui signifie que l'augmentation de la rémunération brute totale est presque à moitié annulée par la hausse des cotisations sociales ou de l'impôt sur le revenu et la réduction des transferts sociaux. Les TMEI sont particulièrement élevés pour les ménages comptant un seul apporteur de revenu car, pour un niveau donné du salaire du travailleur à temps partiel, ces ménages sont davantage susceptibles de percevoir des prestations soumises à conditions de ressources comme des prestations d'aide sociale. Et dans de nombreux pays, le montant de ces prestations baisse assez rapidement à mesure que les revenus d'activité augmentent, ce qui réduit d'autant l'intérêt financier immédiat qu'il y a à effectuer un plus grand nombre d'heures de travail. Pour les mêmes raisons, les TMEI tendent aussi à être particulièrement élevés pour les familles avec enfant et pour les travailleurs à temps partiel dont le temps de travail est court. Les écarts entre pays, en termes de gains financiers net consécutifs à l'allongement des horaires de travail, sont frappants. Les pays où l'emploi à temps partiel occupe une place importante (et où, en règle générale, les taux de rétention dans l'emploi à temps partiel sont élevés) tendent aussi à avoir des TMEI au-dessus de la moyenne de l'OCDE.

Graphique 4.18. Phénomènes de transition chez les travailleurs à temps partiel selon le statut de pauvreté

Taux annuel de transition, moyenne sur la période 2005-07^a



a) Ces taux de transition correspondent au pourcentage de travailleurs à temps partiel (volontaires et involontaires) au cours de l'année N qui, l'année N + 1, se retrouvent dans l'une des situations suivantes : i) toujours dans l'emploi à temps partiel, volontairement (temps partiel choisi, partie A); ii) dans l'emploi à plein-temps (partie B) ; iii) dans l'emploi à temps partiel parce qu'ils n'ont pas pu trouver un emploi à plein-temps (temps partiel subi, partie C); ou iv) en dehors de l'emploi (partie D). Ces matrices de transition ont été calculées séparément pour les travailleurs pauvres à temps partiel (l'année N) et pour les travailleurs à temps partiel non pauvres (l'année N).

Note : En raison de la taille insuffisante de l'échantillon, ces deux matrices de transition n'ont pas été calculées directement à partir des données longitudinales. Dans un premier temps, à partir des données transversales et du calendrier d'activité, les taux de transition du temps partiel vers chaque statut d'activité possible ont été calculés pour les travailleurs à temps partiel pauvres et non pauvres, relativement aux taux de transition pour l'ensemble des travailleurs à temps partiel. L'hypothèse sous-jacente est que si les phénomènes de transition obtenus avec les données transversales diffèrent de ceux obtenus à partir des données longitudinales, les taux de transition seront affectés de la même manière pour tous les groupes de population. Dans un deuxième temps, les taux de transition absolus présentés dans le graphique ci-dessus ont été obtenus en multipliant ces taux relatifs par les taux de transition extraits des données longitudinales pour tous les travailleurs à temps partiel.

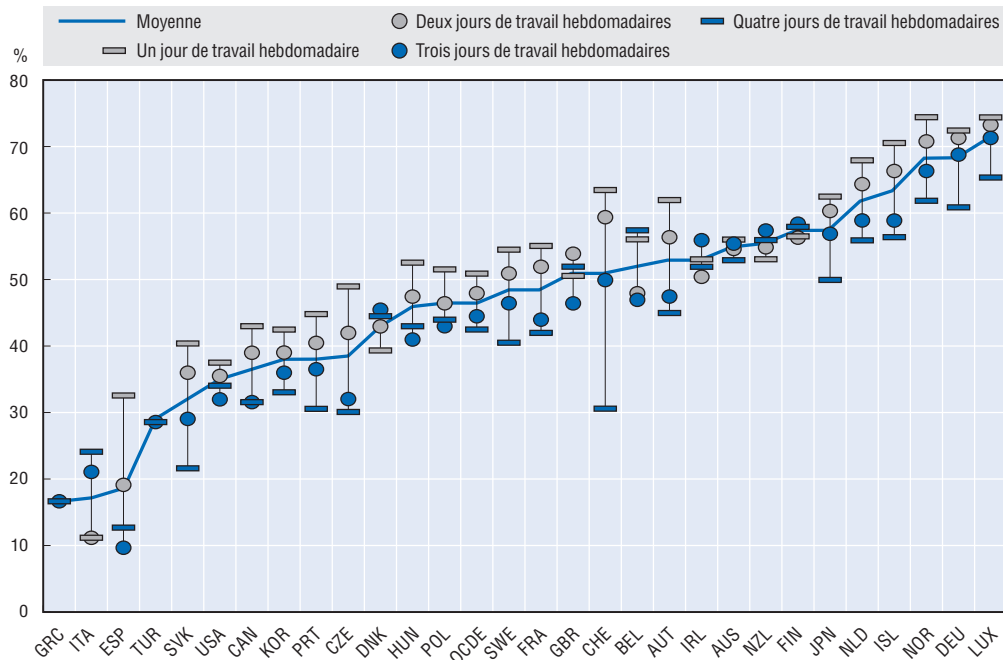
Source : EU-SILC, données transversales 2005-07, et données longitudinales 2007.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932295063>

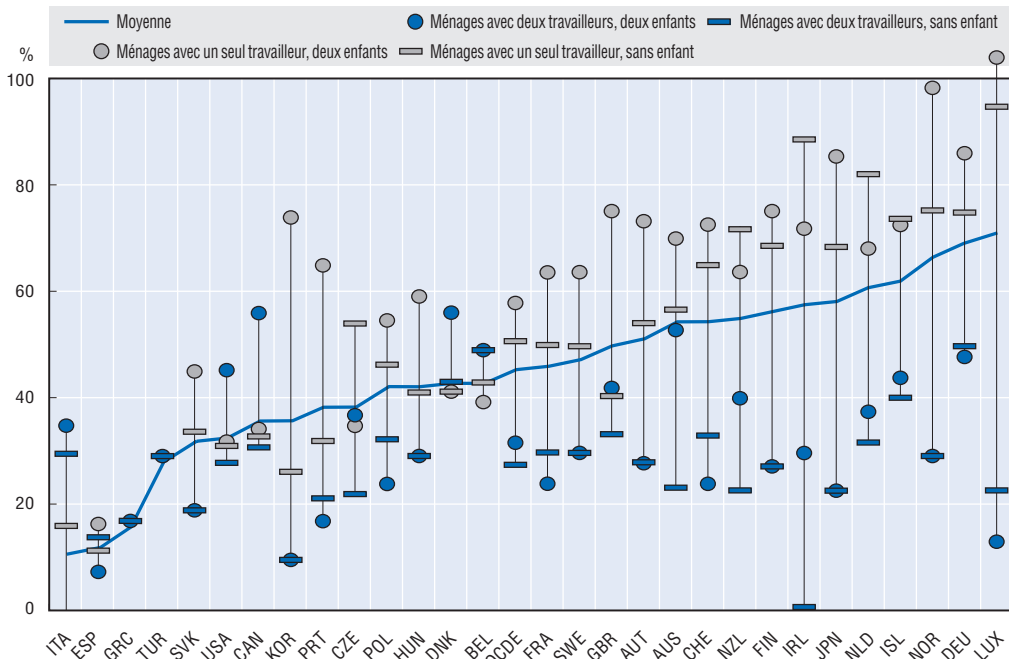
Graphique 4.19. Taux marginaux effectifs d'imposition pour les travailleurs à bas salaire passant d'un emploi à temps partiel à un emploi à plein-temps

Diminution des transferts sociaux nets en pourcentage de l'augmentation de la rémunération brute totale^a

Partie A. En fonction du nombre de jours de travail dans l'emploi à temps partiel



Partie B. En fonction de la composition du ménage



a) Un travail à plein-temps correspond à 40 heures de travail par semaine (8 heures par jour), rémunérées à hauteur de 50 % du salaire moyen. Les prestations d'aide sociale et autres prestations soumises à conditions de ressources sont supposées présentes, sous réserve des conditions de revenu applicables. Les enfants sont âgés de 4 et 6 ans et ni les prestations au titre de la garde des enfants, ni les frais de garde des enfants ne sont pris en compte. Les prestations liées à l'exercice d'une activité qui dépendent du passage du chômage à l'emploi n'interviennent pas, puisque la personne qui modifie son temps de travail est déjà dans l'emploi. Pour les couples mariés, les 50 % du salaire moyen ne s'appliquent qu'à un seul des éléments du couple; la seconde personne est censée être « inactive », ne percevant aucune rémunération, dans un couple à un seul apporteur de revenu et percevant une rémunération, pour un travail à plein-temps, égale à 50 % du salaire moyen dans un couple à deux revenus.

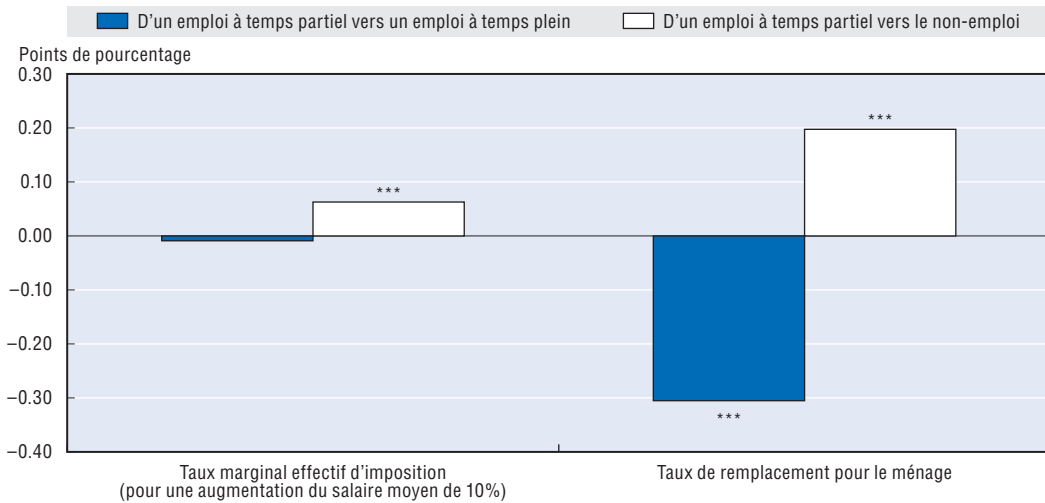
Source : Modèles d'impôts et prestations de l'OCDE.

Comment ces TMEI élevés affectent-ils les sorties de l'emploi à temps partiel? En appliquant les modèles de prélèvements et de prestations de l'OCDE, il est possible de calculer, pour chaque travailleur à temps partiel, l'ampleur des incitations financières à accroître ou, à l'inverse, à réduire son temps de travail. Ces mesures individuelles peuvent ensuite être intégrées dans l'ensemble des variables explicatives utilisées pour le modèle probit multinomial présenté plus haut (graphique 4.17), afin d'obtenir une estimation de l'impact des transferts sociaux nets sur les sorties de l'emploi à temps partiel. Plus précisément, afin de tenir compte des diverses caractéristiques des individus et du ménage auxquels ils appartiennent qui peuvent affecter la situation au regard de l'impôt et des prestations des travailleurs à temps partiel, les revenus nets des ménages ont été simulés pour presque 9 000 types de ménages différents, dans chaque pays. Ces caractéristiques reflètent trois grandes dimensions : la composition du ménage (personnes seules, couples à un ou deux apporteurs de revenu, sans enfant ou avec deux enfants); la rémunération annuelle brute de la personne travaillant à temps partiel (entre 0 et 200 % du salaire moyen par tranches de 1 %); et la rémunération annuelle brute du partenaire (entre 0 et 200 % du salaire moyen par tranches de 10 %). Un TMEI peut alors être calculé pour chaque travailleur à temps partiel en cas d'allongement des horaires travaillés, l'hypothèse étant que la rémunération brute de l'intéressé augmente dans la proportion de 10 % du salaire moyen. En outre, un taux de remplacement net peut être calculé pour chaque travailleur à temps partiel pour mesurer l'incitation financière à sortir de l'emploi. Cela correspond au rapport entre, d'une part, le revenu net du ménage dans la situation où le travailleur à temps partiel quitte son emploi et accède à des prestations d'aide sociale¹⁵ – qui dépendent des revenus d'activité du partenaire et de la présence d'enfants au sein du ménage – et, d'autre part, le revenu net courant du ménage¹⁶.

Le graphique 4.20 montre que l'incidence du système de prélèvements et de prestations sur le gain financier associé à un allongement des horaires travaillés – et, par conséquent, à l'augmentation des revenus du travail – n'est pas sans conséquences. Bien que les TMEI ne semblent pas affecter de façon significative la probabilité de transition vers l'emploi à temps plein, ils tendent à accroître la probabilité de sortie de l'emploi, par rapport à la probabilité de rester dans l'emploi à temps partiel. L'effet est toutefois relativement faible : une baisse de 10 points de pourcentage des TMEI réduirait la probabilité de sortie de l'emploi de 0.5 % seulement. Reste que ces résultats sont à interpréter avec précaution, dans la mesure où les TMEI utilisés ne reflètent pas précisément la variation des transferts sociaux nets associée à un passage du temps partiel au temps plein. Comme noté plus haut, ils mesurent la variation des transferts nets associée à une augmentation des revenus salariaux égale à 10 % du salaire moyen. Par conséquent, ils capturent de façon très imparfaite l'impact des systèmes de prélèvements et de prestations sur les incitations financières à prendre un emploi à temps plein. Les taux de remplacement nets ne souffrent pas de cette limitation, reflétant plus précisément l'impact sur les revenus nets des ménages d'une transition de l'emploi à temps partiel vers l'inactivité. Ces taux tendent à réduire la probabilité de transition vers l'emploi à temps plein et à augmenter la probabilité de transition vers l'inactivité. Les coefficients estimés sont statistiquement significatifs dans les deux cas et supérieurs à ceux obtenus pour les TMEI. En effet, une baisse de 10 points de pourcentage des taux de remplacement nets réduirait la probabilité de sortie de l'emploi de 3 %.

Graphique 4.20. Estimation de l'impact du système fiscal et de prestations sur les transitions de l'emploi à temps partiel vers l'emploi à temps plein ou le non-emploi


Modèles de régression probit multinomiaux, effet marginal des variables explicatives^a



***, **, * : Statistiquement significatif à 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

a) Les coefficients peuvent s'interpréter comme la variation en points de pourcentage de la probabilité de passer d'un emploi à temps partiel à un emploi à plein-temps ou au non-emploi, plutôt que de rester dans l'emploi à temps partiel, pour une variation d'une unité du taux marginal effectif d'imposition ou du taux de remplacement du ménage.

Source : Tableau 4.A2.1 de l'annexe.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932295101>

... et les services publics de l'emploi n'apportent pas toujours un soutien adéquat aux travailleurs à temps partiel les plus défavorisés

Un certain nombre de pays ont mis en place des politiques d'activation strictes qui exigent des bénéficiaires de prestations qu'ils s'engagent activement dans la recherche d'emploi ou qu'ils participent à des programmes actifs du marché du travail (PAMT), sous peine d'être sanctionnés dans leurs droits à prestations; de leur côté, les services publics de l'emploi sont censés apporter aux demandeurs d'emploi des services adéquats de réinsertion dans l'emploi. Cette logique dite « d'obligations mutuelles » s'est révélée efficace pour mobiliser les demandeurs d'emploi, même dans les pays où les incitations financières dans ce sens sont assez faibles. Comme noté plus haut, le gain financier à accroître les horaires travaillés tend à être relativement limité pour les travailleurs qui effectuent un temps partiel court, du fait de la baisse rapide des transferts sociaux importants dès lors que le nombre d'heures travaillées augmente. Cela soulève des interrogations importantes, au moins concernant les travailleurs à temps partiel court exposés au risque de pauvreté et pour qui le renforcement de l'attachement au marché du travail est crucial. On peut craindre, en particulier, que leur statut d'emploi, bien que précaire, les empêche de profiter pleinement des politiques d'activation en place pour les demandeurs d'emploi « classiques », qui ne travaillent pas du tout.

Sauf en Grèce, en Slovaquie et en Espagne, les travailleurs à temps partiel qui souhaiteraient travailler plus longtemps – travailleurs à temps partiel involontaire – peuvent s'inscrire comme demandeurs d'emploi auprès du service public de l'emploi ou de l'organisme privé qui joue ce rôle et obtenir une aide pour trouver un emploi avec un horaire plus important (tableau 4.4). Dans quelques pays, les travailleurs à temps partiel

Tableau 4.4. **Éligibilité aux services de l'emploi pour les travailleurs sous-employés inscrits comme demandeurs d'emploi**

	Aide de base à la recherche d'emploi et communication d'offres d'emploi	Entretiens intensifs et plans d'action individuels	Programmes de formation	Emplois aidés dans le secteur privé	Emplois aidés dans le secteur public
Allemagne	Oui	Oui	Oui	Oui	No
Australie	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
Autriche	Oui	Priorité moindre	Sous conditions	Sous conditions	Sous conditions
Canada	Oui	Oui	Non	Non	Non
Chili	Oui	Priorité moindre	Priorité moindre	Non	Non
Corée	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Danemark	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Espagne	Non	Non	Non	Non	Non
Estonie	Oui	Non	Oui	Non	Non
États-Unis	Oui	Oui	Non	Non	Non
Finlande	Priorité moindre	Non	Priorité moindre	Non	Non
Grèce	Non	Non	No	No	No
Hongrie	Oui	Oui	Sous conditions	Sous conditions	Sous conditions
Israël	Oui	Oui	Oui	Non	Non
Japon	Oui	Oui	Oui	Oui	..
Mexique	Oui	Oui	Certains programmes	No	No
Norvège	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Nouvelle-Zélande	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Pays-Bas	Sous conditions	Sous conditions	Sous conditions	Sous conditions	Sous conditions
Pologne	Oui	Priorité moindre	Priorité moindre	Non	Non
Portugal	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
République slovaque	Sous conditions	Sous conditions	Sous conditions	Sous conditions	Sous conditions
République tchèque	Oui	Sous conditions	Sous conditions	Non	Non
Royaume-Uni	Oui	Oui	Oui
Slovénie	Non	Non	Non	Non	Non
Suède	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Suisse	Priorité moindre	Priorité moindre	Priorité moindre	Priorité moindre	Priorité moindre
Turquie	Oui	Non	Non	Non	Non

Notes : « .. » indique que l'information n'est pas disponible. Une moindre priorité signifie que les travailleurs sous-employés sont éligibles, mais avec un moindre degré de priorité que les personnes véritablement au chômage.

Autriche : Les « salariés marginaux » gagnant moins de 357.74 EUR par mois ont droit à une aide au titre des programmes actifs du marché du travail avec le même degré de priorité que les chômeurs dès lors qu'ils sont inscrits comme chômeurs.

États-Unis : Le Programme Wagner-Peyser fournit des services de l'emploi aux demandeurs d'emploi. Il n'y a pas de programmes de formation ni d'emplois aidés.

Hongrie : Les personnes pourvues d'un emploi, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel, ont accès à la formation et à l'emploi aidé si l'on prévoit que leur emploi va être supprimé ou si elles ne peuvent continuer de l'occuper sans formation complémentaire.

Mexique : Certains programmes de formation du SPE appliquent les mêmes conditions d'éligibilité aux chômeurs et aux travailleurs sous-employés. Pour certains programmes de formation, il faut que le participant soit complètement disponible.

Norvège : Les travailleurs sous-employés ont accès aux programmes de formation et aux emplois aidés, mais il peut être difficile pour eux de concilier leur travail et la participation à un programme du marché du travail.

Nouvelle-Zélande : L'accès aux programmes de formation et aux emplois aidés est centré sur les plus défavorisés.

Pays-Bas : Les travailleurs à temps partiel dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 12 heures par semaine et qui sont activement à la recherche d'un emploi et prêts à travailler plus de 12 heures par semaine ont accès aux programmes d'aide à la recherche d'emploi, d'aide intensive et de formation. Bien que les travailleurs à temps partiel aient accès à la plupart des services de l'emploi, on peut penser qu'en période de crise économique les services seront essentiellement dédiés aux travailleurs devenus chômeurs complets depuis peu, étant donné l'importance des demandes à traiter. L'accès à des emplois aidés, dans le secteur privé et dans le secteur public, n'est possible que si le travailleur à temps partiel a droit à l'aide sociale, ce qui suppose qu'il gagne moins qu'un certain montant de revenu (les revenus du partenaire, également, ne doivent pas dépasser un certain niveau).

République slovaque : Pour pouvoir s'inscrire comme demandeur d'emploi, un travailleur à temps partiel doit percevoir un salaire qui n'excède pas 65 % du minimum de subsistance, augmenté des versements anticipés à l'assurance maladie, des cotisations de sécurité sociale à la charge du salarié et des impôts sur le revenu (dans la limite de 136.36 EUR).

République tchèque : Seules les personnes gagnant moins de 4 000 CZE par mois peuvent s'inscrire comme demandeurs d'emploi.

Suède : Doit percevoir des prestations.

Suisse : Il n'y a pas de mécanisme ni de dispositions administratives qui excluent les chômeurs à temps partiel tant qu'ils perçoivent les allocations chômage.

Source : Réponses au questionnaire de l'OCDE sur le travail à temps partiel.

involontaire ne peuvent bénéficier d'une aide que s'ils ont droit à des allocations chômage ou à une aide au titre du chômage (par exemple, Suède, Suisse), ou si leurs revenus tombent en dessous d'un certain seuil (par exemple, République tchèque, République slovaque).

Souvent, les travailleurs à temps partiel involontaire bénéficient d'une aide moindre que celle apportée aux chômeurs, en partie parce qu'ils ont moins besoin d'être aidés puisqu'ils ont déjà un emploi. Les mesures d'activation, par exemple les entretiens intensifs, peuvent être obligatoires pour les chômeurs complets alors qu'elles seront facultatives pour les travailleurs à temps partiel involontaire. De même, il peut être plus difficile pour les travailleurs à temps partiel de participer à des programmes du marché du travail compte tenu des contraintes d'horaires que leur impose leur emploi. Par exemple, au Mexique, certains programmes de formation exigent une participation à plein-temps. La possibilité d'accéder à un emploi aidé, en particulier dans le secteur public, souvent n'est pas ouverte aux travailleurs à temps partiel involontaire.

Conclusions

Ce chapitre dresse un tableau nuancé des avantages et inconvénients du travail à temps partiel. Au nombre des aspects positifs, on constate que le développement du travail à temps partiel a largement été volontaire et va de pair avec une augmentation globale de l'activité des groupes sous-représentés et avec le développement de modalités de travail plus souples, permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. De plus, la qualité des emplois à temps partiel ne s'est pas dégradée à mesure que leur nombre augmentait : la pénalisation en termes de salaire, de précarité de l'emploi et du revenu et de perspectives d'évolution professionnelle s'est réduite avec le développement de l'emploi à temps partiel. Pour la majorité des travailleurs à temps partiel – en l'occurrence, les femmes qui optent volontairement pour un temps partiel – les désavantages liés à ce type d'emploi sont compensés, en termes de satisfaction professionnelle, par le fait de bénéficier d'horaires de travail plus courts et plus flexibles. Au nombre des aspects négatifs, on retiendra que le développement du travail à temps partiel est allé de pair avec un allongement des épisodes de travail à temps partiel, et une augmentation du nombre de personnes optant pour ce type d'emploi (en particulier chez les femmes d'âge très actif) mais dont les préférences en matière d'horaires de travail ne sont pas forcément dictées par les contraintes « traditionnelles » entravant la participation au marché du travail, telles que formation, responsabilités familiales ou maladie. Cette tendance, si elle perdure, pourrait avoir des conséquences négatives pour les perspectives de carrière et en termes de risque de pauvreté, mais également sur l'offre de travail totale (mesurée en termes d'heures travaillées).

On peut tirer de ces observations plusieurs enseignements pour l'action publique. Dans le contexte du vieillissement de la population, encourager le travail à temps partiel reste un objectif pour les pouvoirs publics dans de nombreux pays, pour permettre aux jeunes d'acquérir une expérience sur le marché du travail tout en poursuivant des études, permettre aux parents de concilier activité professionnelle et responsabilités familiales et, objectif non moins important, permettre aux travailleurs seniors de s'orienter progressivement vers la retraite. Mais les pouvoirs publics doivent veiller à ce que le travail à temps partiel intervienne dans un contexte, en particulier du point de vue des systèmes de prélèvements et de prestations, au sein duquel il n'y a pas de mécanismes désincitatifs susceptibles de freiner la reprise d'un emploi à plein-temps. Du point de vue de la cohérence des politiques, il pourrait devenir difficile d'encourager le travail à temps partiel chez les femmes d'âge très actif sans

guère d'incitations à reprendre un emploi à plein-temps et, dans le même temps, de réformer les systèmes de pension pour maintenir les travailleurs dans l'emploi jusqu'à un âge plus avancé. En effet, dans la mesure où les transferts sociaux indexés sur les revenus salariaux tendent à subventionner l'emploi à temps partiel, il pourrait y avoir un dilemme entre le bien-être individuel des travailleurs à temps partiel et le bien-être collectif de sociétés vieillissantes au sein desquelles les dépenses sociales tendent à augmenter de façon substantielle. S'il est important qu'il n'y ait pas de barrières à l'accès au travail à temps partiel pour les individus qui valorisent fortement des horaires de travail plus courts dans leur équilibre entre travail et vie de famille, il est également crucial d'éliminer les barrières qui peuvent exister en matière de transition du temps partiel vers le temps plein. Il conviendrait aussi de mieux évaluer les réglementations visant à améliorer la qualité des emplois à temps partiel, car on ne sait pas grand-chose de leur efficacité, ni si elles risquent d'avoir des effets négatifs imprévus sur l'embauche des travailleurs à temps partiel.

Notes

1. Cette question n'est pas nouvelle, elle était d'ailleurs déjà posée dans la première édition des *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, publiée en 1983.
2. D'une manière générale, le travail à temps partiel est défini dans le présent chapitre comme une durée de travail inférieure à 30 heures par semaine pour l'emploi principal. Cette définition peut différer de celles retenues à l'échelle internationale, qui utilisent des seuils horaires distincts. Par ailleurs, certains travailleurs occupant plusieurs emplois à temps partiel peuvent effectuer un nombre total d'heures de travail équivalent à un temps plein. Néanmoins, dans les pays de l'OCDE, il est très rare que les salariés occupent plusieurs emplois simultanément.
3. La Convention C156 a été ratifiée par seulement sept pays membres ou en voie d'adhésion : la Finlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, la Slovénie et la Suède.
4. L'Estonie, Israël, la Fédération de Russie et la Slovénie sont actuellement engagés dans la procédure d'adhésion à l'OCDE.
5. Les conditions relatives à la rémunération et aux conditions de travail légales (et non contractuelles), comme le salaire minimum, s'appliquent généralement aux travailleurs à temps partiel comme aux travailleurs à temps complet.
6. Dans certains pays, comme le Japon ou le Royaume-Uni, la loi octroie aux salariés un droit à l'obtention d'horaires de travail aménageables, droit plus large que le droit à l'obtention d'un travail à temps partiel.
7. En effet, l'emploi à temps partiel était déjà répandu avant l'adoption des réglementations relatives aux demandes de travail à temps partiel dans de nombreux pays, comme l'Australie, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.
8. En l'absence de données pertinentes, il n'a pas été possible d'examiner toutes les dimensions de la qualité de l'emploi, notamment l'accès aux compléments de salaire et la protection sociale. Pour tous les chiffres présentés dans cette partie, la qualité relative de l'emploi est mesurée sur la base du rapport entre une mesure spécifique de la qualité de l'emploi pour les salariés à temps partiel et celle des travailleurs à temps complet (hors travailleurs indépendants). Lorsque les barres du graphique sont inférieures à un, la qualité de l'emploi des salariés à temps partiel est inférieure à celle des travailleurs à temps plein, et lorsqu'elles sont supérieures à un, la qualité de l'emploi des salariés à temps partiel est supérieure à celle des travailleurs à temps plein.
9. Voir l'annexe 4.A1 pour une décomposition complète de l'impact des caractéristiques individuelles et professionnelles sur la pénalisation et l'avantage induits par le temps partiel.
10. Booth et Wood (2008) ont identifié un avantage en termes de salaire pour les travailleurs à temps partiel en Australie en tenant compte de l'hétérogénéité non observée. Cet avantage s'explique notamment par l'avantage salarial lié à l'emploi occasionnel (les travailleurs à temps partiel sont plus nombreux à avoir des contrats occasionnels que les travailleurs à temps plein), par un nombre d'heures supplémentaires impayées inférieur et par le fait que des taux marginaux d'imposition effectifs élevés et un marché du travail tendu peuvent impliquer des coûts plus élevés pour les employeurs souhaitant avoir recours au travail à temps partiel. Hardoy et Schone (2006) n'ont

identifié aucune pénalisation en termes de salaire en Norvège en tenant compte de ces caractéristiques. Selon la plupart des études consacrées à la formation, les travailleurs à temps partiel participent moins aux programmes de formation que leurs homologues à temps plein, à quelques exceptions près. Arulampalam *et al.* (2004) ont examiné le taux de participation aux programmes de formation en Europe dans les années 90, pour aboutir à la conclusion que les travailleurs à temps partiel sont moins nombreux à suivre une formation uniquement au Royaume-Uni et en Finlande. Selon Pischke (2001), le travail à temps partiel en Allemagne n'a pas d'incidence notable sur la durée de la formation ou la participation à des programmes de formation.

11. Un certain nombre d'études ne parviennent pas à mettre en évidence l'existence de différentiels compensatoires, ou trouve même que de meilleures conditions de travail peuvent être associées à des salaires plus élevés, comme par exemple Gariety et Shaffer (2001) pour le « flexitime » aux États-Unis et Bockerman et Ilmakunas (2006) pour un ensemble de conditions de travail en Finlande. Daniel et Soffer (1998) mettent en évidence des différentiels compensatoires dans les secteurs non syndiqués uniquement, en France, et même là, pas pour le travail de nuit ou le travail posté.
12. Différentes valeurs correspondant au nombre moyen d'heures travaillées par les salariés à temps partiel (en proportion des heures de travail à temps plein) sont utilisées pour calculer les taux d'emploi corrigés. Dans les pays pour lesquels des données sont disponibles, le nombre moyen relatif d'heures travaillées par les salariés à temps partiel varie sensiblement à l'échelon international (*cf. infra*). Toutefois, il n'existe pas de corrélation significative entre ce ratio et la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total mais uniquement une faible corrélation négative qui ne devrait pas avoir d'incidence sensible sur les conclusions présentées ci-après.
13. Sur la période 1980-2005, parmi les pays pour lesquels des séries sur l'emploi à temps partiel par groupes d'âge sont disponibles, le recours des femmes au temps partiel tout au long de leur vie active est très similaire entre les différentes cohortes de cinq ans successives, en Allemagne, au Canada, aux États-Unis, en France, en Grèce, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. En Belgique, Espagne et Italie, les cohortes les plus jeunes ont, à chaque âge, une probabilité plus élevée de travailler à temps partiel que les cohortes les plus âgées, alors qu'au Danemark et dans une moindre mesure au Portugal, on observe le contraire. Toutefois, dans tous les pays, à l'exception du Danemark, on observe le même profil : hausse du taux de temps partiel aux âges correspondant à la naissance des enfants, pas de baisse très significative à l'entrée dans la quarantaine ou la cinquantaine, puis nouvelle hausse importante à partir de 55 ans.
14. Tous les systèmes de retraite des pays de l'OCDE relient le montant de la pension versée aux revenus salariaux antérieurs au moins dans une certaine mesure. L'étude de D'Addio et Whitehouse (2010) permet d'examiner l'impact du travail à temps partiel sur les pensions de retraite. L'aspect redistributif des systèmes de retraite conduit à des taux de remplacements plus élevés pour les salariés à temps partiel que pour leurs homologues employés à temps plein : 53 % pour un travail à temps plein rémunéré au salaire moyen, contre 70 % pour un mi-temps (50 % du salaire moyen), en moyenne sur l'ensemble des pays de l'OCDE. Néanmoins, les travailleurs à temps partiel percevant des revenus salariaux plus faibles, leurs pensions de retraite, à 35 % du salaire moyen, restent beaucoup plus faibles.
15. Les modèles fiscaux et de prestations de l'OCDE ne permettent pas de simuler les allocations chômage pour les travailleurs à temps partiel.
16. Chaque fois que des enfants sont présents, on calcule les revenus nets pour des familles avec deux enfants. Cette hypothèse est de nature à induire des TMEI et des taux nets de remplacement imputés ou bien surestimés ou bien sous-estimés, en fonction du nombre d'enfants. Les TMEI et taux de remplacement véritables seraient vraisemblablement plus faibles pour les couples n'ayant qu'un seul enfant et plus élevés pour les couples ayant plus de deux enfants.

Bibliographie

- Abhayaratna, J., L. Andrews, H. Nuch et T. Podhury (2008), « Part-Time Employment: The Australian Experience », Productivity Commission Staff Working Paper, juin, Melbourne.
- Akyeampong, E. (2004), « The Union Movement in Transition », *Perspectives on Labour and Income*, vol. 16, n° 3, pp. 39-47.
- Allaart, P. et L. Bellmann (2007), « Reasons for Part-Time Work: An Empirical Analysis for Germany and the Netherlands », *International Journal of Manpower*, vol. 28, n° 7, pp. 557-570.
- Almeida-Santos, F. et K. Mumford (2004), « Employee Training in Australia: Evidence from AWIRS », *Economic Record*, vol. 80, pp. S53-S64.

- Almeida-Santos, F. et K. Mumford (2005), « Employee Training and Wage Compression in Britain », *Manchester School*, vol. 73, n° 3, pp. 321-342.
- Andren, T. (2003), « The Choice of Paid Childcare, Welfare, and Labor Supply of Single Mothers », *Labour Economics*, vol. 10, n°2, pp. 133-147.
- Arulampalam, W., A. Booth et M. Bryan (2004), « Training in Europe », *Journal of the European Economic Association*, vol. 2, n° 2-3, pp. 346-360.
- Bardasi, E. et J. Gornick (2008), « Working For Less? Women's Part-Time Wage Penalties across Countries », *Feminist Economics*, vol. 14, n° 1, pp. 37-72.
- Blank, R. (1994), « The Dynamics of Part-Time Work », NBER Working Paper n° 4911, Cambridge, Mass.
- Bockerman, P. et P. Ilmakunnas (2006), « Do Job Disamenities Raise Wages or Ruin Job Satisfaction? », *International Journal of Manpower*, vol. 27, no 3, pp. 290-302.
- Bonhomme, S. et G. Jolivet (2009), « The Pervasive Absence of Compensating Differentials », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 24, pp. 763-795.
- Booth, A. et J. Van Ours (2008), « Job Satisfaction and Family Happiness: The Part-Time Work Puzzle », *Economic Journal*, vol. 118, n° 526, pp. F77-F99.
- Booth, A. et J. Van Ours (2009), « Hours of Work and Gender Identity: Does Part-Time Work Make the Family Happier? », *Economica*, vol. 76, n° 301, pp. 176-196.
- Booth, A. et M. Wood (2008), « Back-To-Front Down Under? Part-Time/Full-Time Wage Differentials in Australia », *Industrial Relations*, vol. 47, n° 1, pp. 114-135.
- Brender, A. et L. Gallo (2008), « The Response of Voluntary and Involuntary Female Part-Time Workers to Changes in Labor-Market Conditions », Bank of Israel Research Department Discussion Paper, n° 2008.08.
- Breunig, R. et X. Gong (2010a), « How Responsive is Female Labour Supply to Child Care Costs – New Australian Estimates », Treasury Working Paper n° 2010-03, Australian Treasury, Canberra.
- Breunig, R. et X. Gong (2010b), « Child Care Availability, Quality and Affordability: Are Local Problems Related to Maternal Labour Supply », Treasury Working Paper n° 2010-04, Australian Treasury, Canberra.
- Broadbent, K. (2001), « Power in the Union? Part-time Workers and Enterprise Unionism in Japan », *International Journal of Manpower*, vol. 22, n° 4, pp. 318-332.
- Buddelmeyer, H., G. Mourre et M. Ward (2005), « Part-Time Work in EU Countries: Labour Market Mobility, Entry and Exit », IZA Discussion Paper n° 1550, Bonn.
- Buddelmeyer, H., G. Mourre et M. Ward (2008), « Why do Europeans Work Part-time? A Cross-country Panel Analysis », document de travail de la Banque centrale européenne n° 872, Francfort-sur-le-Main.
- Chone, P., D. le Blanc et I. Robert-Bobee (2003), « Female Labour Supply and Child Care in France », CESifo Working Paper n° 1059, Munich.
- Clark, A. (2005), « Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, n° 3, pp. 377-400.
- D'Addio, A. et E. Whitehouse (2010), « Pension Entitlements of Women with Children: The Role of Credits within Pension Systems in OECD and EU Countries », document de travail de l'OCDE sur l'emploi, les affaires sociales et les migrations, à paraître.
- Daniel, C. et C. Sofer (1998), « Bargaining, Compensating Wage Differentials, and Dualism of the Labor Market: Theory and Evidence for France », *Journal of Labor Economics*, vol. 16, n° 3, pp. 546-575.
- Davoine, L., C. Erhel et M. Guergoat-Lariviere (2008), « Monitoring Quality in Work: European Employment Strategy Indicators and Beyond », *International Labour Review*, vol. 147, n° 2-3, pp. 163-198.
- Del Boca, D. et D. Vuri (2007), « The Mismatch Between Employment and Child Care in Italy: The Impact of Rationing », *Journal of Population Economics*, vol. 20, n° 4, pp. 805-832.
- Ericson, T. (2008), « The Effects of Wage Compression on General and Firm-Specific Training », *Applied Economics Letters*, vol. 15, n° 3, pp. 165-169.
- Eurofound (2007), *Part-time Work in European Companies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

- Eurofound (2009), *Working Conditions in the European Union: Working Time and Work Intensity*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Euwals, R. et M. Hogerbrugge (2006), « Explaining the Growth of Part-Time Employment: Factors of Supply and Demand », *Labour*, vol. 20, n° 3, pp. 533-557.
- Fairlie, R. (2003), « An Extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition Technique to Logit and Probit Models », Yale University Economic Growth Center Discussion Paper n° 873.
- Fouarge, D. et C. Baaijens (2009), « Job Mobility and Hours of Work: The Effect of Dutch Legislation », *ROA Research Memorandum Series n° 2009/04*, Research Centre for Education and the Labour Market, Université de Maastricht.
- Gariety, B. et S. Shaffer (2001), « Wage Differentials Associated with Flextime », *Monthly Labor Review*, mars, pp. 68-75.
- Gash, V. (2008), « Preference or Constraint? Part-time Workers' Transitions in Denmark, France and the United Kingdom », *Work, Employment and Society*, vol. 22, n° 4, pp. 655-674.
- Genre, V., R. Gómez Salvador et A. Lamo (2005), « European Women – Why Do(n't) They Work? », Working Paper Series n° 454, Banque centrale européenne.
- Goslinga, S. et M. Sverke (2003), « A Typical Work and Trade Union Membership: Union Attitudes and Union Turnover Among Traditional vs. Atypically Employed Union Members », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 24, n° 2, pp. 290-312.
- Grimshaw, D. et J. Rubery (1997), « Workforce Heterogeneity and Unemployment Benefits: The Need for Policy Reassessment in the European Union », *Journal of European Social Policy*, vol. 7, n° 4, pp. 291-318.
- Hardoy, I. et P. Schøne (2006), « The Part-Time Wage Gap in Norway: How Large is it Really? », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 44, n° 2, pp. 263-282.
- Hernández, A. (1995), « The Impact of Part-Time Employment on Union Density », *Journal of Labor Research*, vol. 16, n° 4, pp. 485-491.
- Heywood, J., W. Siebert et X. Wei (2007), « The Implicit Wage Costs of Family Friendly Work Practices », *Oxford Economic Papers*, vol. 59, pp. 275-300.
- Hirsch, B. (2005), « Why Do Part-time Workers Earn Less? The Role of Worker and Job Skills », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 58, n° 4, pp. 525-551.
- Holt, H. et H. Granger (2005), « Results of the Second Flexible Working Employee Survey », *Employment Relations Research Series n° 39*, Department of Trade and Industry, Londres.
- Jackson, S., H. Higgs et G. Cooper (2002), « Determinants of Unionisation for Part-time Women Employees in Australia Banks », University of Queensland School of Economics Discussion Paper n° 317.
- Jaumotte, F. (2003), « Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries », document de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE n° 376, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Jepsen, M., S. O'Dorchai, R. Plasman et F. Rycx (2005), « The Wage Penalty Induced by Part-Time Work: The Case of Belgium », DULBEA Working Paper n° 05-17.RS, Université Libre de Bruxelles.
- Kirton, G. et A.M. Greene (2005), « Gender, Equality and Industrial Relations in the 'New Europe': An Introduction », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 11, n° 2, pp. 141-149.
- Kornstad, T. et T. Thoresen (2007), « A Discrete Choice Model for Labour Supply and Childcare », *Journal of Population Economics*, vol. 20, n° 4, pp. 781-803.
- Leschke, J. (2007), « Are Unemployment Insurance Systems in Europe Adapting to New Risks Arising from Non-standard Employment? », DULBEA Working Paper n° 07-05.RS, Université Libre de Bruxelles.
- Lind, J. et E. Rasmussen (2008), « Paradoxical Patterns of Part-Time Employment in Denmark? », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 29, n° 4, pp. 521-540.
- Machin, S. (2002), « Factors of Convergence and Divergence in Union Membership », CEP Discussion Paper n° DP0554, Center for Economic Performance, London School of Economics.
- Manning, A. et B. Petrongolo (2008), « The Part-Time Pay Penalty for Women in Britain », *Economic Journal*, vol. 118, pp. F28-F51.
- McCrate, E. (2005), « Flexible Hours, Workplace Authority, and Compensating Wage Differentials in the US », *Feminist Economics*, vol. 11, n° 1, pp. 11-39.

- Munz, S. (2004), « Flexibility of Working Hours and Job Mobility in Germany: The Role of the Part-Time and Fixed-Term Act », Ifo, Munich.
- Nätti, J. (1995), « Part Time Work in the Nordic Countries: A Trap for Women? », *Labour*, vol. 9, n° 2, pp. 343-357.
- Nelen, A. et A. de Grip (2009), « Why Do Part-Time Workers Invest Less in Human Capital than Full-Timers? », *Labour*, vol. 23, pp. 61-83.
- O'Dorchai, S., R. Plasman et F. Rycx (2007), « The Part-Time Wage Penalty in European Countries: How Large is it for Men? », *International Journal of Manpower*, vol. 28, n° 7, pp. 571-603.
- OCDE (1999), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2006), *Vivre et travailler plus longtemps*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2007), *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille : Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2008), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2009a), « Maladie, invalidité et travail : garder le cap dans un contexte de ralentissement de l'activité économique », document de référence préparé pour le Forum à haut niveau organisé à Stockholm les 14-15 mai, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2009b), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE (2010), « Detailed Description of Part-time Work Regulations and Unemployment Benefit Schemes Affecting Part-time Workers: Supporting Material for Chapter 4 of the 2010 OECD Employment Outlook », disponible en ligne sur www.oecd.org/emploi/perspectives.
- Partridge, M. (2003), « Part-Time Workers and Economic Expansion: Comparing the 1980s and 1990s with US State Data », *Papers in Regional Science*, vol. 82, n° 1, pp. 51-73.
- Petrongolo, B. (2004), « Gender Segregation in Employment Contracts », *Journal of the European Economic Association*, vol. 2, n° 2-3, pp. 331-345.
- Pischke, J. (2001), « Continuous Training in Germany », *Journal of Population Economics*, vol. 14, n° 3, pp. 523-548.
- Powell, L. (1997), « The Impact of Child Care Costs on the Labour Supply of Married Mothers: Evidence from Canada », *Canadian Journal of Economics*, vol. 30, n° 3, pp. 577-594.
- Rosen, S. (1986), « The Theory of Equalizing Differences », in O. Ashenfelter et R. Layard (dir. pub.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, pp. 641-692.
- Russo, G. et W. Hassink (2008), « The Part-Time Wage Gap: A Career Perspective », *De Economist*, vol. 156, pp. 145-174.
- Schaefer, H. (2009), « Part-time Workers: Some Key Differences between Primary and Secondary Earners », *Monthly Labour Review*, vol. 132, n° 10, pp. 3-15.
- Villaneuva, E. (2007), « Estimating Compensating Wage Differentials Using Voluntary Job Change: Evidence from Germany », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, n° 4, pp. 544-561.
- Viscusi, W. et J. Aldy (2003), « The Value of a Statistical Life: A Critical Review of Market Estimates Throughout the World », *Journal of Risk and Uncertainty*, vol. 27, n° 1, pp. 5-76.
- Walters, S. (2002), « Female Part-Time Workers' Attitudes to Trade Unions in Britain », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, n° 1, pp. 49-68.
- Wrohlich, K. (2009), « Labour Supply and Child Care Choices in a Rationed Child Care Market », IZA Discussion Paper n° 2053, Bonn.

ANNEXE 4.A1

Décomposition de la qualité de l'emploi : méthode et résultats

Méthode

Il est intéressant de savoir dans quelle mesure la différence de qualité de l'emploi entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein résulte simplement des différences dans leurs caractéristiques et jusqu'à quel point on peut considérer qu'il s'agit véritablement d'une pénalisation ou d'un avantage lié au travail à temps partiel. Autrement dit, des travailleurs à temps partiel et à temps plein ayant les mêmes caractéristiques auront-ils des salaires et des conditions de travail différents? La méthode d'Oaxaca pour décomposer les écarts de salaire entre différents groupes (en fonction, par exemple, du sexe, de la race) est amplement développée dans la littérature. La même démarche a largement été appliquée pour analyser les écarts de salaire entre temps partiel et temps plein (voir, par exemple, Jepsen et al., 2005; Manning et Petrongolo, 2008). Pour une variable continue comme le salaire horaire, l'écart moyen entre travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel peut s'écrire comme suit :

$$\ln \bar{W}_{FT} - \ln \bar{W}_{PT} = (\bar{X}_{FT} - \bar{X}_{PT})\hat{\beta}_{FT} + \bar{X}_{PT}(\hat{\beta}_{FT} - \hat{\beta}_{PT}) \quad [1]$$

où \bar{W}_{FT} et \bar{W}_{PT} indiquent le salaire horaire moyen des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel, respectivement, \bar{X} est un vecteur des caractéristiques personnelles et d'emploi et $\hat{\beta}$ correspond aux coefficients estimés par des régressions MCO des salaires effectuées séparément pour les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel. Le premier terme de la partie droite de l'équation [1] indique la fraction de l'écart imputable aux différences dans les caractéristiques moyennes des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel, tandis que le deuxième terme est la composante inexpliquée. On postule que les coefficients pour les travailleurs à temps plein représentent le réel rendement des caractéristiques, bien que cette hypothèse n'affecte pas les conclusions auxquelles on parvient. Une méthode analogue, modifiée pour un modèle probit non linéaire, est appliquée pour décomposer les différences dans les conditions de travail, la variable dépendante étant un indicateur 0/1 (Fairlie, 2003).

Il est possible que certaines des caractéristiques individuelles des travailleurs qui les poussent à opter pour un travail à temps partiel influent aussi sur leur niveau de rémunération ou leurs conditions de travail s'ils travaillent à temps partiel. Si tel est le cas, les estimations qui ne tiennent pas compte du phénomène d'autosélection en faveur du travail à temps partiel ou à temps plein peuvent être biaisées. Malheureusement, avec les

données disponibles, il n'est pas possible d'éliminer le biais de sélection faute d'instrument adéquat qui affecte la décision de travailler à temps partiel ou à temps plein mais pas les conditions de travail liées à l'emploi. La variable utilisée le plus souvent pour identifier le phénomène de sélection du travail à temps partiel pour une équation de salaire est la situation de famille. On peut imaginer que le fait d'avoir des enfants influe sur la décision de travailler à temps partiel, mais pas sur le salaire. Cependant, quand on étend l'analyse aux conditions de travail, c'est beaucoup moins évident. Par exemple, il est fort vraisemblable que le fait d'avoir des responsabilités familiales influe sur la probabilité qu'un salarié a de suivre une formation, sur ses perspectives de promotion, sur le niveau de stress et sur la probabilité qu'il a de travailler selon un horaire atypique. Par ailleurs, l'échantillon utilisé pour certaines des estimations de l'Enquête européenne sur les conditions de travail ne couvre que les salariés, de sorte qu'il n'est pas possible d'estimer une équation de sélection qui inclue une option d'inactivité. Par conséquent, aucune des analyses ne prend en compte l'effet de sélection du travail à temps partiel. De précédents travaux de recherche tendent à indiquer que le fait de ne pouvoir tenir compte du phénomène de sélection du travail à temps partiel ne devrait avoir qu'un effet limité, le cas échéant, sur l'exactitude des estimations de l'écart de salaire entre temps plein et temps partiel (par exemple, Manning et Petrongolo, 2008; Booth et Wood, 2008; Hardoy et Schone, 2006; Bardasi et Gornick, 2008).

Description des données

Les données concernant les salaires sont extraites du fichier 2007 en coupe transversale EU-SILC (Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie). Les données concernant les conditions de travail sont extraites de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT) 2005 et du Programme d'enquête sociale internationale 2005 (ISSP) (Module choix professionnels). Les données disponibles n'étant pas toujours les mêmes, les différents indicateurs couvrent des échantillons de pays différents. Les pays couverts et les sources sont indiqués ci-après :

	Pays couverts	Source des données
Échantillon 1	Autriche, Belgique, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Slovaquie, Espagne, Suède, Royaume-Uni	EU-SILC
Échantillon 2	Autriche, Belgique, République tchèque, Danemark, Estonie, France, Finlande, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Espagne, République slovaque, Slovaquie, Suède, Suisse, Turquie, Royaume-Uni	EECT
	Australie, Canada, Israël, Japon, Corée, Mexique, Nouvelle-Zélande, Fédération de Russie, États-Unis	ISSP
Échantillon 3	Autriche, Belgique, République tchèque, Danemark, Estonie, France, Finlande, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Espagne, République slovaque, Slovaquie, Suède, Suisse, Turquie, Royaume-Uni	EECT
Échantillon 4	Australie, Belgique (Flandre), Canada, République tchèque, Danemark, France, Finlande, Allemagne, Hongrie, Israël, Irlande, Japon, Corée, Mexique, Nouvelle-Zélande, Norvège, Portugal, Fédération de Russie, Slovaquie, Espagne, Suède, Suisse, Royaume-Uni, États-Unis	ISSP

Salaire horaire (Échantillon 1)

Rapport du salaire horaire au salaire horaire médian. Le salaire horaire est calculé à partir des éléments suivants : rémunération annuelle au titre de l'année précédente,

nombre de mois travaillés à temps plein et à temps partiel l'année précédente et temps de travail moyen des salariés à temps plein et à temps partiel durant l'année en cours.

Possibilités d'avancement (Échantillon 2)

EECT : Valeur un si le répondant est d'accord ou tout-à-fait d'accord avec l'affirmation « Mon travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière » et zéro s'il n'est ni d'accord ni pas d'accord, pas d'accord ou absolument pas d'accord avec cette affirmation.

ISSP : Valeur un si le répondant est d'accord ou tout-à-fait d'accord avec l'affirmation selon laquelle les possibilités d'avancement dans son emploi sont bonnes, et zéro s'il n'est ni d'accord ni pas d'accord, pas d'accord ou absolument pas d'accord avec cette affirmation.

Formation (Échantillon 2)

EECT : Valeur un si le répondant répond oui à la question suivante « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous suivi ou non l'une ou l'autre des formations suivantes dans le but d'améliorer vos aptitudes – formation payée par votre employeur, formations payées par vous-même, formation sur le terrain? », et zéro dans les autres cas.

ISSP : Valeur un si le répondant répond oui à la question lui demandant si, au cours des 12 derniers mois, il a suivi une formation pour améliorer ses compétences professionnelles, sur le lieu de travail ou ailleurs, et zéro dans les autres cas.

Appartenance à un syndicat (Échantillon 4)

Valeur un si le répondant est actuellement membre d'un syndicat, zéro dans le cas contraire.

Contrat permanent (Échantillon 3)

Valeur un si le répondant est titulaire d'un contrat à durée indéterminée, et zéro dans les autres cas.

Sécurité d'emploi (Échantillon 2)

Valeur un si le répondant n'est pas d'accord ou absolument pas d'accord avec l'affirmation « Je risque de perdre mon travail principal au cours des six prochains mois » et zéro si le répondant n'est ni d'accord ni pas d'accord, d'accord ou tout-à-fait d'accord avec cette affirmation.

Valeur un si le répondant est d'accord ou tout-à-fait d'accord pour dire que son emploi est sûr, et zéro si le répondant n'est ni d'accord ni pas d'accord, pas d'accord ou absolument pas d'accord avec cette affirmation.

Maîtrise de ses horaires (Échantillon 2)

Valeur un si le répondant peut choisir entre plusieurs horaires de travail fixes, peut adapter ses horaires de travail dans une certaine limite ou si ses horaires de travail sont entièrement déterminés par lui-même, et zéro si les horaires sont fixés par l'entreprise, sans possibilité de changements.

Valeur un si le répondant peut choisir ses horaires de travail dans certaines limites ou est entièrement libre de déterminer ses horaires de travail, et zéro si le répondant ne peut pas modifier ses horaires de travail ou est tenu de respecter un horaire fixe.

Travail le dimanche/la nuit/plus de dix heures dans une journée (Échantillon 3)

Ne travaille jamais le dimanche : valeur un si le répondant ne travaille jamais le dimanche et zéro s'il travaille le dimanche au moins une fois par mois.

Ne travaille jamais la nuit : valeur un si le répondant ne travaille jamais la nuit et zéro s'il travaille la nuit pendant au moins deux heures, au moins une fois par mois.

Journées de plus de dix heures : valeur un si le répondant n'effectue jamais des journées de plus de dix heures et zéro s'il travaille au moins dix heures au cours d'une journée au moins une fois par mois.

Menaces pour la santé ou la sécurité (Échantillon 3)

Valeur un si le répondant répond oui à la question suivante « Pensez-vous ou non que, à cause de votre travail, votre santé ou votre sécurité soit menacée? », et zéro dans les autres cas.

Stress au travail (Échantillon 4)

Valeur un si le répondant n'a jamais ou presque jamais un sentiment de stress au travail, et zéro dans les autres cas.

Satisfaction au travail (Échantillon 4)

Valeur un si le répondant est satisfait ou très satisfait de son emploi principal, et zéro si le répondant n'est ni satisfait ni mécontent, mécontent ou très mécontent de son emploi principal.

Variables de contrôle

Toutes les régressions intègrent des variables de contrôle pour tenir compte de l'âge (âge en années, âge au carré), de la formation (six catégories pour les enquêtes ISSP/EECT, trois catégories pour l'EU-SILC), de l'expérience professionnelle, de la situation de famille (marié, nombre d'enfants) et de la profession (neuf catégories pour les enquêtes ISSP/EECT, huit catégories pour l'EU-SILC). L'analyse sur la base des Échantillons 1 et 3 intègre aussi d'autres variables de contrôle : taille de l'entreprise (quatre catégories), branche d'activité (15 catégories pour l'EECT, 12 catégories pour l'EU-SILC) et contrat permanent.

Résultats

Les résultats présentés sur les graphiques 4.4 et 4.6, précédemment dans le chapitre, reposent sur les échantillons pour lesquels le plus de variables de contrôle pouvaient être prises en compte; il s'agit habituellement, mais pas toujours, de l'Échantillon 3.

Tableau 4.A1.1. Explication de l'avantage lié au travail à temps partiel, résultats détaillés
Écart de qualité de l'emploi à temps partiel explicable par les caractéristiques individuelles et d'emploi (pourcentage)

	Une certaine maîtrise du temps de travail				Ne travaille jamais la nuit		Ne travaille jamais le dimanche	
	Hommes		Femmes		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	Échantillon 2	Échantillon 3	Échantillon 2	Échantillon 3	Échantillon 3	Échantillon 3	Échantillon 3	Échantillon 3
Âge	-3	-4	2	4	6	-1	-2	-9
Formation	-13***	-12***	-15***	-20***	1	-1	4*	6
Expérience professionnelle	-5	3	0	1	5	-2	5	-2
Situation de famille	-2	-3	-1	1	3	1	14	-6
Profession	-2	7	-19***	-22***	6**	11	-29***	-20
Taille de l'entreprise	-	5	-	-4**	20***	29***	24***	44***
Branche d'activité	-	-12	-	9***	-11***	-16***	-73***	-68***
Contrat permanent	-	-13	-	-7**	6	-2	-21**	-8
Écart entre temps partiel et temps complet (en points de pourcentage) :								
Non ajusté	4.7	4.2	8.8	7.7	7.7	3.7	3.6	2.5
Ajusté	5.9	5.3	11.8	10.7	4.9	2.9	6.4	4.0
	Ne travaille jamais plus de dix heures dans une journée		Pas de risque pour la santé/la sécurité		Pas de stress au travail			
	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
	Échantillon 3		Échantillon 3	Échantillon 3	Échantillon 3	Échantillon 4	Échantillon 4	
Âge	1		0	5	5**	13***	1	
Formation	1		6	0	-6**	-1	0	
Expérience professionnelle	3		0	10***	-1	0	3	
Situation de famille	4		0	6***	-2	3***	2	
Profession	3*		11	13***	3	3***	18***	
Taille de l'entreprise	0***		2***	1	12***	-	-	
Branche d'activité	2***		-3***	6**	7	-	-	
Contrat permanent	-1		0	-4	-1	-	-	
Écart entre temps partiel et temps complet (en points de pourcentage) :								
Non ajusté	27.5		19.0	12.7	5.7	18.5	11.0	
Ajusté	23.7		16.0	8.1	4.7	15.1	8.4	

Tableau 4.A1.2. Explication du désavantage lié au travail à temps partiel, résultats détaillés
Écart de qualité de l'emploi à temps partiel explicable par les caractéristiques individuelles et d'emploi (pourcentage)

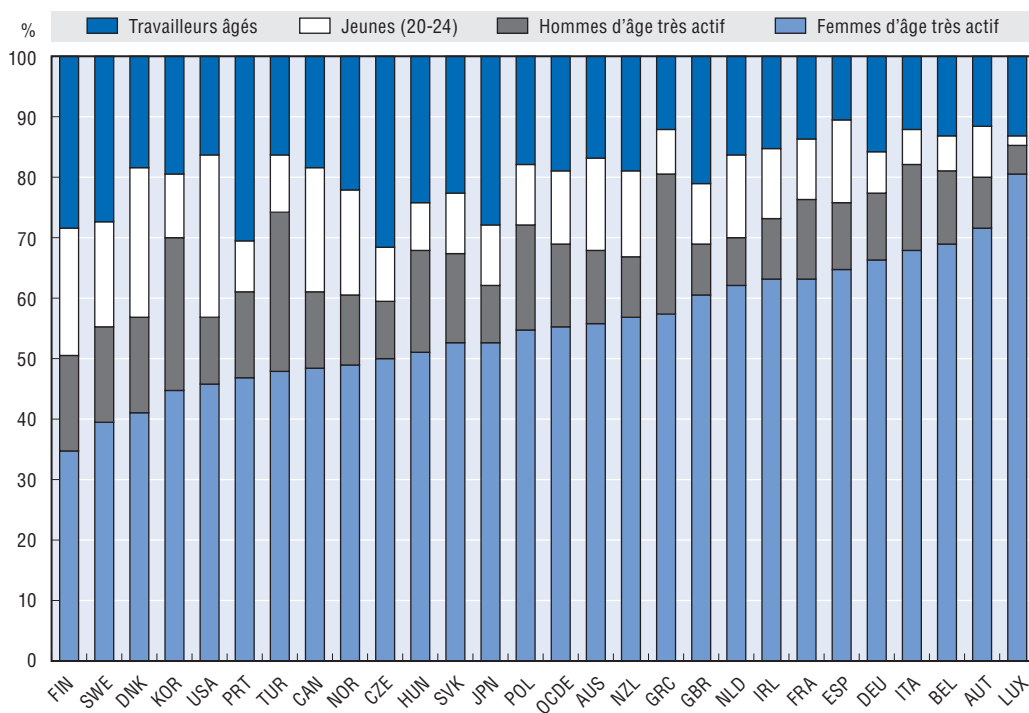
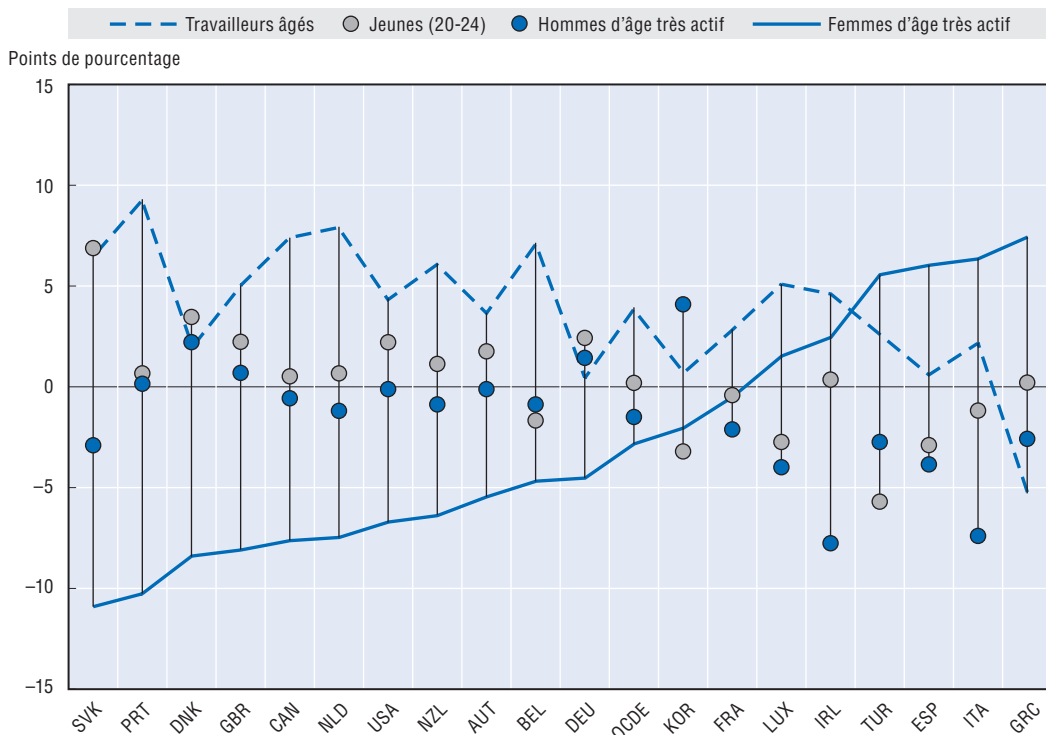
	Salaire horaire		Bonnes possibilités d'avancement			
	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	
	Échantillon 1	Échantillon 1	Échantillon 2	Échantillon 3	Échantillon 2	Échantillon 3
Âge	0***	10***	1	6	0	-2
Formation	2	-7*	-2***	-4***	-6***	-8***
Expérience professionnelle	0	0	6	8	1	4***
Situation de famille	-5***	-3*	-2	-1	0	0
Profession	-8***	-28***	-5***	-3	-26***	-16***
Taille de l'entreprise	-3	-3	-	-8***	-	-8***
Branche d'activité	-11***	-8***	-	-14***	-	-5**
Contrat permanent	-16***	-4***	-	-9	-	0
Écart entre temps partiel et temps complet (en points de pourcentage) :						
Non ajusté	-22.0	-17.2	-10.2	-9.8	-9.9	-9.6
Ajusté	-13.0	-9.5	-10.0	-7.4	-6.8	-6.3

	Formation				Appartenance à un syndicat	
	Hommes		Femmes		Hommes	Femmes
	Échantillon 2	Échantillon 3	Échantillon 2	Échantillon 3	Échantillon 4	Échantillon 4
Âge	-6	0	0	-1	-15***	9***
Formation	-5***	-8***	-13***	-14***	0	-6**
Expérience professionnelle	11***	21***	-1	-2	7	1
Situation de famille	-7***	-10***	0	2	-3	8***
Profession	-1	2	-30***	-19***	2	-13***
Taille de l'entreprise	-	-27***	-	-12***	-	-
Branche d'activité	-	-3	-	-3	-	-
Contrat permanent	-	-9*	-	-2	-	-
Écart entre temps partiel et temps complet (en points de pourcentage) :						
Non ajusté	-9.6	-7.4	-12.3	-10.9	-11.0	-7.8
Ajusté	-8.8	-5.0	-6.8	-5.4	-10.0	-7.8

	Contrat permanent		Sécurité de l'emploi			
	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	
	Échantillon 3	Échantillon 3	Échantillon 2	Échantillon 3	Échantillon 2	Échantillon 3
Âge	-5***	-1	1	2	14***	19***
Formation	-1***	-5***	0	-1*	-15***	-17***
Expérience professionnelle	-12***	-7***	-3	3	-16***	-4
Situation de famille	-2**	1	-5*	-6*	-1	-1
Profession	0	-1	3	-2	-23***	-2
Taille de l'entreprise	-5***	-3***	-	-1	-	-11***
Branche d'activité	-3***	-1	-	11***	-	5
Contrat permanent	-	-	-	-53***	-	-83***
Écart entre temps partiel et temps complet (en points de pourcentage) :						
Non ajusté	-27.5	-17.0	-9.6	-9.9	-5.2	-4.0
Ajusté	-19.7	-14.0	-9.1	-5.1	-3.1	-0.2

ANNEXE 4.A2

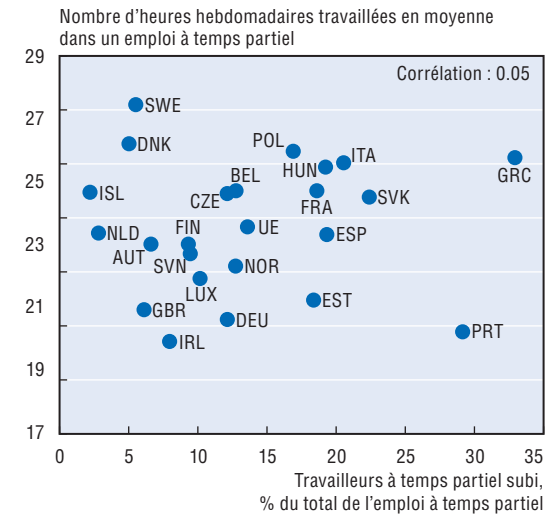
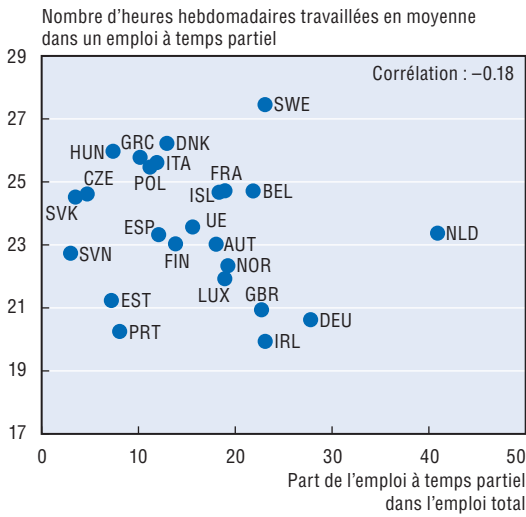
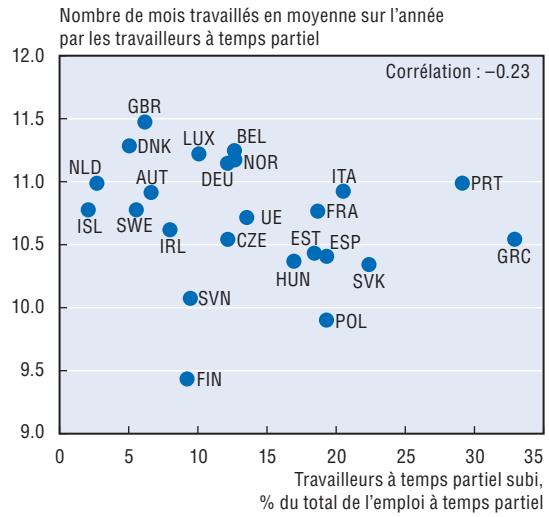
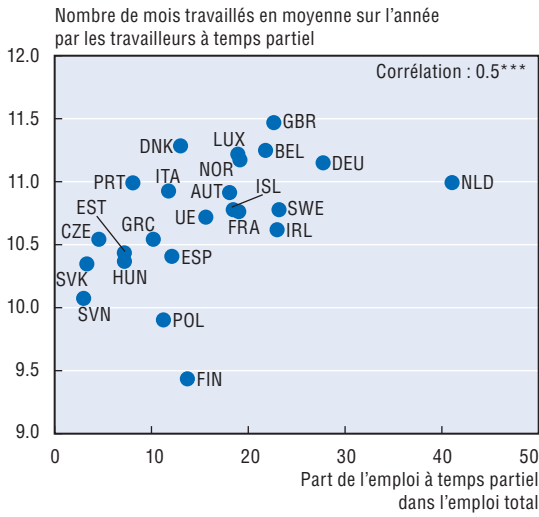
Graphiques et tableaux complémentaires

Graphique 4.A2.1. **Emploi à temps partiel selon le groupe démographique**Partie A. **Part de certains groupes démographiques dans l'emploi à temps partiel total (pourcentage), 2007**Partie B. **Variation de la part de certains groupes démographiques dans l'emploi à temps partiel total (points de pourcentage), 1997-2007**

Source : Base de données de l'OCDE sur les statistiques de la population active.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932295120>

Graphique 4.A2.2. Intensité de travail des travailleurs à temps partiel et incidence du temps partiel choisi et subi



***, **, * : Statistiquement significatif à 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

Source : EU-SILC, données transversales 2005-07.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932295139>

Tableau 4.A2.1. Déterminants des probabilités de transition d'un emploi à temps partiel vers un emploi à temps plein ou le non-emploi sur une période de deux ans entre 2004 et 2007

Modèles de régression probit multinomiaux : effets marginaux des variables indépendantes^a
Statut d'emploi de référence : rester à temps partiel

	Emploi à temps plein	Non-emploi	Emploi à temps plein	Non-emploi	Emploi à temps plein	Non-emploi	Moyenne de l'échantillon
Genre et âge							
Hommes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	17%
Femmes (variables indicatrices)	-15.84***	-1.08***	-15.93***	-0.88***	-13.66***	-2.09***	83%
Âge	0.28	-2.53***	0.27	-2.42***	-0.03*	-2.21***	42.3
Âge au carré	-0.01	0.03***	-0.01	0.03***	-0.01	0.03***	
Éducation (variables indicatrices)							
Primaire	-4.83***	4.40***	-4.84***	4.36***	-3.00*	2.63*	7%
Secondaire	-4.75***	1.69*	-4.74***	1.67*	-2.96***	0.61	65%
Tertiaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	28%
Composition du ménage							
Célibataire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	22%
Vit en couple (variable indicatrice)	-4.27***	-0.52***	-4.37***	0.11	-3.42***	-0.28*	78%
Nombre d'enfants de moins de trois ans	-1.43	3.95***	-1.41	3.90***	-1.18	3.68***	0.11
Revenu disponible du ménage (variables indicatrices)							
1 ^{er} quintile de revenu	-1.90	6.23***	-1.72	5.19***	1.55	3.38***	14%
2 ^e quintile de revenu	-0.82	2.32***	-0.78	2.19***	0.20	1.54**	20%
3 ^e quintile de revenu	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	24%
4 ^e quintile de revenu	1.71*	-0.68	1.71*	-0.57	1.07	-0.11	23%
5 ^e quintile de revenu	3.42***	0.33	3.43***	0.42	2.27***	1.22**	19%
Système d'imposition et de prestations							
Taux marginal effectif d'imposition (lorsque le salaire augmente de 10 % du salaire moyen)			-0.01	0.06***			43%
Taux de remplacement du ménage					-0.30***	0.20***	72%
Effets fixes pays ^b	Oui		Oui		Oui		
Indicatrices de temps	Oui		Oui		Oui		
Nombre d'observations	20 905		20 905		20 905		20 905

***, **, * : Statistiquement significatif à 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

- a) Les coefficients peuvent s'interpréter comme la variation en points de pourcentage de la probabilité de passer d'un emploi à temps partiel à un emploi à plein-temps ou au non-emploi, plutôt que de rester dans l'emploi à temps partiel, pour une variation discrète (de 0 à 1) des variables indicatrices ou une variation d'une unité des variables discrètes ou continues (âge, nombre d'enfants de moins de 3 ans, taux marginal effectif d'imposition ou taux de remplacement net du ménage).
- b) Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Hongrie, Islande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Suède, Royaume-Uni.
- c) Une analyse de sensibilité a été faite afin d'évaluer la robustesse des résultats pour des changements de couverture géographique en enlevant un pays à la fois et en réestimant l'équation comprenant soit les TMEI soit les taux de remplacement nets. L'estimation ponctuelle de l'impact de ces deux variables garde toujours le même signe et le même ordre de grandeur.

Source : EU-SILC, données longitudinales 2007.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932295329>