

Chapitre 1

ÉVOLUTION RÉCENTE ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La qualité des emplois à temps partiel

Résumé

Le travail à temps partiel a progressé dans la plupart des pays de l'OCDE ces dernières années, à un rythme parfois rapide, et il a souvent beaucoup compté dans la croissance des emplois. Aussi est-on amené à s'interroger sur la qualité des emplois à temps partiel, notamment du point de vue de la rémunération et des perspectives de progression professionnelle. Le présent chapitre s'emploie à jeter un éclairage nouveau sur la question en s'intéressant principalement au salaire horaire des travailleurs à temps partiel et à la fréquence de la formation qui leur est impartie par comparaison avec la situation des travailleurs à temps complet. L'analyse de ces indicateurs objectifs est complétée par une étude des préférences exprimées par les salariés pour le travail à temps partiel par rapport au travail à temps complet.

Il ressort des résultats que la moyenne des travailleurs à temps partiel ont un salaire horaire moins élevé que les salariés à temps complet et bénéficient moins d'actions de formation. Leurs emplois ont aussi tendance à être moins stables. Dans une certaine mesure – mais ces facteurs n'expliquent pas tout – ces conditions défavorables tiennent aux spécificités des personnes qui occupent un emploi à temps partiel, notamment à leur niveau d'études, ainsi qu'aux secteurs d'activité et métiers où se pratique le travail à temps partiel. La situation sur ce plan est très hétérogène et varie grandement d'un pays à l'autre de même que d'un groupe de population à l'autre au sein d'un même pays.

Cela étant, si on le compare aux autres formes d'emploi « atypique », comme le travail temporaire ou le travail posté, l'emploi à temps partiel est plutôt bien vu par ceux qui occupent un emploi de ce type et, dans bien des cas, par les personnes qui travaillent à temps complet. L'opinion à l'égard du temps partiel a tendance à être plus favorable, en moyenne, dans les pays où il est le plus répandu. Comme dans la plupart des études internationales sur le sujet, la variabilité des définitions et des données limite les conclusions qui peuvent être tirées de nos travaux, mais il semble que, dans ses grandes lignes, le tableau que nous dressons soit valable pour la plupart des pays de l'OCDE examinés.

Chapitre 1

ÉVOLUTION RÉCENTE ET PERSPECTIVES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La qualité des emplois à temps partiel

Introduction

Le calme et la confiance sont revenus sur les marchés financiers mondiaux, cependant les résultats de l'économie mondiale ont été mitigés. La poursuite d'une forte croissance non inflationniste aux États-Unis, le fait que la crise du Brésil se soit pour l'essentiel limitée à l'Amérique du Sud, et les signes indiquant que la contraction de l'activité dans les économies émergentes d'Asie est arrivée à son terme ont été autant d'éléments positifs. En revanche, l'expansion s'est ralentie quelque peu en Europe ; l'économie japonaise paraît seulement maintenant avoir atteint le creux du cycle sans que l'on observe encore de signes manifestes de reprise ; peu d'éléments permettent de prévoir une croissance soutenue des marchés émergents dans le proche avenir ; et des craintes ont été exprimées quant à la menace d'une déflation mondiale. Globalement, la croissance modérée enregistrée depuis l'an dernier, tant dans la zone de l'OCDE que dans l'économie mondiale, se poursuit (tableau 1.1)¹.

La section I fournit un aperçu de ces tendances récentes et des perspectives pour l'avenir et leurs implications pour le marché du travail. La section II, quant à elle, contient une analyse du travail à temps partiel, qui a beaucoup compté dans la croissance des emplois au Japon et dans nombre de pays européens ces dernières années. Elle traite de la qualité des emplois à temps partiel par rapport aux emplois à temps complet dans des domaines tels que le salaire horaire et la fréquence de la formation impartie.

I. Évolution récente et perspectives

A. Activité économique à l'horizon 2000

En 1999 et en 2000, la croissance de la zone de l'OCDE restera probablement peu soutenue, juste au-dessus de 2 pour cent tant cette année que l'an prochain. Cette prévi-

sion dissimule cependant d'importantes modifications des tendances régionales depuis l'an dernier. Le rythme soutenu de croissance de l'économie des États-Unis devrait commencer à s'essouffler en 1999. Dans la zone euro, les dépenses des ménages restent relativement soutenues et devraient contribuer à étayer l'activité. Cependant, les situations conjoncturelles des différents pays de la zone euro continueront de diverger fortement, l'écart de production se réduisant nettement ou disparaissant dans la plupart des pays mais demeurant important en Allemagne et en Italie. Au Japon, sur la base de l'hypothèse technique qu'il n'y aura pas de budget supplémentaire plus tard cette année, la contraction de la production observée l'an dernier devrait arriver à son terme en 1999. Aucune reprise durable n'est cependant prévisible.

Les perspectives concernant le reste de la zone de l'OCDE sont mitigées, en raison de la diversité des situations conjoncturelles. Dans nombre de pays, les perspectives sont favorables. L'Australie, le Canada, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, la Pologne et la Suède devraient continuer de connaître une croissance soutenue, bien que tendant légèrement, dans certains cas, à se ralentir. L'activité devrait se redresser en Corée et la reprise de l'économie néo-zélandaise, après la récession de l'an dernier, devrait s'affermir. En revanche, le Royaume-Uni, la Norvège, la République tchèque et la Turquie ne connaîtront que peu ou pas de croissance cette année, et l'activité se ralentira au Danemark pour tomber bien en-dessous de son taux potentiel. Les reprises attendues dans ces pays en 2000 sont relativement timides.

B. Emploi et chômage

La croissance de l'emploi s'est ralentie dans la zone de l'OCDE en 1998, puisqu'elle n'a atteint que 1.0 pour cent en taux annuel contre 1.5 pour cent en 1997 (moyennes pondérées, tableau 1.2). C'est en Irlande, suivie par le Mexique, le

1. Pour plus de détails, voir OCDE (juin 1999), *Perspectives économiques*, n° 65.

Tableau 1.1. Croissance du volume du PIB dans les pays de l'OCDE^{a, b}

Variation annuelle, en pourcentage

	Part dans le PIB total de l'OCDE 1991	Moyenne 1986-1996	1997	1998	Prévisions	
					1999	2000
Australie	1.7	3.4	3.6	5.1	3.2	3.4
Autriche	0.8	2.5	2.5	3.3	2.2	2.6
Belgique	1.0	2.1	3.0	2.9	1.9	2.2
Canada	3.2	2.1	3.8	3.0	2.9	2.8
République tchèque	0.6	..	1.0	-2.7	-0.5	2.4
Danemark	0.6	1.8	3.1	2.9	1.6	2.0
Finlande	0.5	1.5	5.5	4.7	3.3	3.6
France	6.2	2.0	2.3	3.2	2.3	2.6
Allemagne ^c	8.1	2.6	2.2	2.8	1.7	2.3
Grèce	0.6	1.6	3.2	3.5	3.0	3.5
Hongrie	0.5	..	4.6	5.1	4.1	3.2
Islande	0.0	1.8	5.4	5.0	5.1	4.8
Irlande	0.3	5.9	9.8	10.4	7.5	6.7
Italie	5.8	1.8	1.5	1.4	1.4	2.2
Japon	14.1	3.2	1.4	-2.8	-0.9	0.0
Corée	2.2	8.1	5.0	-5.8	4.5	4.3
Luxembourg	0.1	5.5	4.7	5.7	3.3	3.8
Mexique	3.0	2.1	6.8	4.8	3.2	3.7
Pays-Bas	1.5	2.6	3.6	3.8	2.2	2.4
Nouvelle-Zélande	0.3	1.8	3.0	-0.8	2.6	3.5
Norvège	0.5	2.8	4.3	2.1	0.6	2.6
Pologne	1.0	..	6.9	4.8	3.5	5.0
Portugal	0.6	3.3	3.7	3.9	3.1	3.2
Espagne	3.0	2.8	3.5	3.8	3.3	3.3
Suède	0.9	1.3	1.8	2.9	2.4	2.8
Suisse	0.9	1.1	1.7	2.1	1.2	1.8
Turquie	1.6	4.4	7.5	2.8	1.4	3.9
Royaume-Uni	5.5	2.3	3.5	2.1	0.7	1.6
États-Unis	35.2	2.5	3.9	3.9	3.6	2.0
OCDE Europe^d	40.2	2.2	3.0	2.8	1.9	2.6
UE	35.2	2.3	2.7	2.8	1.9	2.4
Total OCDE^d	100.0	2.6	3.3	2.3	2.2	2.1

.. Données non disponibles.

a) Les méthodes de prévisions du Secrétariat de l'OCDE ainsi que les concepts et sources statistiques utilisés sont amplement décrits dans «Sources et méthodes : Perspectives économiques de l'OCDE» qui peuvent être consultés sur le site Internet de l'OCDE (<http://www.oecd.org/eco/out/source.htm>).

b) Les agrégats sont calculés sur la base des pondérations du PIB de 1991 exprimé en parités de pouvoir d'achat de 1991.

c) Le taux de croissance moyen a été calculé en raccordant les données de l'Allemagne dans son ensemble à celles de l'Allemagne occidentale avant 1992.

d) La moyenne pour 1986-1996 ne comprend pas la Hongrie, la Pologne et la République tchèque.

Source : Perspectives économiques de l'OCDE, n° 65, mai 1999.

Tableau 1.2. Croissance de l'emploi et de la population active dans les pays de l'OCDE^a

Variation annuelle, en pourcentage

	Emploi						Population active					
		Niveau						Niveau				
Australie	8 451	1.8	0.8	1.9	1.9	1.6	9 251	1.9	0.9	1.3	1.3	1.5
Autriche	3 424	0.6	0.3	0.7	0.4	0.5	3 658	0.8	0.3	0.7	0.3	0.3
Belgique	3 773	0.4	0.3	1.4	1.1	0.6	4 314	0.5	0.2	0.4	0.4	0.4
Canada	13 936	1.2	1.9	2.8	2.3	1.7	15 346	1.3	1.3	1.8	1.7	1.6
République tchèque	4 890	..	-0.6	-1.5	-1.1	-0.5	5 131	..	0.3	0.4	0.2	0.3
Danemark	2 643	-0.2	2.1	2.2	0.6	0.2	2 863	-0.1	1.0	0.7	-0.1	0.2
Finlande	2 170	-1.3	2.0	2.4	1.4	1.2	2 484	-0.3	-0.2	1.0	0.5	0.4
France	22 545	0.3	0.4	1.4	1.2	1.3	25 734	0.5	0.5	0.7	0.6	0.6
Allemagne ^b	33 962	0.2	-1.3	0.0	0.3	0.4	38 347	0.4	-0.1	-0.3	-0.3	-0.3
Grèce	3 854	0.7	-0.5	0.2	0.3	0.6	4 294	1.1	-0.6	0.0	0.5	0.5
Hongrie	3 567	..	0.3	1.5	1.5	1.3	3 916	..	-1.0	0.4	0.8	1.0
Islande	131	0.2	2.9	2.1	1.9	1.7	136	0.6	2.1	1.3	1.3	1.2
Irlande	1 380	1.9	4.8	8.4	5.2	3.8	1 539	1.2	3.0	5.4	3.7	3.3
Italie	20 087	-0.3	0.0	0.4	0.4	0.5	22 891	-0.1	0.2	0.3	0.3	0.3
Japon	65 584	1.0	1.1	-0.6	-1.0	-0.5	67 881	1.1	1.1	0.1	-0.2	-0.1
Corée	21 048	3.0	1.4	-5.3	0.7	2.0	21 604	2.8	2.0	-1.0	1.5	1.9
Luxembourg	227	2.9	3.2	4.4	2.5	2.7	177	1.1	1.4	1.7	1.0	1.0
Mexique	17 557	5.2	13.3	4.9	2.6	2.8	18 237	5.3	11.3	4.3	2.6	2.8
Pays-Bas	6 400	1.8	3.4	2.9	1.7	1.4	6 775	1.6	2.2	1.4	1.5	1.5
Nouvelle-Zélande	1 736	1.1	0.4	-0.6	0.6	1.9	1 860	1.4	1.0	0.3	0.6	1.3
Norvège	2 192	0.2	2.9	2.4	-0.2	-0.1	2 285	0.5	2.0	1.5	0.1	0.4
Pologne	15 163	..	1.3	1.2	0.3	1.2	17 100	..	0.1	0.3	0.7	0.9
Portugal	4 297	0.4	1.9	2.4	1.0	0.9	4 609	0.2	1.3	0.5	0.9	0.9
Espagne	12 765	0.9	2.9	3.4	2.6	2.4	16 121	1.1	1.1	0.9	0.9	0.9
Suède	3 921	-0.8	-1.1	1.4	1.7	0.9	4 264	-0.2	-1.1	-0.2	0.7	0.6
Suisse	3 803	1.1	-0.3	1.2	0.7	0.9	3 991	1.4	0.2	0.0	-0.2	0.6
Turquie	20 505	2.0	-1.9	2.8	0.7	1.6	21 899	1.8	-1.5	2.8	0.9	1.5
Royaume-Uni	26 885	0.7	1.6	1.4	-0.1	-0.2	28 866	0.3	0.4	0.7	0.4	0.4
États-Unis	129 559	1.5	2.2	1.5	1.9	1.1	136 285	1.3	1.7	1.0	1.6	1.3
OCDE Europe^c	198 581	0.5	0.3	1.4	0.7	0.8	221 391	0.6	0.2	0.7	0.5	0.6
UE	148 331	0.4	0.6	1.3	0.8	0.8	166 933	0.4	0.4	0.5	0.4	0.4
Total OCDE^c	456 451	1.2	1.5	1.0	0.9	0.9	491 855	1.2	1.2	0.8	0.9	0.9

.. Données non disponibles.

a) Voir la note a) du tableau 1.1.

b) Le taux de croissance moyen a été calculé en raccordant les données de l'Allemagne dans son ensemble à celles de l'Allemagne occidentale avant 1992.

c) Les moyennes pour 1986-1996 ne comprennent pas la Hongrie, la Pologne et la République tchèque.

Source : Perspectives économiques de l'OCDE, n° 65, mai 1999.

Luxembourg et l'Espagne, que l'emploi a le plus rapidement augmenté. Bien que toujours nettement supérieur à la moyenne de la zone de l'OCDE, le taux d'augmentation de l'emploi a nettement fléchi au Mexique par rapport à l'année précédente. Aux États-Unis, ce taux a quelque peu diminué tandis qu'il s'est accru dans l'ensemble des pays européens de l'OCDE ; dans l'un et l'autre cas, il a été supérieur à la moyenne de la zone. L'emploi a par contre marqué un recul, sensible en Corée et plus modéré en République tchèque, au Japon et en Nouvelle-Zélande. Dans l'ensemble de la zone de l'OCDE la population active s'est accrue à un rythme légèrement plus faible que l'emploi. En Irlande et au Mexique, son augmentation a été bien supérieure à celle observée dans les autres pays de l'OCDE tandis qu'elle a diminué en Allemagne, en Corée et en Suède.

Le taux de chômage a quant à lui reculé d'un dixième de point de pourcentage dans l'ensemble des pays de l'OCDE (tableau 1.3). Il a fléchi ou est resté stationnaire dans tous les pays de la zone à l'exception de quatre en 1998, et c'est en Irlande qu'a été enregistrée la baisse la plus importante en pourcentage. Dans les pays européens de l'OCDE, il a diminué en moyenne d'un sixième de point de pourcentage, soit un petit peu plus qu'aux États-Unis, où il demeure néanmoins inférieur à la moitié du taux enregistré en Europe. Il s'est en revanche accru de plus de quatre points en Corée et d'un peu moins en République tchèque, au Japon et en Nouvelle-Zélande. En novembre, le taux de chômage standardisé a été pour la première fois plus élevé au Japon, après correction des fluctuations saisonnières, qu'aux États-Unis.

Au cours des deux prochaines années, le taux de chômage devrait rester à peu près stable dans l'ensemble de la zone de l'OCDE, n'affichant qu'un léger recul en 1999. Dans les pays européens de la zone, il se réduira vraisemblablement d'environ 0.2 point par an et c'est probablement en Irlande et en Espagne qu'on enregistrera le fléchissement le plus prononcé en pourcentage. Malgré tout, le chômage continuera de soulever de graves problèmes, économiques et sociaux, et certains pays risquent de se trouver confrontés à une situation particulièrement difficile. Ainsi, d'après les prévisions, le taux de chômage devrait dépasser le seuil des 10 pour cent dans huit pays de l'OCDE en l'an 2000. Par ailleurs, il devrait s'inscrire sur une nette tendance à la hausse, en 1999 et 2000, en République tchèque et au Japon, où son niveau est aujourd'hui encore inférieur à la moyenne de la zone de l'OCDE.

C. Rémunérations et coûts unitaires de main-d'œuvre

Le taux de croissance de la rémunération par salarié dans le secteur des entreprises a fléchi d'environ un point de pourcentage en 1998 dans l'ensemble de la zone de l'OCDE

(tableau 1.4). Si l'on exclut les pays à forte inflation (Grèce, Hongrie, Pologne), la rémunération par salarié a augmenté d'environ 2.6 pour cent en 1998, chiffre bien inférieur aux 4.1 pour cent de progression annuelle enregistrés au cours de la période 1986 à 1996. Le taux de croissance des coûts unitaires de main-d'œuvre était stable en 1998 malgré un fléchissement de la croissance de la productivité. Si l'on fait abstraction des pays à forte inflation, les coûts unitaires de main-d'œuvre se sont accrus de 1.6 pour cent en 1998, comme en 1997.

Le marché du travail a donné des signes de tension au Danemark, en Islande, en Norvège, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suède. Dans ces pays, les taux de chômage ont été inférieurs à la moyenne et la croissance de la rémunération par salarié et des coûts unitaires de main-d'œuvre s'est accélérée. Ce dernier phénomène a également été observé en Irlande, où le taux de chômage est néanmoins resté un peu supérieur à la moyenne de la zone de l'OCDE. Aux États-Unis, l'évolution des indicateurs des coûts de main-d'œuvre est demeurée relativement stable malgré le niveau assez faible, et décroissant, du taux de chômage.

Les prévisions réalisées par l'OCDE font apparaître une légère accélération de la croissance de la rémunération par salarié dans le secteur des entreprises pour 1999 et 2000. Le taux de croissance général des coûts unitaires de main-d'œuvre devrait pour sa part légèrement décliner en 1999 puis augmenter en 2000. Le rythme d'accroissement de ces deux indicateurs se ralentira vraisemblablement beaucoup en Hongrie et en Pologne, et un peu moins dans huit autres pays. En Norvège et au Royaume-Uni, on attend aussi une augmentation du chômage, ce qui devrait atténuer quelque peu les signes de tension observés en 1998.

II. Évolution comparée de l'emploi à temps partiel et de l'emploi à plein-temps

A. Introduction

Le travail à temps partiel a progressé dans la plupart des pays de l'OCDE ces dernières années, à un rythme parfois rapide. Il a concouru de manière significative à la création d'emplois dans toute la zone de l'OCDE, dans nombre de pays européens et au Japon. On s'interroge pourtant souvent sur la qualité de ce type d'emploi. Jusqu'à présent, aucune enquête n'a été faite à l'échelle de la zone de l'OCDE sur deux indicateurs très révélateurs de la qualité des emplois à temps partiel – le salaire et les possibilités de formation qui s'y attachent. Nous allons dans cette section tenter de combler cette lacune. En dépit des inconvénients qu'il risque d'engendrer sur ces deux plans, le travail à temps partiel

semble apprécié par de nombreux travailleurs qui le considèrent, par exemple, comme un moyen de concilier travail et vie familiale. Aux indicateurs objectifs sur les salaires et la formation, on apportera donc le complément de données illustrant la préférence exprimée par les salariés pour le temps partiel par rapport au travail à temps complet.

Depuis le début des années 70, la part du temps partiel dans le total de l'emploi s'est beaucoup accrue dans la plupart des pays de l'OCDE. La progression a été particulièrement rapide en France au cours des années 90. Font exception à la règle, les pays du sud de l'Europe, où le temps partiel demeure peu fréquent, et certains pays d'Europe du Nord, où on note des signes d'un retour à l'emploi à temps complet des femmes qui travaillaient à temps partiel [Commission européenne (1994) ; Smith *et al.* (1998)]. Actuellement, les chiffres les plus élevés, calculés selon la définition de l'OCDE (voir plus loin), sont ceux observés aux Pays-Bas (un tout petit peu moins de 30 pour cent de l'emploi total), en Australie, en Suisse et au Royaume-Uni (annexe statistique, tableau E).

Entre 1987 et 1997, le temps partiel a autant contribué à la croissance de l'emploi total en Europe que l'emploi à temps complet. Dans l'Europe des 12 (les 12 pays de l'ancienne Communauté européenne), le taux moyen de croissance annuelle de l'emploi total a été identique, au cours de cette période, pour les deux types d'emploi, à un peu plus de 0.4 pour cent (annexe 1.A, tableau 1.A.1)². La croissance de l'emploi à temps partiel a été particulièrement conséquente dans des pays où la croissance de l'emploi total a été relativement lente, comme l'Allemagne et la France, et souvent moindre, en termes relatifs, lorsque la croissance de l'emploi total a été rapide (par exemple en Irlande et aux Pays-Bas). C'est aussi au temps partiel que le Japon doit l'essentiel du 1.1 pour cent de croissance de l'emploi qu'il a enregistré en moyenne. Par contre, aux États-Unis, le part du travail à temps partiel dans l'emploi total a légèrement reculé.

D'un point de vue théorique, il n'y a guère de raisons de penser que, toutes choses égales par ailleurs, la productivité horaire d'un travailleur à temps partiel soit moindre que celle d'un travailleur à temps complet³. Or, en pratique, il n'y a pas égalité. Il est bien connu que les travailleurs à temps partiel ont en moyenne un niveau d'études inférieur à celui des travailleurs à temps complet et qu'ils occupent des catégories d'emplois différentes, tant en ce qui concerne le métier que le secteur d'activité [EUROSTAT (1997)]. En

outre, un certain nombre de facteurs tendent à inciter les employeurs à offrir moins de formation à leurs salariés à temps partiel qu'à leurs salariés à plein-temps. Par exemple, il prend autant de temps de former un travailleur à temps partiel qu'un travailleur à temps complet, mais le profit pour l'employeur s'étale sur un temps plus réduit. Si, en outre, les travailleurs à temps partiel affichent un taux de rotation relativement plus élevé, cela risque de dissuader les employeurs de leur proposer des formations liées à leur emploi.

Autre question intéressante : d'où viennent les travailleurs à temps partiel et où vont-ils lorsqu'ils cessent de travailler selon ce mode ? La réponse à cette question est importante pour expliquer le rôle qui revient au temps partiel sur le marché du travail des différents pays. Il se peut, par exemple, que dans certains pays le temps partiel soit essentiellement une source temporaire d'emploi durant les périodes de chômage ou de retrait de la population active alors que dans d'autres il sert souvent de tremplin pour se lancer dans une profession.

Notre principal objectif ici est donc de répondre aux questions suivantes :

- Combien gagne à l'heure un travailleur à temps partiel par rapport à un travailleur à temps complet et quelles sont les variations en fonction du secteur d'activité et du métier du travailleur ?
- De quel volume de formation bénéficient les travailleurs à temps partiel par rapport à ceux qui travaillent à temps complet ? La différence s'explique-t-elle par des facteurs tels que l'âge ou le niveau d'études des travailleurs à temps partiel ou encore le niveau d'expérience qu'ils possèdent ?
- Dans quelle mesure les travailleurs à temps partiel disent-ils qu'ils préféreraient travailler à temps complet ?
- Que sait-on des modes de passage du temps partiel à d'autres formes d'emploi ?

La sous-section B présente les principales conclusions. La sous-section C compare les salaires des travailleurs à temps partiel et à temps complet. Cette comparaison s'appuie sur des données récentes extraites de l'Enquête d'EUROSTAT sur la structure des salaires, ainsi que sur des informations complémentaires obtenues auprès d'un certain nombre d'autres pays. Y figurent des données sur l'ancienneté dans l'emploi, dont on sait qu'elle influe énormément sur le montant du salaire, ainsi que sur les salaires relatifs des travailleurs à temps partiel et à temps complet dans un certain

2. Si l'on exprime la croissance de l'emploi en heures travaillées et non en nombre de personnes occupées, la contribution du travail à temps partiel à la croissance de l'emploi total dans l'Europe des 12 se trouve ramenée à un chiffre compris entre le tiers et la moitié de celle de l'emploi à temps complet, selon le pays.

3. Si la tâche exige un temps de mise en route, ce facteur représentera un handicap proportionnellement plus important pour le rendement du travailleur à temps partiel. Par contre, le rendement d'un travailleur à temps complet peut faiblir vers la fin de la journée, en raison de la fatigue.

Tableau 1.3. Le chômage dans les pays de l'OCDE^a

	Pourcentage de la population active					Millions				
	Prévisions					Moyenne	Prévisions			
	1986	1988	1990	1992	1994		1986-1996	1986	1988	1990
Australie	8.5	8.6	8.1	7.5	7.4	0.7	0.8	0.8	0.7	0.7
Autriche	5.2	6.4	6.4	6.3	6.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Belgique	11.0	12.5	11.7	11.1	10.9	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
Canada	9.5	9.2	8.3	7.8	7.7	1.4	1.4	1.3	1.2	1.2
République tchèque	..	4.7	6.5	7.7	8.5	..	0.2	0.3	0.4	0.4
Danemark	9.7	7.7	6.3	5.7	5.8	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2
Finlande	9.3	12.7	11.4	10.6	10.0	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3
France	10.6	12.4	11.8	11.3	10.8	2.6	3.2	3.1	2.9	2.8
Allemagne	8.0	11.4	11.2	10.7	10.0	2.8	4.4	4.3	4.1	3.8
Grèce	8.4	10.3	10.1	10.2	10.1	0.3	0.4	0.4	0.4	0.4
Hongrie	..	8.9	8.0	7.3	7.0	..	0.3	0.3	0.3	0.3
Islande	2.6	3.7	2.9	2.4	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Irlande	14.8	10.3	7.7	6.4	5.9	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1
Italie	10.3	12.3	12.2	12.1	11.9	2.4	2.8	2.8	2.8	2.8
Japon	2.6	3.4	4.1	4.9	5.3	1.7	2.3	2.8	3.3	3.6
Corée	2.6	2.6	6.8	7.6	7.5	0.5	0.6	1.5	1.6	1.7
Luxembourg	2.0	3.3	3.1	3.1	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Mexique	3.8	3.7	3.2	3.2	3.2	0.5	0.7	0.6	0.6	0.6
Pays-Bas	6.9	5.5	4.2	3.9	4.1	0.4	0.4	0.3	0.3	0.3
Nouvelle-Zélande	7.2	6.6	7.5	7.4	6.8	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Norvège	4.5	4.1	3.2	3.5	4.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Pologne	..	11.3	10.5	11.0	10.7	..	1.9	1.8	1.9	1.9
Portugal	6.0	6.8	5.0	5.0	5.0	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2
Espagne	19.7	20.8	18.8	17.4	16.2	3.0	3.4	3.1	2.9	2.7
Suède	4.5	8.0	6.5	5.6	5.3	0.2	0.3	0.3	0.2	0.2
Suisse	2.2	5.2	3.9	3.0	2.7	0.1	0.2	0.1	0.1	0.1
Turquie	7.8	6.4	6.3	6.5	6.4	1.6	1.4	1.4	1.5	1.5
Royaume-Uni	8.8	6.9	6.2	6.7	7.3	2.5	2.0	1.8	2.0	2.1
États-Unis	6.2	4.9	4.5	4.2	4.4	7.8	6.7	6.2	5.9	6.3
OCDE Europe^b	9.5	10.3	9.7	9.5	9.3	17.7	22.9	21.7	21.3	20.9
UE	9.9	11.2	10.5	10.1	9.8	15.9	18.7	17.6	17.1	16.6
Total OCDE^b	7.0	7.2	7.1	7.0	7.0	30.4	35.5	35.0	34.9	35.1

.. Données non disponibles.

a) Voir la note a) du tableau 1.1.

b) Les moyennes pour 1986-1996 ne comprennent pas la Hongrie, la Pologne et la République tchèque.

Source : Perspectives économiques de l'OCDE, n° 65, mai 1999.

Tableau 1.4. **Coûts de main-d'œuvre dans les pays de l'OCDE^{a, b}, secteur privé**

Pourcentages de variation par rapport à la période précédente

	Rémunération par salarié					Coûts unitaires de main-d'œuvre				
	Moyenne 1986-1996	1997	1998	Prévisions		Moyenne 1986-1996	1997	1998	Prévisions	
				1999	2000				1999	2000
Australie	4.8	3.7	3.2	3.5	3.6	3.0	0.6	-0.3	2.2	1.6
Autriche	4.3	3.0	2.3	2.9	2.8	2.0	1.5	-0.5	1.0	0.5
Belgique	4.0	2.7	2.3	2.5	2.6	2.3	-0.3	0.8	1.6	0.7
Canada	3.9	6.1	1.8	2.7	2.9	2.8	4.1	1.6	2.1	1.9
République tchèque	..	10.6	9.2	8.8	8.9	..	8.7	10.5	8.0	5.7
Danemark	4.7	3.7	4.8	4.9	5.3	2.4	2.4	3.9	3.2	2.6
Finlande	5.6	2.5	4.6	3.1	3.5	1.5	-0.6	2.7	0.6	0.6
France	3.7	2.3	2.0	2.1	2.3	1.5	0.1	0.0	0.8	0.7
Allemagne ^c	2.9	1.8	1.3	2.6	2.4	1.6	-2.0	-1.4	1.0	0.3
Grèce	14.4	10.9	5.9	5.0	4.8	13.2	6.5	2.1	2.0	1.5
Hongrie	..	20.4	17.9	9.6	9.8	..	15.4	14.0	6.9	7.7
Islande	13.5	1.3	8.9	8.4	9.2	11.3	-1.1	5.7	4.8	5.7
Irlande	4.4	5.8	5.9	6.5	6.4	0.0	0.7	4.1	4.1	3.4
Italie	6.6	4.1	-0.1	2.4	2.5	4.1	2.3	-1.4	1.0	0.7
Japon	2.4	1.2	-0.3	-0.7	-0.9	0.0	0.9	2.2	-0.9	-1.5
Corée	13.3	7.5	-1.5	1.7	3.9	7.4	3.5	-1.1	-2.2	1.6
Pays-Bas	2.5	2.6	3.0	3.8	3.3	1.2	1.6	2.0	3.1	2.0
Nouvelle-Zélande	4.1	2.9	2.4	2.4	2.5	3.4	1.3	2.0	0.2	0.9
Norvège	4.8	4.6	5.9	5.2	4.3	2.7	3.0	4.8	4.4	3.8
Pologne	..	20.6	14.9	8.6	8.1	..	14.2	11.0	5.1	4.2
Portugal	11.2	5.0	4.5	4.3	4.0	7.5	2.9	2.9	1.9	1.4
Espagne	6.1	2.8	1.3	2.2	2.5	3.8	2.0	1.0	1.6	1.6
Suède	6.6	3.1	5.2	3.7	3.7	4.2	0.3	3.6	2.6	1.4
Suisse	3.6	2.7	0.9	1.8	1.8	2.9	0.6	0.0	1.5	0.9
Royaume-Uni	5.8	6.4	6.9	4.9	4.3	4.4	4.4	6.3	4.0	2.3
États-Unis	3.7	3.9	3.9	4.1	4.2	2.9	2.2	2.1	2.1	3.6
OCDE Europe^{d, e}	4.9	4.2	3.2	3.3	3.2	3.0	1.7	1.5	2.0	1.4
UE^e	4.9	3.4	2.6	3.0	2.9	3.0	1.1	0.9	1.7	1.1
Total OCDE moins pays à forte inflation^{e, f}	4.1	3.5	2.6	2.8	2.9	2.5	1.6	1.6	1.4	1.7
Total OCDE^{d, e}	4.2	3.8	2.8	3.0	3.0	2.6	1.9	1.7	1.5	1.8

.. Données non disponibles.

a) Voir la note a) du tableau 1.1.

b) Les agrégats sont calculés sur la base des pondérations du PIB de 1991 exprimé en parités de pouvoir d'achat de 1991.

c) Le taux de croissance moyen a été calculé en raccordant les données de l'Allemagne dans son ensemble à celles de l'Allemagne occidentale avant 1992.

d) Les moyennes pour 1985-1995 ne comprennent pas la Hongrie, la Pologne et la République tchèque.

e) Pays indiqués.

f) Les pays à forte inflation sont ceux pour lesquels l'inflation mesurée par l'indice implicite des prix du PIB, a été, sur la base des données historiques, égale ou supérieure à 10 pour cent en moyenne pendant les années 90. Ainsi, la Grèce, la Hongrie et la Pologne sont exclues du total.

Source : Perspectives économiques de l'OCDE, n° 65, mai 1999.

nombre de métiers et de secteurs d'activité. La sous-section D compare brièvement les avantages sociaux des travailleurs à temps partiel et à temps complet. La sous-section E, sur la formation, fait référence à une série de facteurs qui peuvent expliquer en partie les différences observées entre le volume de formation reçu, respectivement,

par les travailleurs à temps partiel et à temps complet. La sous-section F contient des données sur les préférences. La sous-section G, enfin, présente les informations dont on dispose sur le devenir des personnes qui arrêtent de travailler à temps partiel. L'encadré 1 examine la définition du travail à temps partiel à des fins statistiques.

Encadré 1. Définitions du travail à temps partiel

Définir le travail à temps partiel à des fins statistiques n'est pas simple. Selon la définition type de l'OIT, on entend par temps partiel une durée du travail nettement inférieure à la durée normale dans l'emploi concerné [Hussmans *et al.* (1990)]. C'est aussi la définition utilisée par les administrations de certains pays. Or, cette définition n'est pas commode à appliquer dans les enquêtes auprès des ménages. Au cours de ces enquêtes, soit on demande au salarié s'il considère qu'il travaille à temps partiel, soit on se réfère à une durée-seuil retenue par le pays intéressé. Pour les enquêtes internationales, on a récemment jugé qu'il valait mieux recourir à la seconde méthode, en retenant un seuil uniforme pour tous les pays [Van Bastelaer *et al.* (1997)].

L'OCDE a décidé pour sa part de considérer comme temps partiel une durée habituelle du travail inférieure à 30 heures par semaine. C'est cette définition de l'OCDE qui est employée dans les statistiques sur la fréquence de l'emploi à temps partiel qui figurent dans l'annexe statistique, dans l'annexe 1.A et, dans la mesure du possible, dans les statistiques présentées dans les deux sections ci-après (hormis dans les cas signalés à l'annexe 1.B). Il n'en va pas de même cependant en ce qui concerne les informations sur les préférences à l'égard du travail à temps partiel. Les statistiques disponibles sur cette question s'appuient systématiquement sur les déclarations des intéressés quant à leur statut et sur leur attitude à cet égard. Par ailleurs, les statistiques dérivées d'enquêtes auprès des employeurs, y compris certaines des données sur les gains présentées plus loin, se fondent en partie sur la définition que les employeurs donnent eux-mêmes du temps partiel.

L'usage de définitions différentes, conjugué au choix de seuils de durée non concordants, est de nature à produire des variations considérables des estimations de la part du travail à temps partiel dans l'emploi total. Le classement des pays n'est cependant pas très sensible à la définition retenue : on constate en effet que si le travail à temps partiel, tel que défini dans un pays, a tendance à être relativement répandu, il l'est aussi quand on le définit d'une autre façon [Van Bastelaer *et al.* (1997)].

B. Principaux résultats

Les principales conclusions qui se dégagent du présent chapitre sont les suivantes :

- Dans les pays pour lesquels on possède des données, le salaire horaire médian des travailleurs à temps partiel est inférieur à celui des travailleurs à temps complet. Abstraction faite des différences liées aux caractéristiques des emplois à temps partiel et à plein-temps, le salaire horaire médian des travailleurs à temps partiel se situe dans une fourchette comprise entre 90 et 55 pour cent, selon les pays, de celui des travailleurs à temps complet. Le chiffre est plus faible pour les hommes que pour les femmes. Au moins pour certaines catégories de travailleurs à temps partiel – et dans certains pays – les avantages sociaux sont moindres que pour les travailleurs à temps complet, même au prorata.
- Dans les professions qui emploient le plus de travailleurs à temps partiel, l'écart entre les salaires à temps partiel et à temps complet est relativement faible, pas plus de 10 pour cent environ pour les femmes et 20 pour cent pour les hommes. Ce sont toutefois des professions où la rémunération moyenne est faible pour tous.
- L'écart entre le salaire horaire des travailleurs à temps partiel les moins bien payés et celui des travailleurs à temps complet les moins bien payés est plus faible que l'écart des salaires moyens – effet peut-être du salaire minimum légal.
- On constate parfois que le salaire horaire des travailleurs à temps partiel accomplissant moins de 20 heures par semaine est inférieur au salaire horaire des autres travailleurs à temps partiel. L'effectif des premiers augmente au même rythme que l'effectif des travailleurs à temps partiel dans son ensemble.
- Les travailleurs à temps partiel ont généralement moins d'ancienneté que les travailleurs à temps complet – dans la plupart des pays, à l'inverse des travailleurs à temps complet, bien plus de la moitié d'entre eux ont moins de cinq ans d'ancienneté.

Ils sont également plus nombreux à travailler sous contrat à durée déterminée.

- Les travailleurs à temps partiel bénéficient moins que les travailleurs à temps complet d'une formation en rapport avec leur emploi. Dans les pays de l'Union européenne pour lesquels on possède des données, pour 100 travailleurs à temps complet qui reçoivent une formation, on en compte en moyenne environ 70 à temps partiel dans le cas des hommes et 60 dans le cas des femmes. Cette différence subsiste pour l'essentiel même si l'on tient compte du niveau d'études plus faible et de la moindre ancienneté des travailleurs à temps partiel et du fait qu'ils travaillent plutôt dans de petites entreprises et dans des secteurs bien précis, ainsi que de la différence de la pyramide des âges entre les deux catégories. L'écart observé dans la fréquence de la formation entre les deux catégories ne semble pas se rétrécir à mesure qu'augmente le niveau d'études.
- Dans tous les pays, moins de la moitié des travailleurs à temps partiel indiquent qu'ils préféreraient travailler à temps complet ou qu'ils travaillent à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet. Plus la proportion de temps partiels dans l'emploi total est élevée dans un pays, plus faible est la proportion de ces travailleurs qui souhaiteraient travailler à temps complet.

C. Salaire horaire

Pour pouvoir comparer les salaires des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à temps complet, il faut raisonner sur le salaire horaire et non pas sur le salaire hebdomadaire ou mensuel. Cet impératif complique malheureusement un peu les choses pour les raisons exposées dans l'encadré 2. Les données utilisées ici proviennent de l'Enquête sur la structure des salaires effectuée par EUROSTAT en 1995 auprès des employeurs et d'enquêtes-ménages sur la population active réalisées en Australie, au Canada et aux États-Unis⁴. Des informations plus complètes sur les sources des données sont fournies dans l'annexe 1.B. Les données tirées de l'enquête d'EUROSTAT permettent une ventilation par grand secteur et par profession

Dans la plupart des pays pour lesquels on possède des informations, le salaire horaire médian des travailleurs à temps partiel est indubitablement inférieur à celui des tra-

vailleurs à temps complet. Le premier représente entre 55 et 90 pour cent du second, selon le pays (tableau 1.5). L'écart est presque toujours plus grand pour les hommes que pour les femmes. Dans un petit nombre de pays d'Europe du Sud, le salaire médian des femmes travaillant à temps partiel est apparemment plus élevé que celui des femmes travaillant à temps complet. Il se pourrait que le phénomène soit dû en partie à une illusion statistique, qui tiendrait au fait que les salariées qui travaillent peu d'heures mais sans contrat de travail en bonne et due forme spécifiant qu'elles travaillent à temps partiel, n'ont pas été comptabilisées comme telles⁵. En règle générale, l'écart de salaire entre travailleurs à temps partiel et à temps complet est moindre dès lors qu'on tient compte des caractéristiques individuelles des travailleurs et des emplois⁶.

Il ressort d'une ventilation par grand secteur d'activité que les travailleurs à temps partiel ont, dans la majorité des secteurs et des pays, un salaire horaire inférieur aux travailleurs à temps complet (annexe 1.A, tableau 1.A.2). Globalement, c'est dans le secteur « Immobilier, locations et activités de services aux entreprises » que le salaire horaire relatif des salariés à temps partiel est le plus bas, les hommes gagnant moins des deux tiers et les femmes moins des trois quarts de ce que perçoivent leurs homologues à temps complet. Ce secteur emploie normalement 15 pour cent, voire plus, du total des travailleurs à temps partiel. Par contre, dans le secteur du commerce de gros et de détail où se concentre dans la plupart des pays l'emploi à temps partiel, l'écart est beaucoup plus faible : les femmes gagnent dans l'ensemble plus de 90 pour cent du salaire horaire de leurs collègues à temps complet et les hommes en moyenne légèrement plus de 80 pour cent. Dans quelques secteurs, les salaires moyens sont égaux (par exemple, les travailleurs masculins de la construction ou les femmes dans le secteur de l'intermédiation financière dans quelques pays) mais ce sont dans l'ensemble des secteurs où le temps partiel est relativement peu courant.

La ventilation par grand groupe professionnel fait apparaître une concentration particulière des travailleurs à temps partiel parmi les personnels des services et de la vente, les employés de type administratif et les ouvriers et employés non qualifiés (annexe 1.A, tableau 1.A.3). En règle générale, dans les métiers où se concentrent les femmes qui travaillent à temps partiel, l'écart entre leur salaire horaire médian et

4. Dans certains cas, l'Australie, le Canada et les États-Unis sont exclus des tableaux ci-après en raison du manque de données comparables.

5. Cette assertion, qui mériterait une étude plus approfondie, repose sur le fait qu'en réponse aux enquêtes-ménages dans lesquelles on demande aux salariés de dire s'ils travaillent à temps partiel ou à temps complet, de nombreux salariés des pays d'Europe du Sud qui travaillent moins de 30 heures par semaine (voire moins de 20 heures) ne se considèrent pas comme des travailleurs à temps partiel. Ce problème vaut sans doute également pour les données émanant des entreprises présentées ici (voir l'encadré 2).

6. Pour une analyse détaillée, fondée sur les données relatives à la France, voir Friez (1999). De leur côté, Kaukewitsch et Rouault (1998) constatent que l'écart entre les salaires horaires des travailleurs à temps partiel et à temps complet s'explique en quasi-totalité par des différences dans les caractéristiques individuelles des travailleurs et des emplois dans le cas de la France, et à 95 pour cent dans celui de l'Allemagne.

Encadré 2. Comparaison des salaires à temps complet et à temps partiel : problèmes de mesure

Quelques précisions s'imposent avant toute comparaison des salaires horaires des travailleurs à temps partiel et à temps complet :

- Les données sur les salaires horaires sont vraisemblablement de meilleure qualité quand elles concernent des travailleurs payés à l'heure et qu'elles sont directement extraites des registres des employeurs. Sinon, on est généralement obligé de combiner les données sur les gains et les données sur le temps de travail, lesquelles sont habituellement de moins bonne qualité. Les employeurs raisonnent plutôt en termes d'heures payées, qu'en termes d'heures effectivement travaillées, tandis que les salariés ne donnent en général qu'une estimation approximative du nombre d'heures qu'ils effectuent réellement.
- Quand les données sont communiquées par les employeurs, la distinction entre temps partiel et temps complet est parfois fonction de la définition retenue par l'employeur, laquelle peut varier d'un pays à l'autre et d'un secteur d'activité à l'autre. A ce propos, il est à noter que dans les instructions relatives à l'Enquête d'EUROSTAT sur la structure des salaires, il est stipulé que « les salariés à temps partiel sont ceux qui, conformément au contrat de travail qu'ils ont passé avec leur employeur, n'exercent pas une activité journalière complète ou ne travaillent pas toute la semaine (...). Le travail à temps partiel dépasse rarement 35 heures, tandis que le travail à temps complet commence normalement aux environs de 30 heures ». Même si ces directives sont appliquées, la marge d'appréciation laissée à l'employeur est néanmoins relativement grande.
- De même, la couverture des données collectées auprès des employeurs peut être partielle. Ainsi, les entreprises de moins de dix salariés et certains secteurs d'activité sont exclus du champ de l'enquête d'EUROSTAT.
- Lorsqu'on dispose seulement de données globales, comme c'est en général le cas ici, on est obligé de comparer les salaires horaires à temps complet et à temps partiel de groupes assez hétérogènes de travailleurs.

celui de leurs collègues à temps complet est inférieur à 10 pour cent. L'écart est généralement plus important pour les hommes que pour les femmes. On notera que dans de nombreux pays, l'écart entre le salaire horaire médian à temps partiel et à temps complet est toujours moindre à l'intérieur d'une catégorie professionnelle que pour l'ensemble des salariés. Cela tient au fait que le travail à temps partiel est surtout courant dans les professions faiblement rémunérées⁷.

Les données extraites des enquêtes sur la population active canadienne et américaine permettent de décomposer aussi les salaires horaires des travailleurs à temps complet et à temps partiel par niveau d'études. Dans les deux pays, quel que soit leur niveau d'études, les temps partiels gagnent moins que leurs homologues à temps complet. Toutefois, l'écart est plus faible lorsque les travailleurs à temps partiel ont accompli des études supérieures, même incomplètes. Quel que soit le niveau d'études considéré, l'écart est plus prononcé pour les hommes que pour les femmes.

Il est aussi extrêmement intéressant de répartir les travailleurs à temps partiel en fonction de leur temps de travail.

Un certain nombre d'études, notamment Dekker *et al.* (1999), Galtier (1998), Hakim (1997) et OCDE (1994) montrent que le travail à temps partiel de durée très réduite a tendance à augmenter dans un certain nombre de pays de l'OCDE, avec le risque que, dans ce cas, le salaire horaire moyen soit plus faible que dans le cas du travail à temps partiel dans son ensemble. Les données présentées dans le tableau 1.6, ainsi que dans le tableau 1.A.4 de l'annexe, font apparaître que le travail à temps partiel de moins de 20 heures a dans l'ensemble augmenté dans l'absolu entre 1987 et 1997. Toutefois, il ne s'est pas développé en règle générale à un rythme plus rapide que le travail à temps partiel dans son ensemble. Il représentait un peu moins de 45 pour cent du total du travail à temps partiel aussi bien en 1987 qu'en 1997⁸. Les données figurant au tableau 1.6 indiquent que, au moins pour les quatre pays considérés, les personnes travaillant 20 heures ou moins ont un salaire inférieur à celles travaillant plus de 20 heures, l'écart étant parfois substantiel.

En comparant des moyennes, on néglige une question importante : comment le salaire horaire des travailleurs à

7. EUROSTAT (1997), dans une comparaison des salaires horaires bruts en Espagne, en France, au Royaume-Uni et en Suède, constate également que dans les quatre cas, les salariés à temps partiel sont en moyenne moins bien payés que les salariés à temps complet, phénomène lié au fait que le travail à temps partiel concerne en général des métiers faiblement rémunérés. Grimshaw et Rubery (1997) tirent des conclusions similaires de l'analyse de données sur la durée du travail et les salaires finement ventilées par profession concernant l'Allemagne, l'Australie, le Canada, les États-Unis, la France, la Norvège et le Royaume-Uni.

8. On observe au cours des années 80 une tendance analogue de la part du temps partiel de durée réduite à représenter une proportion en gros constante du total du travail à temps partiel [OCDE (1991)].

Tableau 1.5. **Salaires horaires médians des travailleurs à temps partiel, par sexe, 1995**
 Pourcentage du salaire horaire médian des travailleurs à temps complet

	Hommes	Femmes	Total
Australie ^a	89.4
Belgique	74.7	86.8	78.4
Canada ^a	46.9	69.8	55.9
Danemark	74.2	76.4	74.2
Finlande	76.5	90.2	82.6
France ^b	73.2	81.7	73.0
Allemagne	78.4	87.5	82.5
Grèce ^c	79.6	108.8	86.6
Italie	83.1	103.0	87.4
Luxembourg	78.6	77.5	69.5
Pays-Bas	69.8	93.1	73.2
Portugal	80.8	113.0	90.0
Espagne	66.4	84.0	67.8
Suède	88.7	92.3	87.2
Royaume-Uni	54.2	69.6	58.0
États-Unis ^d	44.0	62.5	54.3
Moyenne non pondérée	71.3	86.4	75.6

.. Données non disponibles.

a) 1997.

b) 1994.

c) Industrie uniquement.

d) 1996.

Sources : Australie : ABS, *Salaires hebdomadaires des salariés*, août 1997 ; Canada : Statistique Canada, Enquête sur les forces de travail, 1997 ; EUROSTAT, Enquête sur la structure des salaires, 1995 ; États-Unis : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des fichiers sur les salaires annuels (outgoing rotation groups) de la Current Population Survey de 1996 de l'US Bureau of Labor Statistics.

Tableau 1.6. **Salaires horaires médians des travailleurs à temps partiel, par heures habituellement travaillées et par sexe, 1997**

Pourcentage du salaire horaire médian des travailleurs à temps complet dans chaque catégorie^a

	Australie	Canada	Royaume-Uni ^b	États-Unis ^c
Total				
1-20 heures	88.6	54.2	57.7	53.1
21-30 heures	90.6	67.7	69.2	59.0
Hommes				
1-20 heures	..	43.8	49.6	44.0
21-30 heures	..	56.3	64.1	48.0
Femmes				
1-20 heures	..	62.1	66.1	60.0
21-30 heures	..	81.5	78.1	70.0

.. Données non disponibles.

a) Les catégories diffèrent quelque peu : Australie : 1-19 heures, 20-34 heures ; Canada : 1-20 heures, 21-29 heures.

b) 1998.

c) 1996.

Sources : Australie : ABS, *Salaires hebdomadaires des salariés*, août 1997 ; Canada : Statistique Canada, Enquête sur les forces de travail, 1997 ; Royaume-Uni : ONS, Enquête sur les forces de travail, printemps 1998 ; États-Unis : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des fichiers sur les salaires annuels (outgoing rotation groups) de la Current Population Survey de 1996 de l'US Bureau of Labor Statistics.

Tableau 1.7. **Premier décile et salaire horaire médian des travailleurs à temps partiel, 1995**

Pourcentage du salaire horaire médian des travailleurs à temps complet

	Premier décile		Médiane
	Temps complet	Temps partiel	Temps partiel
Belgique	73	57	78
Canada ^a	51	39	56
Danemark	70	39	74
Finlande	74	61	83
France ^b	68	62	73
Allemagne	70	56	83
Grèce ^c	66	75	87
Italie	71	68	87
Luxembourg	63	53	70
Pays-Bas	66	36	73
Portugal	62	57	90
Espagne	58	43	68
Suède	79	70	87
Royaume-Uni	57	43	58
États-Unis ^d	52	39	54
Moyenne non pondérée	65	53	75

a) 1997.

b) 1994.

c) 1993, industrie uniquement.

d) 1996.

Sources : Canada : Statistique Canada, Enquête sur les forces de travail, 1997 ; EUROSTAT, Enquête sur la structure des salaires, 1995 ; États-Unis : Calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir des fichiers sur les salaires annuels (outgoing rotation groups) de la Current Population Survey de 1996 de l'US Bureau of Labor Statistics.

temps partiel les moins bien payés se situe-t-il par rapport à celui des travailleurs à temps complet les moins bien payés ? Afin de répondre à cette question, on s'est intéressé ici au « décile inférieur » des distributions, c'est-à-dire au salaire maximal des travailleurs dont le salaire se situe dans le dixième inférieur de l'échelle de l'ensemble des salaires. Le seuil du décile inférieur de la distribution des salaires est plus faible pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps complet, la différence étant parfois très nette (tableau 1.7). Toutefois, le tableau fait aussi apparaître que l'écart est généralement moindre pour le décile inférieur que pour le décile médian. Cela tient peut-être à l'effet du salaire minimum légal et du salaire minimum conventionnel, qui ont sans doute tous deux un effet plus marqué sur les salaires horaires des travailleurs à temps partiel les moins bien payés. En outre, dans certains pays – particulièrement en Europe – la loi ou la jurisprudence interdit la discrimination à l'encontre des travailleurs à temps partiel, ce qui contribue

peut-être à limiter les pressions à la baisse qui s'exercent sur leur salaire horaire⁹.

L'expérience professionnelle est un facteur qui influe vraisemblablement sur les écarts de salaires. Elle est liée aussi bien à l'ancienneté dans l'emploi qu'au type de contrat – à durée déterminée ou indéterminée. Comme on le voit au tableau 1.8, les travailleurs à temps partiel sont plus susceptibles d'avoir une faible ancienneté et moins susceptibles d'avoir une longue ancienneté que les travailleurs à temps complet. Dans la plupart des pays, la grande majorité des travailleurs à temps partiel ont une ancienneté de moins de cinq ans, alors que les travailleurs à temps complet ont dans l'ensemble une ancienneté supérieure à cinq ans. En outre, une comparaison de la coïncidence entre temps partiel et contrat à durée déterminée fait apparaître que les travailleurs à temps partiel ont davantage tendance à occuper des emplois à durée déterminée (tableau 1.9). Parmi les travailleurs à

9. En Europe, la relativement forte présence des femmes parmi les travailleurs à temps partiel se traduit parfois par une certaine protection légale de cette catégorie de travailleurs ; un statut dont peuvent pâtir des personnes d'un sexe donné peut être assimilé à une discrimination indirecte et par conséquent être jugé illégal. En conséquence, la jurisprudence interdit à tout employeur d'opérer des discriminations indirectes par le salaire, sauf pour raisons objectives sans rapport avec le sexe du (ou de la) salarié(e) [Neathey et Hurstfield (1995, p. 170) ; Thompsons (1997)].

Tableau 1.8. Répartition de l'ancienneté des salariés à temps partiel et à temps complet âgés de 15 ans et plus, par sexe, 1997

Pourcentages

	Total						Hommes						Femmes					
	Temps partiel			Temps complet			Temps partiel			Temps complet			Temps partiel			Temps complet		
	Moins d'un an	1 an à moins de 5 ans	5 ans ou plus	Moins d'un an	1 an à moins de 5 ans	5 ans ou plus	Moins d'un an	1 an à moins de 5 ans	5 ans ou plus	Moins d'un an	1 an à moins de 5 ans	5 ans ou plus	Moins d'un an	1 an à moins de 5 ans	5 ans ou plus	Moins d'un an	1 an à moins de 5 ans	5 ans ou plus
Autriche	5	7	88	3	13	84	16	18	66	3	11	86	4	6	90	5	16	80
Belgique	13	24	63	11	24	65	15	25	60	10	24	66	13	24	64	12	25	63
Canada ^a	42	36	22	24	34	42	48	34	18	22	31	47	40	36	24	28	40	32
République tchèque	33	43	24	16	36	48	31	45	24	15	36	49	33	42	25	16	36	48
Danemark	35	37	28	20	30	50	41	42	17	21	29	50	32	34	34	21	29	50
Finlande	39	26	35	18	19	62	45	26	28	19	22	59	35	26	40	18	17	66
France	24	27	49	13	23	65	22	25	54	13	23	64	25	29	46	12	22	66
Allemagne	18	31	51	13	27	59	32	37	31	13	26	62	16	31	54	15	30	55
Grèce	15	28	57	11	27	62	13	23	64	10	25	65	17	30	53	12	30	58
Hongrie	21	38	41	15	32	53	21	39	41	16	34	50	22	38	41	14	30	56
Islande	34	33	34	23	25	52	46	35	19	24	24	53	30	32	37	22	27	52
Irlande	29	31	39	18	30	52	29	29	41	17	28	55	47	27	27	19	33	48
Italie	13	25	62	8	24	68	12	25	64	8	23	69	14	25	62	9	25	66
Luxembourg	12	31	57	9	28	63	10	28	61	8	25	67	12	32	56	11	34	55
Pays-Bas	11	32	57	11	28	61	18	39	43	10	25	65	10	30	60	52	31	17
Norvège	26	22	52	22	21	57	39	30	32	22	21	57	24	20	56	21	22	57
Pologne
Portugal	19	24	57	16	23	62	26	24	50	16	23	61	17	24	59	15	23	62
Espagne	59	19	22	32	15	53	70	17	13	31	14	54	56	20	24	33	16	51
Suède	20	25	55	11	22	67	34	31	35	11	25	64	17	23	61	10	19	71
Suisse	21	36	44	15	30	55	26	39	35	14	27	59	19	35	46	18	37	45
Royaume-Uni	30	34	36	19	29	53	43	37	20	19	28	54	27	33	40	18	31	51
Moyenne non pondérée	25	29	46	16	26	59	30	31	39	15	25	60	24	28	47	18	27	55

.. Données non disponibles.

a) Y compris les travailleurs indépendants et travailleurs familiaux non rémunérés.

Sources : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail, 1997; Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active*, 1997.

Tableau 1.9. **Part des emplois temporaires^a dans l'emploi à temps complet et à temps partiel, par sexe, 1997**

Pourcentage de l'emploi total dans chaque catégorie^b

	Temps complet		Temps partiel	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Autriche	7	10	11	5
Belgique	4	8	25	10
Danemark	10	13	16	8
Finlande	13	16	45	35
France	10	11	48	22
Allemagne	11	15	24	7
Irlande	4	6	61	33
Italie	6	7	56	27
Pays-Bas	5	10	28	17
Norvège	8	12	30	17
Suède	7	9	43	21
Royaume-Uni	5	6	25	11
Moyenne non pondérée	7	10	34	18

a) On entend par emplois temporaires les emplois dont la durée est déterminée par des conditions objectives : date, fin de la mission ou retour du salarié temporairement remplacé.

b) Calculé sur les salariés âgés de 15 à 64 ans ayant soit des contrats temporaires ou des contrats permanents, en excluant les non-réponses.

Source : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail, 1997.

temps partiel, la proportion de ceux qui ont un contrat à durée déterminée est plus importante chez les hommes que chez les femmes ; dans quatre pays, plus de la moitié des hommes travaillant à temps partiel occupent des emplois temporaires.

D. Avantages sociaux

La comparaison des salaires horaires conduit probablement à sous-estimer la différence globale entre les niveaux de rémunération horaire et les coûts de main-d'œuvre associés à l'emploi à temps complet et l'emploi à temps partiel. Dans l'Union européenne, la loi interdit toute différence de la part des employeurs au détriment des travailleurs à temps partiel en ce qui concerne le salaire, certains avantages sociaux, les conditions de travail et le licenciement [Directive du Conseil de l'Union européenne 97/81/EC (15 décembre 1997)]¹⁰. En outre, dans de nombreux pays européens, des accords collectifs viennent confirmer le principe selon lequel les travailleurs à temps partiel doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits et avantages que les travailleurs à temps complet (généralement au prorata) [Cranfield (1997)]. Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas dans certains pays aux travailleurs à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à un certain seuil. En Allemagne, en Irlande, au Japon et en Suède, par exemple, le bénéfice des régimes

publics d'assurance-maladie, d'assurance-vieillesse et d'assurance-chômage est assujéti à des minima, d'heures ou de gains [Doudéijns (1998) ; OCDE (1998a)].

En dehors de l'Union européenne, les travailleurs à temps partiel sont peut-être moins bien protégés. Les prestations à la charge de l'employeur sont en particulier moindres (par exemple congés payés) sauf lorsque l'écart est limité par la loi ou des accords collectifs [Houseman (1997a) ; Gornick et Jacobs (1996) ; Thompsons (1997)]. Aux États-Unis, en particulier, où le travail à temps partiel est moins courant que dans la moyenne des pays de l'OCDE, les travailleurs à temps partiel bénéficient apparemment d'avantages moins nombreux. Une récente étude de l'Institut de recherche sur l'emploi WE Upjohn observe qu'environ trois quarts des établissements prétendent que le salaire horaire des travailleurs à temps partiel est à peu près égal à celui des salariés ordinaires à postes identiques [Houseman (1997a)]. Par contre, près de 63 pour cent déclarent que le coût du salaire horaire plus avantages sociaux est inférieur. Houseman (1997b) note aussi qu'environ 60 pour cent des établissements seulement disent assurer à plus de la moitié de leurs travailleurs à temps partiel au moins un des cinq avantages considérés (congés payés, congés maladie, retraite, participation aux bénéfices ou assurance-maladie), alors que pratiquement tous déclarent assurer au moins une de ces mêmes prestations à leurs

10. A cela viennent parfois s'ajouter des dispositions spécifiques de la législation nationale. Aux Pays-Bas, par exemple, la Loi de 1996 sur l'égalité de traitement entre travailleurs à temps partiel et à temps complet stipule que les travailleurs à temps partiel et à temps complet qui remplissent les mêmes fonctions doivent recevoir le même salaire horaire et bénéficier des mêmes mesures de protection sociale.

salariés permanents à temps complet. Une autre étude, de Lettau (1995), constate aussi que la rémunération des travailleurs à temps partiel (c'est-à-dire salaire plus avantages) est inférieure à celle des travailleurs à temps complet, même lorsqu'ils occupent un poste identique dans le même établissement. Enfin, un rapport du Department of Labor des États-Unis fait état d'une corrélation tout à fait positive entre le nombre d'heures travaillées et la participation de l'employeur, dans le secteur privé, au financement d'un plan de prévoyance maladie au bénéfice de l'intéressé [USDOL (1995)]¹¹.

Dans le cas du Canada, Lipsett et Reesor (1997) constatent que les travailleurs à temps partiel sont moins souvent habilités que leurs homologues à temps complet à bénéficier par leur entreprise de plans de retraite, d'une couverture médicale ou dentaire, de congé de maladie et de congés payés. Ils présentent des données, tirées de l'Enquête de 1995 sur les horaires et les conditions de travail, qui montrent que pour cinq travailleurs à temps complet qui bénéficient de l'un ou l'autre de ces avantages, moins de deux en bénéficient également parmi les travailleurs à temps partiel.

E. Formation

De même que les données sur les salaires permettent de se faire une idée de l'état actuel de la rémunération des travailleurs à temps partiel par rapport à celle des travailleurs à temps complet, les données sur la fréquence de la formation permettent d'apprécier en gros l'employabilité future et les perspectives de salaire qui s'attachent à chacune de ces deux modalités du travail. L'analyse porte ici sur la fréquence de la formation assurée par l'entreprise – à l'exclusion de la formation initiale – aux travailleurs à temps partiel et à temps complet d'âge très actif (entre 25 et 54 ans), l'idée étant de comparer l'influence respective de la durée du travail et d'autres facteurs sur la probabilité de formation. Les deux sources de données auxquelles nous nous sommes référés sont l'Enquête internationale sur la littératie des adultes et l'Enquête communautaire sur les forces de travail (voir au chapitre 3 du présent volume une analyse approfondie des questions et statistiques intéressant la formation).

Pour que les comparaisons concernant la fréquence de la formation rapportée aux deux modalités d'emploi soient valables, il convient de limiter la tranche d'âge intéressée et les types de formation considérés. Une des raisons couramment avancées par les jeunes pour justifier le fait qu'ils travaillent à temps partiel est qu'ils veulent se ménager du temps pour poursuivre leurs études ou compléter leur formation à l'extérieur du lieu de travail [OCDE (1998a)]. C'est

pourquoi nous avons limité les comparaisons à la tranche d'âge 25-54 ans. D'autre part, une formation en rapport avec un emploi donné doit être à la charge, non du salarié, mais de l'employeur, c'est-à-dire payée par lui ou assurée dans l'entreprise. Il faut aussi exclure d'une telle étude sur la formation en cours d'emploi la formation initiale (c'est-à-dire la formation préalable à l'entrée dans la vie active) et l'apprentissage, qui n'ont pas nécessairement de rapport direct avec l'emploi occupé.

L'Enquête internationale sur la littératie des adultes entend par formation à la fois l'éducation des adultes et la formation, englobant tous les cours, leçons privées, ateliers, formations sur le tas et autres formes d'apprentissage structuré intervenus au cours des douze mois ayant précédé l'enquête. Des questions additionnelles permettaient de faire la distinction entre formation en rapport avec la progression professionnelle ou un emploi, et formation assurée par l'employeur. Les recommandations concernant l'Enquête communautaire sur les forces de travail débouchent, elles aussi, sur plusieurs définitions de la formation. Afin de concentrer l'attention sur la formation assurée par l'employeur, on a retenu une définition relativement restreinte, aux termes de laquelle on entend par formation une « formation professionnelle spécifique en milieu de travail » payée ou assurée par l'employeur de la personne, au cours des quatre semaines ayant précédé l'enquête, et en rapport avec l'emploi du moment ou l'éventuel emploi futur du répondant [EUROSTAT (1996)]. Les cours suivis pour convenance personnelle, pour se distraire, les cours d'intérêt général (par exemple les leçons de conduite automobile), la formation en alternance et l'apprentissage sont exclus. La différence de définitions rend la comparaison des données des deux enquêtes impossibles. En outre, les questionnaires différents utilisés pour l'Enquête communautaire sur les forces de travail dans les divers pays empêchent toute comparaison internationale des niveaux de formation à l'aide de cet instrument. C'est pourquoi on ne se référera ici à cette enquête que pour comparer la fréquence relative de la formation reçue (voir annexe 1.B pour plus de précisions sur ces enquêtes).

Compte tenu de ce qui caractérise les travailleurs à temps partiel, on pourrait s'attendre à ce que la fréquence de la formation soit moindre dans leur cas que dans celui des travailleurs à temps complet. Par exemple, on sait d'après les données de l'Enquête communautaire sur les forces de travail que les travailleurs à temps partiel ont en moyenne un niveau d'études plus faible et ont tendance à travailler plutôt dans des petites entreprises. Autant de facteurs généralement asso-

11. Cependant, dans certains cas, l'absence d'avantages à leur endroit ne prive pas totalement les travailleurs à temps partiel de protection. L'Employment Policy Foundation [EPF (1997)] constate que plus d'un tiers des Américains qui travaillent à temps partiel sont couverts par l'assurance-maladie contractée dans leur entreprise par un membre de leur famille (conjoint ou parent) ou une autre personne.

ciés à une moindre fréquence de la formation. Dans la plupart des pays de l'UE, la formation est généralement moins répandue dans les petites entreprises que dans les grandes (annexe 1.A, tableaux 1.A.5 et 1.A.6).

Cette hypothèse est en gros confirmée par l'Enquête internationale sur la littératie des adultes. Dans le cadre supérieur (A) du tableau 1.10, sont reproduites les données de cette enquête, concernant uniquement la formation liée à la progression professionnelle ou à un emploi précis. Ces données sont ventilées par sexe, âge et niveau d'études – la dimension restreinte de l'échantillon n'autorisant pas une ventilation plus fine. Le cadre inférieur (B) contient pour sa part des données relatives à la formation financée, au moins en partie, par l'employeur. On constate que dans l'ensemble, les chiffres y figurant sont plus faibles que les précédents, ce qui tient au fait que la formation assurée par l'employeur est généralement en rapport avec la progression professionnelle ou l'emploi occupé (alors que l'inverse n'est pas toujours vrai). On constate que les travailleurs à temps partiel bénéficient d'un moindre volume de formation que les travailleurs à temps complet dans presque tous les pays et toutes les régions considérés¹². En moyenne, l'écart, entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps complet, est plus important en ce qui concerne la formation assurée par l'entreprise, qu'en ce qui concerne la formation liée à la progression professionnelle ou à un emploi précis. Une analyse plus fine révèle que pour les deux catégories de salariés, la fréquence de la formation liée à la progression professionnelle ou à un emploi est plus élevée pour les jeunes et les salariés ayant fait des études tertiaires. L'âge est un facteur qui joue moins dans le cas de la formation assurée par l'employeur. Une étude détaillée du tableau associée aux résultats bruts de l'Enquête internationale sur la littératie des

adultes ne donne guère l'impression que l'écart en matière de formation assurée par l'entreprise entre travailleurs à temps partiel et à temps complet aille en se rétrécissant à mesure que le niveau d'études s'élève.

Un tableau analogue se dégage de l'Enquête communautaire sur les forces de travail (tableau 1.11). Les données, qui se rapportent à la fréquence relative de la formation professionnelle assurée par l'entreprise, montrent, là aussi, que les travailleurs à temps partiel ont tendance à moins profiter d'actions de formation que les travailleurs à temps complet¹³. Dans neuf pays, les femmes qui travaillent à temps partiel bénéficient de plus de 25 pour cent de formation de moins que les femmes qui travaillent à temps complet. Il en va de même des hommes dans trois pays. On note quelques exceptions : en Allemagne, en Hongrie et en Irlande, par exemple, les hommes qui travaillent à temps partiel semblent bénéficier de plus de formation, ou à tout le moins d'autant, que ceux qui travaillent à temps complet. Le phénomène ne trouve pas d'explications convaincantes¹⁴.

Les données de l'enquête communautaire permettent aussi d'estimer les différences dans la fréquence relative de la formation reçue respectivement par les travailleurs à temps partiel et ceux à temps complet, abstraction faite de l'incidence d'un certain nombre de variables pertinentes dont l'âge, les études, l'ancienneté dans l'emploi, la taille de l'établissement et le secteur d'activité. On a donc établi à cet effet un modèle de logit distinct pour les hommes et pour les femmes pour 11 pays. Les résultats ainsi obtenus sont récapitulés au tableau 1.12. Ils comparent la probabilité de suivre une formation qu'ont diverses catégories de travailleurs dans lesquelles le temps partiel est relativement répandu à la probabilité de formation de travailleurs présentant exactement les mêmes caractéristiques mais travaillant à temps complet. Les

12. Seul fait exception le Canada. Le chiffre relatif à ce pays est toutefois assez peu significatif sur le plan statistique. De Broucker (1997) observe au contraire qu'au Canada, les travailleurs à temps partiel bénéficient de moins de formations financées par l'employeur que les travailleurs à temps complet. Son étude s'appuyait sur des données provenant d'une source nationale, l'Enquête de 1994 sur l'éducation et sur la formation des adultes. Un certain nombre d'études confirment la moindre fréquence de la formation parmi les travailleurs à temps partiel dans d'autres pays. Une étude australienne fait état d'une offre de formation structurée financée par l'employeur aux travailleurs à temps partiel correspondant à la moitié environ seulement de la formation offerte aux travailleurs à temps complet [Fraser (1996)]. Cranfield (1997) observe une corrélation négative au Danemark, en Finlande, en France, au Royaume-Uni et en Suisse entre les dépenses de formation et le recours à l'emploi à temps partiel, qui pourrait être lié selon l'auteur à un recours au temps partiel comme moyen d'abaisser le coût du travail. Aux États-Unis, d'après une enquête du BLS, l'offre de formation structurée de même que l'offre de formation non structurée aux travailleurs à temps partiel sont inférieure et très inférieure respectivement à celles offertes aux travailleurs à temps complet [BLS (1996)]. Frazis *et al.* (1998) observent aussi aux États-Unis une corrélation fortement négative entre la proportion de travailleurs à temps partiel dans une entreprise et la fréquence de la formation structurée assurée par l'employeur au cours des douze mois précédents.

13. Vu les définitions différentes utilisées dans les enquêtes nationales, le niveau de la formation et sa probabilité ne sont pas exactement comparables d'un pays à l'autre. C'est pourquoi les données des tableaux 1.11 et 1.12 sont présentées sous forme d'indice. Les données concernant certains pays de l'Union européenne ont été exclues du fait que les questionnaires s'écartaient trop de la norme ou parce que les résultats ne semblaient pas plausibles.

14. Une ventilation par âge et ancienneté dans l'emploi de l'incidence de la formation professionnelle assurée par l'entreprise chez les travailleurs à temps partiel de ces pays ne fait pas apparaître une fréquence particulièrement élevée de la formation parmi les travailleurs à temps partiel dans la tranche d'âge 25-34 ans ou parmi les travailleurs ayant une faible ancienneté (sauf en Irlande). Il ne paraît donc pas y avoir de confusion particulière entre la formation initiale, la formation en alternance ou l'apprentissage et le type de formation professionnelle assurée par l'entreprise qui est ici considéré. On ne peut néanmoins pas écarter l'hypothèse que la fréquence élevée de la formation professionnelle assurée par l'entreprise que les données font apparaître est dans une certaine mesure amplifiée par une confusion entre la formation professionnelle assurée par l'entreprise et d'autres types de formation.

Tableau 1.10. **Fréquence de la formation assurée aux travailleurs à temps partiel et à temps complet, par sexe, groupe d'âge et niveau d'études, 1994**

Pourcentage des salariés âgés de 25 à 54 ans

Total	Sexe						Âge (années)						Niveau d'études					
	Hommes		Femmes		25-34		35-44		45-54		Inférieur au deuxième cycle du secondaire		Deuxième cycle du secondaire		Supérieur			
	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet		
Cadre A. Formation liée à la progression professionnelle ou à un emploi																		
Belgique (Flandre)	13	22	-	22	14	20	-	24	14*	18	-	23	-	8*	-	23	19*	37
Canada	42*	37	-	39	43*	34	-	42	52*	40	-	26	-	-	28*	30	56*	50
Allemagne	17*	21	-	19	17*	25	-	23	-	23	-	15*	11*	16	-	26*	-	25
Irlande	18*	26	-	22	16*	34	-	28	21*	24	-	25*	-	18*	-	27	-	37
Pays-Bas	24	38	33*	39	23	36	29	40	26	40	14*	33	16*	27	28	40	31	49
Nouvelle-Zélande	37	52	46*	48	36	59	37	53	38	53	36*	50	29	41	31*	55	55	66
Pologne	-	20	-	20	-	19	-	20	-	20	-	18	-	10	-	28	-	31
Suède
Suisse (francophone)	28	30	-	32	28	25	27*	32	33*	28*	-	28*	-	-	30*	30	42*	40
Suisse (germanophone)	30*	35	-	35	31*	36	-	39	31*	35	40*	29	-	-	38*	37	-	42
Royaume-Uni	45	62	-	58	46	69	43	68	61	61	29*	53	39	50	-	66	76	78
États-Unis	41	50	-	49	41	51	46*	48	38	50	36*	51	-	20*	37*	38	56	67
Moyenne non pondérée^a	30	37	40	44	29	39	36	48	35	39	31	43	24	34	32	38	48	55
Cadre B. Formation assurée par l'employeur^b																		
Belgique (Flandre)	12	20	-	21	13*	16	-	21	16*	17	-	21	-	6	-	20	17*	35
Canada	-	30	-	32	-	27	-	33	-	33	-	21	-	-	-	25	-	41
Allemagne	8*	9	-	8	9*	9	-	7	-	11	-	7*	9	7	-	-	-	11
Irlande	-	19	-	17	-	22	-	21	-	18	-	16*	-	14	-	18	-	26
Pays-Bas	20	38	-	39	19	36	18*	40	23	39	15*	35	12	29	23*	39	26	48
Nouvelle-Zélande	24	41	-	38	25	46	18*	41	28	42	23*	40	18	33	19*	38	36*	54
Pologne	-	17	-	18	-	15	-	17	-	18	-	16*	-	9	-	24	-	26
Suède	44	58	-	54	46	63	32*	56	52	59	45	58	37	44	40	57	54	66
Suisse (francophone)	18	26	-	28	19	21	-	26	22*	23	-	29	-	-	25*	26	-	33
Suisse (germanophone)	20*	31	-	30	20*	31	-	33	20*	28	30*	28	-	-	29*	31	-	38
Royaume-Uni	38	59	-	56	38	66	32	65	51	60	27*	52	33	49	-	64	59	74
États-Unis	27*	42	-	43	29*	42	30*	38	21*	43	31*	45	-	16	23*	31	39*	58
Moyenne non pondérée^a	23	36	-	35	24	50	26	33	29	39	28	43	22	32	27	37	38	56

.. Données non disponibles.

- Non significatif : effectif de l'échantillon inférieur à 30 ou fort degré d'erreur de l'estimation (coefficient de variation supérieur à 33.3 pour cent).

* Haut degré d'erreur de l'estimation (coefficient de variation de l'ordre de 16.6 à 33.3 pour cent).

a) Uniquement les pays pour lesquels on possède des données à la fois sur le temps partiel et le temps complet.

b) Inclut toute formation au moins partiellement financée par l'employeur.

Source : Enquête internationale sur la littératie des adultes, 1994-95.

Tableau 1.11. **Fréquence relative de la formation assurée par l'employeur^a aux travailleurs à temps partiel, par sexe, 1997**

Salariés âgés de 25 à 54 ans
Pourcentage de la fréquence pour les travailleurs à temps complet

	Hommes		Femmes	
	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel
Autriche	.. ^b	.. ^b	100	65
Belgique	100	79	100	33
Danemark	100	31	100	67
Finlande	100	30	100	45
Allemagne	100	100	100	50
Hongrie	100	128	100	76
Irlande	100	100	100	79
Pays-Bas	100	51	100	43
Norvège	.. ^b	.. ^b	100	53
Suède	.. ^b	.. ^b	100	60
Royaume-Uni	.. ^b	.. ^b	100	72
Moyenne non pondérée	100	59

.. Données non disponibles.

a) Sur la base de la fréquence de la formation au cours des quatre semaines précédentes; à l'exclusion de la formation en alternance et de l'apprentissage.

b) Taille de l'échantillon trop petite pour pouvoir effectuer une estimation.

Source : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail, 1997.

Tableau 1.12. **Probabilité relative de bénéficier d'une formation assurée par l'employeur : individus hypothétiques^a, 1997**

Salariés âgés de 25 à 54
Indexé sur la probabilité concernant les travailleurs à temps complet

	Hommes Âge : 25 à 29 ans Niveau d'études : 2 ^e cycle du secondaire Ancienneté dans l'emploi : 1 à 5 ans Taille de l'établissement : 11 à 19 employés Secteur : commerce de gros et de détail, réparations		Femmes Âge : 40 à 44 ans Niveau d'études : 2 ^e cycle du secondaire Ancienneté dans l'emploi : 1 à 5 ans Taille de l'établissement : 11 à 19 employés Secteur : commerce de gros et de détail, réparations	
	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel
Autriche	.. ^b	.. ^b	100	90
Belgique	100	63	100	48
Danemark	100	27	100	69
Finlande	100	33	100	49
Allemagne	100	37	.. ^b	.. ^b
Hongrie	100	124	100	64
Irlande	.. ^b	.. ^b	100	81
Pays-Bas	100	62	100	65
Norvège	.. ^b	.. ^b	100	39
Suède	100	19	100	71
Royaume-Uni	100	62	100	75
Moyenne non pondérée	100	65

.. Données non disponibles.

a) Calculs du Secrétariat par régression logistique. Voir tableaux 1.A.5. et 1.A.6.

b) Le modèle de régression par paliers utilisé ne retient pas la variable temps de travail.

Source : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail, 1997.

coefficients obtenus, dont la plupart sont statistiquement significatifs, sont indiqués dans les tableaux 1.A.5 et 1.A.6 de l'annexe.

On s'aperçoit, en comparant les résultats présentés dans les tableaux 1.11 et 1.12, qu'en tenant compte des variables additionnelles, on atténue effectivement quelque peu la différence estimée dans la fréquence de formation entre les travailleurs à temps partiel et à temps complet dans le cas des femmes. Les résultats obtenus pour les hommes sont moins probants. Toutefois, l'effet estimé de la distinction catégorielle entre les travailleurs sur la probabilité de formation reste important. Dans le modèle, c'est parfois même le facteur le plus important. Quoi qu'il en soit, il y a généralement au moins une autre variable qui intervient davantage que le fait de travailler à temps partiel (au vu des valeurs relatives des coefficients), souvent le secteur d'activité ou le niveau d'instruction. Là encore, pour les hommes de certains pays, la fréquence estimée de la formation est plus forte pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps complet.

F. Préférences pour le travail à temps partiel ou à temps complet

L'une des caractéristiques de l'emploi à temps partiel par rapport aux autres formes d'emploi atypique comme le travail posté est l'attitude très favorable de nombreux salariés à son endroit. Il en va ainsi des personnes qui, au moment de l'enquête, travaillent d'ores et déjà à temps partiel mais aussi souvent de celles qui travaillent à temps complet. Afin d'en apprendre davantage, on peut se référer aux résultats de sondages d'opinion. Il faut cependant toujours traiter ces informations avec une grande prudence car il suffit de variantes minimales du libellé de la question pour obtenir des réponses très différentes. En outre, il faut savoir que ces informations ne sont valables que situées dans le contexte institutionnel en vigueur dans les différents pays au moment de l'enquête. S'agissant par exemple des femmes avec enfants, leur attitude à l'égard du travail à temps partiel, de nombreux auteurs l'ont souligné, dépend souvent des possibilités de garde d'enfants auxquelles la répondante pense pouvoir faire appel. Comme nous l'avons précisé dans l'introduction, la définition du travail à temps partiel utilisée n'est en l'occurrence pas la définition de l'OCDE, soit une durée du travail inférieure

à 30 heures par semaine ; elle est laissée à l'appréciation des répondants.

Les renseignements sur les préférences relatives pour le travail à temps partiel ou à temps complet sont empruntés à l'enquête de 1994 sur le marché du travail effectuée auprès des salariés à la demande de la Commission européenne (1995). Il s'agit certes d'une enquête dont le champ était relativement limité, qui a été réalisée pour la Commission par des instituts de sondage privés et non par les offices statistiques nationaux et qui comportait en outre des erreurs d'échantillonnage assez importantes, mais dont l'avantage pour notre étude tient au fait que les questions posées étaient les mêmes dans tous les pays^{15,16}. Le tableau 1.13 et le graphique 1.1, établis pour l'essentiel à partir des données provenant de cette enquête, font apparaître ce qui suit :

- Dans tous les pays considérés, à l'exception de l'Espagne, les hommes qui travaillent à temps partiel souhaiteraient bien davantage que les femmes dans le même cas, travailler à temps complet (tableau 1.13). La proportion d'hommes travaillant à temps partiel qui déclarent qu'ils préféreraient travailler à plein-temps oscille entre un quart aux Pays-Bas et 100 pour cent au Portugal.
- La proportion de femmes travaillant à temps partiel et déclarant qu'elles préféreraient travailler à plein-temps est très inférieure à 50 pour cent dans tous les pays, et inférieure à 10 pour cent dans certains (tableau 1.13).
- Plus la proportion de femmes travaillant à temps partiel dans un pays est élevée, plus faible est de manière générale la proportion d'entre elles qui déclarent qu'elles préféreraient travailler à temps complet. Par exemple, en Italie, sur les 12 pour cent de femmes qui déclarent travailler à temps partiel, 42 pour cent indiquent qu'elles préféreraient travailler à temps complet. Par contre, aux Pays-Bas où 65 pour cent des femmes travaillent à temps partiel, 7 pour cent seulement préféreraient travailler à temps complet (voir graphique 1.1 ; le coefficient de corrélation est -0.8).

Au plan national, on dispose également de données complémentaires issues d'enquêtes destinées à mesurer la fréquence du « temps partiel involontaire ». Dans ces enquêtes, il est demandé aux travailleurs à temps partiel pourquoi

15. La question de l'enquête était libellée comme suit :

a) Si vous travaillez à plein-temps, préféreriez-vous avoir un emploi à temps partiel avec un salaire diminué en conséquence ? (Oui/non).

b) Si vous travaillez à temps partiel, préféreriez-vous avoir un emploi à temps complet ? (Oui/non).

16. L'Enquête communautaire sur les forces de travail fait apparaître une légère évolution des préférences en faveur du travail à temps complet parmi les femmes travaillant à temps partiel au cours de la période 1994-1997 dans les pays sur lesquels on possède des données. Précisons que dans l'Enquête sur les forces de travail administrée au Danemark, en France, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, les travailleurs à temps partiel étaient priés de cocher l'une des explications suivantes de leur situation : « pour faire des études ou suivre une formation » ; « en raison d'une maladie ou d'un handicap » ; « faute de trouver un travail à temps complet » ; « ne souhaite pas travailler à temps complet » (pour la France, les deux premières raisons étaient omises). En 1994, la proportion de femmes choisissant la dernière explication était respectivement de 58, 63, 81 et 80 pour cent. En 1997, les chiffres correspondants s'établissaient à 61, 61, 82 et 79 pour cent.

Tableau 1.13. **Préférences pour un emploi à temps complet ou un emploi à temps partiel, 1994**

Proportion des salariés dans la catégorie considérée^a

	Total		Hommes		Femmes	
	Salariés à temps partiel souhaitant travailler à temps complet	Salariés à temps complet souhaitant travailler à temps partiel	Salariés à temps partiel souhaitant travailler à temps complet	Salariés à temps complet souhaitant travailler à temps partiel	Salariés à temps partiel souhaitant travailler à temps complet	Salariés à temps complet souhaitant travailler à temps partiel
Belgique	27	17	31	9	25	36
Danemark	14	13	69	7	8	21
Allemagne	15	7	52	5	12	10
Grèce	25	8	33	8	25	9
France	41	17	69	11	35	28
Irlande	38	10	78	8	30	12
Italie	43	26	83	22	42	32
Pays-Bas	8	16	25	13	7	23
Portugal	62	5	100	7	40	2
Espagne	36	10	36	8	37	14
Royaume-Uni	29	5	72	3	22	9
Moyenne non pondérée	31	12	59	9	26	18

a) Par exemple, le premier chiffre de la première ligne, pour la Belgique, indique que 27 pour cent des travailleurs belges à temps partiel préféreraient travailler à temps complet.

Source : Commission européenne (1995, tableaux 26a-c).

Tableau 1.14. **Part de l'emploi à temps partiel involontaire^a dans le total de l'emploi à temps partiel^b, par sexe, 1997**

Pourcentages

	Total	Hommes	Femmes
Australie	11.2	17.0	8.5
Canada	31.3	34.9	29.8
République tchèque	3.1	1.8	3.7
Danemark	13.6	13.1	13.9
Finlande	37.6	32.8	40.2
France	41.3	52.9	38.8
Allemagne	13.3	17.8	12.6
Grèce	41.0	50.2	36.0
Japon ^c	15.8	18.9	4.0
Pays-Bas	5.5	8.2	4.6
Norvège	15.7	17.2	15.2
Portugal	21.6	16.1	24.1
Suède	32.0	34.7	31.3
Suisse	6.3	8.4	5.8
Royaume-Uni	12.2	23.8	9.5
États-Unis	7.8	7.4	8.0
Moyenne non pondérée	19.3	22.2	17.9

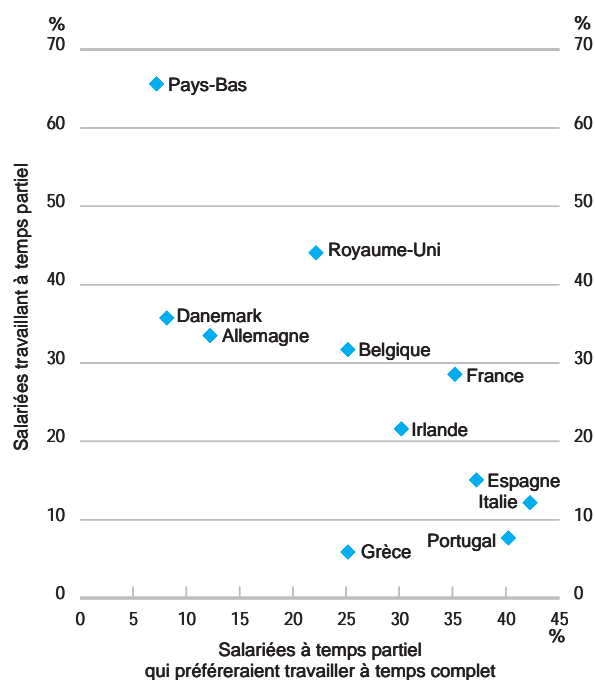
a) Personnes qui travaillent à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet.

b) Exceptés les travailleurs indépendants et familiaux pour les pays européens.

c) 1996.

Sources : Base de données de l'OCDE sur l'emploi à temps partiel et à temps complet; base de données de l'OCDE sur l'emploi à temps partiel involontaire; États-Unis : calculs du Secrétariat de l'OCDE à partir de la Current Population Survey de mars 1997 de l'US Bureau of Labor Statistics; EUROSTAT (1998).

Graphique 1.1. Proportions de femmes salariées travaillant à temps partiel, et de celles à temps partiel qui préféreraient travailler à temps complet, 1994



Sources : Commission européenne (1995) ; EUROSTAT (1995a).

ils travaillent à temps partiel, et sont considérées comme des travailleurs à temps partiel involontaires, les personnes qui répondent qu'elles n'ont pas réussi à trouver un emploi à temps complet. Étant donné que le libellé des questions diffère d'un pays à l'autre, la plus grande prudence est de rigueur dans les comparaisons internationales¹⁷. Il semble cependant que, d'une manière générale les travailleurs à temps partiel involontaires soient une minorité, chez les hommes comme chez les femmes, voire, par exemple aux Pays-Bas, une petite minorité (tableau 1.14). Les résultats ne s'écartent guère de ceux présentés dans le tableau 1.13, avec

des chiffres systématiquement plus élevés pour les hommes que pour les femmes. Là aussi, plus la proportion de femmes travaillant à temps partiel dans le pays est forte, plus faible est le pourcentage de celles qui le font contre leur gré. L'évolution des données sur le travail à temps partiel involontaire suit en général de très près les mouvements du chômage [OCDE (1995)]. Cela dit, en dépit de l'amélioration de la situation économique depuis 1993, la part du travail à temps partiel involontaire s'est fortement accrue en France [Forgéot et Lengart (1997)], de même qu'en Allemagne, en Grèce et aux Pays-Bas.

G. Les sorties du travail à temps partiel

Il existe depuis longtemps des données sur les flux d'entrée dans l'emploi à temps partiel pour un certain nombre de pays. Celles-ci ont d'ailleurs été utilisées, par O'Reilly (1997) par exemple, pour mettre en évidence l'importance du temps partiel en tant que mécanisme d'accès au marché du travail, pour certaines catégories de sans-emploi en particulier. Par contre, les enquêtes rétrospectives dont sont dérivées ces données (notamment l'Enquête communautaire sur les forces de travail) ne permettent généralement pas de se faire une idée des sorties du travail à temps partiel au profit d'autres formes d'emploi. On s'intéressera donc ici à diverses études longitudinales récentes qui fournissent des informations sur ce point concernant sept pays¹⁸.

Parmi les conclusions générales qui se dégagent de ces études figurent les suivantes :

- Le taux d'abandon du travail à temps partiel pour un emploi à plein-temps est beaucoup plus élevé chez les hommes que chez les femmes [Anxo *et al.* (1999) ; Dekker *et al.* (1999) ; Galtier (1998) ; Bothfeld et O'Reilly (1999) ; Smith *et al.* (1999)]. Cela dit, le vécu des femmes est loin d'être toujours le même. D'après Blank (1994) et Hakim (1996), cela proviendrait du fait que les femmes constituent un groupe hétérogène, certaines manifestant une constance dans leur attitude à l'égard du travail tandis que d'autres changent plus fréquemment d'avis, et donc de situation.
- Le passage du temps partiel au temps complet est plus courant parmi les jeunes et les travailleurs possédant un

17. Pourraient également être classés comme travailleurs involontaires à temps partiel les personnes qui travaillent selon cette modalité « pour des raisons économiques », c'est-à-dire dont le temps de travail a été réduit en raison du ralentissement de l'activité économique. Il n'en est toutefois pas tenu compte ici.

18. Il s'agit des études suivantes, avec mention des pays couverts et quelques précisions sur les sources de données utilisées : Anxo *et al.* (1999) : Pays-Bas, panel socio-économique néerlandais, échantillons 1986 et 1991 ; et Suède, enquête sur les activités marchandes et non marchandes des ménages, appariement des échantillons des éditions 1986 et 1991 ; Blank (1994) : États-Unis, Panel Survey of Income Dynamics, éditions 1976 à 1990 ; Dekker *et al.* (1999) : Pays-Bas, panel socio-économique néerlandais, échantillons 1985 à 1994 ; Galtier (1998) : France, appariement des échantillons des éditions 1994, 1995 et 1996 de l'Enquête-Emploi ; Bothfeld et O'Reilly (1999) : Allemagne, panel socio-économique allemand, et Royaume-Uni, British Household Panel Survey, éditions dans les deux cas de janvier 1990 à décembre 1995 ; Smith *et al.* (1999) : Espagne et Royaume-Uni, appariement des échantillons des enquêtes nationales de population active, éditions du printemps 1995 et du printemps 1996. La version finale des études de Anxo *et al.* (1999), Bothfeld et O'Reilly (1999) et Smith *et al.* (1999) sera publiée dans O'Reilly *et al.* (à paraître).

niveau élevé d'études et de qualification. Blank (1994) constate qu'aux États-Unis les femmes peu instruites qui travaillent à temps partiel risquent davantage de finir par se retirer du marché du travail. Dans le cas des Pays-Bas comme du Royaume-Uni, Smith *et al.* (1999) observent que les membres des professions intellectuelles et les personnes très qualifiées qui travaillent à temps partiel ont plus de chances de trouver un emploi à plein-temps.

- Il apparaît qu'en France et aux Pays-Bas, et probablement aussi dans certains autres pays, les travailleurs à temps partiel qui effectuent très peu d'heures ont moins de chances que les autres de passer à plein-temps [Galtier (1998) pour la France et Dekker *et al.* (1999) pour les Pays-Bas].

Ces diverses études montrent en outre que le temps partiel tend à jouer un rôle différent sur le marché du travail des différents pays, leurs conclusions sur ce point confirmant souvent l'impression qui ressort des données transversales présentées ci-avant :

- En Espagne, Smith *et al.* (1999) mettent en évidence une grande instabilité de l'emploi à temps partiel. Plus une personne occupe longtemps un emploi à temps partiel, plus faible semble être la probabilité qu'elle accède à un emploi à temps complet.
- Aux États-Unis, les travailleurs à temps partiel sont surtout des jeunes ou des personnes d'âge mûr. Le travail à temps partiel est principalement pour eux un moyen de trouver un emploi de courte durée pendant leurs études ou en attendant la retraite. Peu de travailleurs à temps partiel prennent ensuite un emploi à plein-temps [Blank (1994)].
- Aux Pays-Bas et en Allemagne, les sorties du travail à temps partiel sont rares. Dekker *et al.* constatent qu'aux Pays-Bas, dans le cas des femmes, l'emploi à temps partiel assorti d'un nombre important d'heures est presque aussi stable que l'emploi à temps complet. Dans le cas de l'Allemagne, Bothfeld et O'Reilly (1999) observent eux aussi que les flux de sortie du temps partiel sont réduits, et que les retraits ne se font pratiquement jamais au profit d'un travail à plein-temps.
- En France et au Royaume-Uni, on trouve quelques travailleurs à temps partiel involontaires qui accèdent à un emploi à temps complet ou décident de leur plein gré de continuer à travailler à temps partiel. Dans le cas de la France, Galtier (1998) constate que, parmi les femmes travaillant à temps partiel qui avaient déclaré en 1994 souhaiter faire plus d'heures, un peu moins d'un quart occupaient un emploi à temps complet deux ans plus tard et un peu moins d'un autre quart tra-

vailaient encore à temps partiel mais étaient désormais satisfaites de leur sort. Dans le cas du Royaume-Uni, Smith *et al.* (1999) observent qu'entre 1995 et 1996, 16 pour cent des femmes travaillant à temps partiel prétendant souhaiter travailler à temps complet ont accédé à un emploi à plein-temps.

- En Suède, de nombreuses femmes commencent par travailler à plein-temps puis passent au temps partiel avant de revenir au plein-temps, le temps partiel constituant un interlude dans leur carrière qui leur permet de concilier vie professionnelle et obligations familiales [Anxo *et al.* (1999)].

Conclusions

L'emploi à temps partiel a proportionnellement fortement progressé dans de nombreux pays et largement contribué à la croissance de l'emploi ces dix dernières années. Les données présentées dans ce chapitre confirment que les emplois à temps partiel sont généralement rémunérés à un taux horaire moindre que les emplois à temps complet et que les titulaires de ces emplois bénéficient d'un volume de formation assuré par l'entreprise moindre que les salariés travaillant à temps complet. Si la plupart des hommes travaillant à temps partiel déclarent qu'ils préféreraient travailler à temps complet, il n'en va pas de même des femmes.

L'importance du temps partiel pour l'emploi dans son ensemble et pour l'emploi féminin en particulier varie énormément d'un pays à l'autre. Ainsi qu'on l'a vu dans ce chapitre, lorsque l'emploi à temps partiel est relativement répandu une proportion relativement faible des travailleurs à temps partiel déclarent qu'ils préféreraient travailler à temps complet, un pourcentage relativement réduit d'entre eux occupent un emploi temporaire et la durée du travail est très variable (quand l'emploi à temps partiel est relativement courant, on relève une relativement forte proportion de travailleurs à temps partiel qui ont une durée du travail très réduite ou au contraire très proche du temps complet). En revanche, il apparaît qu'une fréquence élevée du travail à temps partiel ne réduit par l'écart de salaire horaire entre temps partiel et temps complet. Pour ce qui concerne la formation, la relation n'est pas claire.

Le volume relativement faible de la formation assurée par l'entreprise aux travailleurs à temps partiel, même dans les catégories ayant fait des études, soulève certaines interrogations pour l'orientation de l'action publique. Si l'évolution démographique continue sur sa lancée, on verra de plus en plus de familles comptant un seul adulte. De plus, les menaces qui pèsent sur les régimes de sécurité sociale et de retraite montrent qu'il importe de tirer de l'emploi une plus forte proportion du revenu sur la vie entière. De récents rapports sur le vieillissement, dont celui de l'OCDE (1998b), ont souligné

l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie à cet égard. Les faits exposés dans le présent chapitre montrent que ces tendances pourraient bien être à l'origine de difficultés particulières pour les salariés à temps partiel. Ces travailleurs courent non seulement le risque d'être moins abondamment formés par leur employeur mais aussi de percevoir un salaire inférieur, même calculé sur une base

horaire, et donc de rencontrer plus de difficultés pour financer leur formation eux-mêmes. Dans la plupart des pays, rares semblent par ailleurs être les travailleurs à temps partiel qui accèdent à un emploi à plein-temps. Le revenu sur la vie entière et les droits à pension des travailleurs à temps partiel risquent donc de continuer à s'effriter, à situation comparable, par rapport à ceux des travailleurs à temps complet.

Annexe 1.A

Tableaux supplémentaires

— Tableau 1.A.1. Contribution de l'emploi à temps partiel et de l'emploi à temps complet —
à l'évolution globale de l'emploi entre 1987 et 1997, par sexeEn pourcentage de l'emploi total^a de la première année

	Emploi total	Temps partiel			Temps complet		
	Total	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Australie ^b	1.75	0.88	0.33	0.55	0.87	0.38	0.50
Belgique	0.44	0.41	0.02	0.39	0.03	-0.30	0.33
Canada ^c	1.25	0.42	0.14	0.28	0.83	0.30	0.53
Danemark	0.43	-0.21	0.14	-0.34	0.63	0.17	0.46
France	0.26	0.29	0.04	0.26	-0.03	-0.21	0.18
Allemagne ^{c, d}	0.56	0.68	0.13	0.55	-0.12	-0.02	-0.10
Grèce	0.68	0.23	0.09	0.14	0.45	0.11	0.34
Irlande	2.32	0.95	0.24	0.71	1.37	0.51	0.86
Japon ^{b, c}	1.07	0.76	0.34	0.43	0.31	0.24	0.07
Italie	-0.06	0.31	0.08	0.23	-0.37	-0.40	0.03
Luxembourg ^c	0.76	0.36	0.04	0.32	0.40	0.21	0.19
Pays-Bas	1.99	0.84	0.00	0.84	1.15	0.69	0.47
Nouvelle-Zélande ^{b, c}	0.98	0.77	0.28	0.49	0.21	-0.05	0.25
Portugal	0.92	0.44	0.14	0.31	0.47	0.01	0.47
Espagne	1.22	0.37	0.08	0.29	0.85	0.20	0.65
Royaume-Uni	0.66	0.35	0.17	0.18	0.31	-0.04	0.35
États-Unis ^e	1.42	0.12	0.04	0.09	1.30	0.60	0.70
OCDE^f	0.98	0.47	0.13	0.34	0.51	0.14	0.37
Union européenne^f	0.85	0.42	0.10	0.32	0.43	0.08	0.35

a) L'emploi total est défini comme la somme du travail à temps partiel et du travail à temps complet. L'emploi à temps partiel est défini comme un travail hebdomadaire de moins de 30 heures, sauf pour le Japon où il est défini comme un travail hebdomadaire de moins de 35 heures.

b) Heures effectives au lieu des heures habituelles.

c) 1986-96 au lieu de 1987-97.

d) Les données pour l'Allemagne concernent l'Allemagne de l'Ouest jusqu'en 1991. A partir de 1992 les données concernent l'Allemagne unifiée.

e) Salariés uniquement.

f) Moyenne non pondérée des pays.

Sources : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail; et enquêtes nationales sur les forces de travail.

Tableau 1.A.2. **Salaire horaire médian des travailleurs à temps partiel, par sexe et par secteur d'activité, 1995**

Pourcentage du salaire horaire médian des travailleurs à temps complet

	Industries extractives		Industries manufacturières		Électricité, gaz et eau		Construction		Commerce de gros et de détail		Hôtels et restaurants		Transport, entrepôts et communication		Intermédiation financière		Immobilier, locations et activités de services aux entreprises		Total		
	Salaires médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaires médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaires médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaires médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaires médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaires médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaires médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaires médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaires médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaires médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	
Hommes																					
Canada ^a	47.1	66.7	63.0	46.9	..	
Belgique	68.4	0.1	94.1	16.5	90.4	0.4	90.8	2.5	77.1	21.9	81.5	19.1	82.9	17.3	100.2	2.4	63.9	19.8	74.7	100.0	
Danemark	76.5	0.2	83.8	29.6	66.8	0.1	93.6	18.7	59.3	22.2	75.2	5.9	79.9	7.5	56.6	2.2	54.4	13.7	74.2	100.0	
Finlande	84.6	12.0	91.4	0.7	115.2	0.6	80.2	24.5	92.6	14.8	76.8	28.9	54.9	1.6	61.8	16.9	76.5	100.0	
France ^b	141.2	0.1	99.3	14.9	67.8	0.4	87.3	2.0	74.6	18.0	98.2	11.7	81.3	6.8	79.9	2.0	59.8	44.2	73.2	100.0	
Allemagne	90.2	40.6	49.7	3.6	82.7	17.5	85.0	35.5	73.3	2.7	78.4	100.0	
Italie	86.4	0.8	101.7	23.2	94.7	1.8	103.6	5.0	134.8	12.3	91.8	5.3	85.9	10.7	75.9	2.6	70.5	38.3	83.1	100.0	
Pays-Bas	79.8	12.9	80.8	4.2	68.1	17.3	81.2	7.6	87.0	11.8	88.0	1.9	57.4	43.3	69.8	100.0	
Portugal	81.8	28.8	84.1	0.2	96.3	10.0	70.1	23.2	71.9	10.1	109.1	3.7	32.1	0.2	91.7	23.8	80.8	100.0	
Espagne	91.7	0.3	72.7	20.2	97.6	0.3	85.1	6.9	81.3	22.2	80.4	20.6	68.9	11.2	87.0	4.2	57.3	14.1	66.4	100.0	
Suède	96.5	0.1	89.6	35.1	121.2	0.9	103.8	6.6	97.5	13.0	89.5	5.5	93.3	18.0	84.7	1.6	75.0	19.1	88.7	100.0	
Royaume-Uni	87.4	0.1	86.7	7.6	91.9	0.2	106.3	1.5	63.6	35.5	65.4	26.0	76.3	7.6	65.2	1.8	44.8	19.7	54.2	100.0	
Moyenne non pondérée^c	92.6	0.2	87.7	21.9	85.6	0.8	95.1	6.9	81.0	22.3	82.8	12.7	84.1	12.4	72.5	2.1	63.7	25.3	74.6	100.0	
Femmes																					
Canada ^a	71.5	88.0	75.9	69.8	..	
Belgique	83.1	..	100.5	10.6	99.3	0.6	93.7	1.3	91.3	42.7	91.4	7.3	89.6	5.3	102.0	10.3	76.6	21.8	86.8	100.0	
Danemark	83.7	..	87.3	21.7	92.1	0.2	87.7	2.1	79.5	28.6	86.4	10.2	90.7	2.6	89.7	10.3	69.1	24.3	76.4	100.0	
Finlande	122.6	0.1	99.7	5.1	85.9	0.5	103.6	0.4	96.7	44.6	100.8	13.3	81.9	18.8	100.0	9.4	75.7	7.7	90.2	100.0	
France ^b	226.1	0.1	96.7	13.9	117.7	0.5	74.1	1.5	89.3	31.0	99.9	11.4	84.2	2.1	82.2	2.9	73.4	36.6	81.7	100.0	
Allemagne	71.5	0.2	82.3	23.9	89.3	1.4	83.5	8.5	99.3	60.7	97.9	5.3	87.5	100.0	
Italie	182.7	0.3	109.8	29.6	95.3	0.5	92.7	1.3	108.3	22.9	98.3	7.0	86.0	11.4	98.4	4.4	90.1	22.4	103.0	100.0	
Pays-Bas	..	0.0	98.7	11.5	96.0	1.2	96.1	28.5	98.2	6.3	113.8	7.3	100.9	6.6	82.1	38.0	93.1	100.0	
Portugal	41.2	0.1	98.6	29.1	78.9	0.1	89.9	2.6	96.0	44.2	97.1	10.0	70.3	3.6	59.9	2.0	84.4	8.4	113.0	100.0	
Espagne	78.2	0.1	82.9	16.9	43.9	0.4	80.1	2.9	101.0	41.2	93.3	14.9	64.5	4.7	72.6	2.2	73.8	16.7	84.0	100.0	
Suède	87.2	0.1	95.6	22.6	105.2	0.6	105.9	2.4	93.9	37.6	88.6	5.0	96.9	7.4	93.3	5.8	84.3	18.4	92.3	100.0	
Royaume-Uni	57.2	0.1	83.6	8.9	86.2	0.3	82.9	1.3	80.7	44.4	81.9	19.1	80.6	3.0	82.3	5.0	63.6	17.8	69.6	100.0	
Moyenne non pondérée^c	103.4	0.1	94.2	17.6	89.4	0.5	90.0	2.3	93.8	38.8	93.6	10.4	85.8	6.6	89.0	5.8	77.3	21.2	88.9	100.0	

.. Données non disponibles.

a) 1997.

b) 1994. En raison des différences dans la classification industrielle, tous les secteurs ne sont pas représentés. Le total pour le Canada recouvre tous les secteurs, y compris ceux non représentés.

c) Exclut le Canada.

Sources : EUROSTAT, Enquête sur la structure des salaires, 1995; Statistique Canada, Enquête sur les forces de travail, 1997.

Tableau 1.A.3. Salaire horaire médian des travailleurs à temps partiel, par sexe et par catégorie professionnelle, 1995

Pourcentage du salaire horaire médian des travailleurs à temps complet

Membres													Conducteurs de l'exécutif et des corps		Professions intellectuelles		Professions intermédiaires		Employés de type administratif		
	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	Salaire médian	Part dans le total de l'emploi à temps partiel	
Hommes																					
Belgique	106.2	2.8	91.7	2.9	88.2	6.6	81.6	12.6	74.7	29.2	93.1	10.0	84.6	13.1	85.0	23.0	74.7	100.0			
Danemark	116.9	0.4	77.4	0.8	65.4	2.1	69.8	2.4	71.4	14.6	95.2	23.2	92.6	18.4	80.7	37.5	74.2	100.0			
Finlande	100.9	0.8	104.4	3.6	69.8	6.6	84.3	11.1	89.7	34.7	90.4	2.7	97.7	2.9	85.3	37.6	76.5	100.0			
France ^a	151.3	3.0	86.7	4.2	66.6	11.0	77.5	5.7	91.9	16.1	90.6	18.8	97.0	18.9	93.1	22.4	73.2	100.0			
Allemagne	94.0	3.4	107.8	5.1	71.0	8.4	69.5	12.9	81.0	17.8	88.5	21.7	80.9	6.4	80.7	24.4	78.4	100.0			
Italie	144.1	0.5	88.2	0.5	79.3	7.0	93.3	21.5	83.3	31.3	102.9	13.4	104.7	8.1	83.5	17.6	83.1	100.0			
Pays-Bas	67.6	5.5	71.1	9.1	67.5	13.2	68.0	13.7	68.4	13.1	74.8	16.8	76.4	13.2	74.4	15.3	69.8	100.0			
Portugal	118.2	6.1	87.1	7.1	54.7	7.5	49.0	8.3	79.1	15.0	86.4	16.8	106.9	8.5	104.6	30.6	80.8	100.0			
Espagne	108.3	4.7	92.6	10.4	72.7	6.6	66.3	14.8	83.6	15.9	70.2	8.3	66.5	13.7	80.3	25.7	66.4	100.0			
Suède	101.0	5.1	106.4	10.1	88.4	8.7	97.1	7.5	96.6	18.4	91.4	22.6	95.4	26.3	88.7	100.0			
Royaume-Uni	109.7	4.6	105.9	2.4	81.2	2.4	76.6	16.7	75.6	39.4	90.3	5.3	83.1	8.7	68.2	20.5	54.2	100.0			
Moyenne non pondérée	111.7	3.2	92.2	4.7	74.8	7.4	74.9	11.7	81.4	21.3	89.0	14.1	89.3	12.2	84.7	25.5	74.6	100.0			
Femmes																					
Belgique	100.2	0.7	102.3	1.9	104.8	5.9	101.6	26.2	106.1	36.2	105.0	3.5	105.5	2.2	99.3	23.3	86.8	100.0			
Danemark	91.7	0.3	95.8	1.2	96.5	7.8	97.4	11.8	92.0	27.8	91.6	2.8	95.5	10.4	90.7	37.5	76.4	100.0			
Finlande	89.3	0.1	94.5	2.8	93.3	3.6	98.1	15.2	100.4	49.4	93.9	0.7	96.0	0.9	94.8	27.3	90.2	100.0			
France ^a	65.8	0.9	94.2	1.3	64.2	14.8	83.1	20.9	97.7	25.4	94.6	9.9	99.8	7.6	98.1	19.2	81.7	100.0			
Allemagne	62.3	0.4	86.5	3.6	83.6	6.6	85.8	27.1	113.4	47.8	93.6	4.6	91.0	1.5	99.9	8.3	87.5	100.0			
Italie	68.8	0.1	79.7	3.2	101.3	36.9	100.6	23.6	111.3	9.4	111.1	7.0	92.8	19.7	103.0	100.0			
Pays-Bas	84.5	2.7	83.4	4.1	95.2	11.9	99.9	33.3	98.2	25.1	105.4	1.7	98.7	4.0	98.8	17.2	93.1	100.0			
Portugal	118.8	1.6	104.0	2.3	63.7	3.2	80.4	11.8	114.6	37.2	90.2	11.1	122.7	5.1	119.0	27.6	113.0	100.0			
Espagne	66.7	0.5	80.6	2.1	73.8	2.5	80.7	28.4	101.0	25.2	88.2	4.3	82.1	4.6	96.4	32.4	84.0	100.0			
Suède	94.2	3.7	96.2	11.1	97.8	28.9	98.8	24.9	94.5	3.6	96.9	7.2	96.9	20.1	92.3	100.0			
Royaume-Uni	74.9	2.0	88.8	1.2	65.9	2.3	81.3	29.0	91.2	42.8	94.2	1.9	90.9	2.9	81.5	18.0	69.6	100.0			
Moyenne non pondérée	83.8	1.0	90.3	2.2	83.4	6.6	91.6	24.5	101.3	33.2	96.6	4.9	99.1	4.9	97.1	22.8	88.9	100.0			

.. Données non disponibles.

a) 1994.

Source : EUROSTAT, Enquête sur la structure des salaires, 1995.

— Tableau 1.A.4. **Fréquence et composition de l'emploi à temps partiel de durée réduite^a — et total de l'emploi à temps partiel^b, par sexe, 1997**

Pourcentages

	Hommes			Femmes		
	Emploi à temps partiel en pourcentage du total de l'emploi masculin		Part de l'emploi à temps partiel de durée réduite dans le total de l'emploi à temps partiel masculin en 1997 (chiffres pour 1987 entre parenthèses)	Emploi à temps partiel en pourcentage du total de l'emploi féminin		Part de l'emploi à temps partiel de durée réduite dans le total de l'emploi à temps partiel féminin en 1997 (chiffres pour 1987 entre parenthèses)
	Total de l'emploi à temps partiel	Emploi à temps partiel de durée réduite		Total de l'emploi à temps partiel	Emploi à temps partiel de durée réduite	
Australie ^c	14.7	10.0	68.5 (61.6)	41.2	29.6	71.8 (73.2)
Autriche	2.6	1.1	43.9 ..	21.3	5.6	26.0 ..
Belgique	4.8	1.4	28.6 (21.5)	32.3	13.5	41.7 (34.5)
Canada	10.5	5.9	56.0 (63.2)	29.4	15.2	51.8 (56.2)
République tchèque	1.9	0.7	34.8 ..	5.5	1.5	27.2 ..
Danemark	11.1	8.9	79.8 (72.6)	24.2	12.2	50.6 (39.5)
Finlande	6.0	3.3	55.1 ..	10.6	5.0	47.2 ..
France	5.9	2.0	33.7 (37.4)	25.2	8.9	35.5 (38.9)
Allemagne ^d	3.7	2.2	59.7 (51.6)	29.9	14.2	47.5 (32.0)
Grèce	4.8	1.3	26.5 (21.1)	14.1	3.8	27.2 (26.5)
Hongrie	1.8	0.4	21.1 ..	5.0	0.8	16.8 ..
Islande	9.0	5.4	60.0 ..	36.7	12.7	34.6 ..
Irlande	7.0	2.4	34.7 (30.9)	27.2	11.4	41.8 (40.6)
Italie	5.1	2.9	57.6 (53.4)	22.2	8.3	37.2 (36.3)
Japon ^{c, d}	11.5	1.8	15.8 (18.9)	36.1	7.2	20.1 (21.1)
Corée ^{c, e}	3.3	1.3	38.8 ..	7.8	3.0	38.7 ..
Luxembourg ^d	2.1	0.4	17.1 (12.9)	24.7	7.5	30.4 (38.3)
Mexique	8.6	3.7	42.5 ..	29.9	15.2	50.8 ..
Pays-Bas	11.1	7.8	70.7 (61.4)	54.8	31.4	57.4 (65.9)
Nouvelle-Zélande ^{c, d}	10.1	7.0	69.7 (67.3)	36.9	23.1	62.6 (60.9)
Norvège	7.9	5.7	72.3 ..	36.8	21.0	57.1 ..
Portugal	5.1	2.1	41.8 (35.1)	16.5	7.3	44.0 (40.1)
Pologne ^c	5.6	2.2	38.3 ..	9.1	3.5	38.0 ..
Espagne	3.1	1.1	35.4 (38.6)	16.8	7.1	42.5 (47.4)
Suède	8.1	3.9	48.2 ..	24.9	7.6	30.5 ..
Suisse	7.9	4.9	62.3 ..	47.8	33.2	69.5 ..
Turquie ^{c, d}	2.9	0.9	30.3 ..	12.7	3.6	28.3 ..
Royaume-Uni	8.2	5.1	63.0 (55.6)	40.9	23.9	58.3 (60.2)
États-Unis ^f	8.3	3.5	42.3 (45.4)	19.5	8.0	40.8 (44.8)
Moyenne non pondérée	6.6	3.4	46.5	25.5	11.9	42.3

.. Données non disponibles.

^{a)} Heures habituelles de travail inférieures à 20 heures par semaine sauf pour l'Australie (moins de 21 heures), et pour le Japon (moins de 15 heures).^{b)} Heures habituelles de travail inférieures à 30 heures par semaine, sauf pour le Japon (moins de 35 heures).^{c)} Heures effectives.^{d)} 1996, 1986 entre parenthèses.^{e)} Emplois civils.^{f)} Salariés.

Sources : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail; enquêtes nationales sur les forces de travail.

Tableau 1.A.5. Coefficients du modèle de régression logistique^a de la probabilité de suivre une formation assurée par l'employeur, pour les hommes

Salariés âgés de 25 à 54 ans

	Âge						Temps de travail					Ancienneté dans l'emploi (années)				
	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	complet	partiel	au 2 ^e cycle du secondaire	3 ^e cycle du secondaire	Supérieur	Inférieure à 1 an	1-5	5 ou plus		
Autriche	-3.86	-	-	-0.44	-	-0.87	-	-	-	-	-	-	-	-		
Belgique	-5.83	-	0.22	-	-	-0.64	-	-0.46	-	0.86	1.98	-	-	-		
Danemark	-3.18	-	0.31	0.28	-	-	-	-1.37	-	0.63	0.94	-	-	-		
Finlande	-2.96	-	0.10	0.18	0.31	0.08	0.07	-	-1.15	-	0.39	1.41	-	0.22	0.05	
Allemagne	-5.38	-	-	-1.24	-1.31	-	-	-	-1.00	-	-	0.56	-	-0.91	-1.42	
Hongrie	-6.84	-	-0.26	0.18	-0.54	0.12	-1.06	-	0.22	-	1.33	2.06	-	-0.50	-0.78	
Irlande	-3.45	-	-0.09	-0.26	-0.26	-0.57	-1.29	-	-	-	0.05	0.47	-	-0.74	-1.08	
Italie	-4.53	-	-0.12	-	0.09	-0.28	-	0.39	-	1.18	1.04	-	-	-0.04	-0.27	
Pays-Bas	-4.03	-	-0.37	-0.44	-0.60	-0.83	-0.99	-	-0.49	-	0.98	0.81	-	-	-0.13	
Norvège	-2.58	-	-	-	-	-	-	-	-	0.37	-	-	-	-	-	
Suède	-2.36	-	0.21	-	-	-	-	-	-1.75	-	0.43	-	-	-	-	
Royaume-Uni	-1.81	-	0.10	0.19	0.10	0.12	0.36	-	-0.55	-	0.09	0.33	-	-0.01	0.16	
Moyenne non pondérée	-3.90	-	0.01	-0.16	-0.39	-0.16	-0.59	-	-0.69	-	0.63	1.06	-	-0.33	-0.50	
	Taille de l'entreprise				Secteur d'activité (nombre de salariés)											
	1-10	11-19	20-49	50+	A	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Autriche	-	-	-	-	-	-	-	1.35	-	-	-	-	1.41	-	0.54	-
Belgique	-	-	0.31	0.40	-	0.99	-0.53	1.15	-0.69	-	-	0.42	0.63	-0.34	0.81	-
Danemark	-	-	-	0.32	-	-	-	1.04	-0.89	-	-	0.59	1.12	-	0.83	0.72
Finlande	-	-0.33	-0.16	0.12	0.21	-	-	0.45	-0.59	-	0.57	-0.30	1.71	-0.15	1.03	-0.30
Allemagne	-	-	-0.68	0.31	1.21	-	-	1.49	-0.87	-	-1.32	-1.27	-	-	0.52	0.77
Hongrie	-	-0.15	0.17	0.25	1.49	0.50	1.84	2.63	0.90	-	0.38	2.38	2.53	2.88	2.27	2.51
Irlande	-	0.75	0.63	1.09	-0.71	-	0.13	0.88	-0.25	-	-0.83	-0.34	0.87	0.21	0.68	0.49
Italie	-	0.17	0.72	0.59	-0.15	0.36	0.09	0.72	-1.52	-	0.20	0.41	0.71	0.08	0.07	0.43
Pays-Bas	-	0.13	0.47	1.03	0.15	1.55	-	0.67	0.08	-	-0.60	-0.15	0.78	0.11	0.04	0.09
Norvège	-	-	0.76	0.53	-	-	-	1.00	-	-	-	-	0.96	-	0.62	-
Suède	-	-	-	0.34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.39	0.37	-0.48
Royaume-Uni	-	0.11	-	-0.11	-0.16	0.54	-0.01	0.46	-0.10	-	-0.16	0.08	0.14	0.12	0.18	-0.15
Moyenne non pondérée	0.11	0.28	0.44	0.29	0.79	0.30	1.08	-0.44	-0.25	0.20	1.09	0.31	0.66	0.45	0.45	0.45

- La catégorie est incluse dans la constante.

a) Les paramètres sont significatifs au seuil $p < 0.05$. Si la cellule est vide, le paramètre n'est pas significatif.

b) Les catégories NACE sont :

A : Agriculture, chasse, sylviculture et pêche	H : Hôtels et restaurants
C : Industries extractives	I : Transport, entrepôts et communication
D : Industries manufacturières	J : Intermédiation financière
E : Électricité, gaz et eau	K : Immobilier, locations et activités de services aux entreprises
F : Construction	L : Secteur public
G : Commerce de gros et de détail	M : Autres services

Source : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail, 1997.

Tableau 1.A.6. Coefficients du modèle de régression logistique^a de la probabilité de suivre une formation assurée par l'employeur, pour les femmes

Salariées âgées de 25 à 54 ans

		Âge					Temps de travail					Ancienneté dans l'emploi (années)			
		25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	complet	partiel	au 2 ^e cycle du secondaire	3 ^e cycle du secondaire	Supérieur	Inférieure à 1 an	1-5	5 ou plus
Autriche	-3.64	-	0.15			-0.35	-1.11	-	-0.11	-	0.13	0.35	-	-0.58	-1.09
Belgique	-5.53	-						-	-0.73	-	0.47	1.47	-	-0.26	
Danemark	-4.35	-	0.26	0.48	0.85	0.51	0.64	-	-0.41	-	0.79	1.38	-		0.09
Finlande	-2.82	-	-0.36		0.25			-	-0.78	-	0.51	1.30	-		0.20
Allemagne	-6.43	-						-		-		0.93	-	-1.30	-1.95
Hongrie	-5.99	-	-0.29		-0.82		-0.24	-	-0.45	-	1.53	1.81	-	0.17	
Irlande	-3.24	-			-0.56		-0.46	-	-0.21	-	0.35		-	-0.86	-1.16
Italie	-5.17	-					-0.36	-	0.24	-	0.93	1.20	-	-0.27	
Pays-Bas	-4.44	-	-0.07	-0.27	-0.26	-0.29	-0.39	-	-0.44	-	0.76	0.52	-	0.51	0.25
Norvège	-3.22	-		0.73		0.64	0.55	-	-1.00	-	0.71	1.63	-		
Suède	-2.79	-			0.24			-	-0.38	-	0.45	0.72	-		-0.15
Royaume-Uni	-1.87	-						-	-0.33	-		0.12	-	0.24	0.33
Moyenne non pondérée	-4.12		-0.06	0.32	-0.05	0.13	-0.19		-0.42		0.66	1.04		-0.29	-0.44

	Taille de l'entreprise				Secteur d'activité (nombre de salariés)											
	1-10	11-19	20-49	50+	A	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Autriche	-		0.37	0.93			-0.64	0.97	-1.00	-	-1.16	0.39	1.10		0.64	0.22
Belgique	-			0.37					1.60	-		1.14	1.09		0.57	-0.28
Danemark	-	0.64	0.45	0.54			0.56		0.97	-			1.03	1.13	0.70	0.88
Finlande	-			0.25						-			1.31	0.63	0.56	
Allemagne	-									-			1.47		1.33	1.44
										Hongrie					-0.42	0.21
										Irlande				0.70		0.71
										Italie					0.34	0.34
										Pays-Bas			0.16	-0.30	0.35	1.25
										Norvège						
										Suède					0.48	0.46
										Royaume-Uni					0.13	
										Moyenne non pondérée				0.50	0.15	0.46

- La catégorie est incluse dans la constante.

a) Les paramètres sont significatifs au seuil $p < 0.05$. Si la cellule est vide, le paramètre n'est pas significatif.

b) Les catégories NACE sont :

A : Agriculture, chasse, sylviculture et pêche	H : Hôtels et restaurants
C : Industries extractives	I : Transport, entrepôts et communication
D : Industries manufacturières	J : Intermédiation financière
E : Électricité, gaz et eau	K : Immobilier, locations et activités de services aux entreprises
F : Construction	L : Secteur public
G : Commerce de gros et de détail	M : Autres services

Source : EUROSTAT, Enquête communautaire sur les forces de travail, 1997.

Annexe 1.B

Sources des données

Salaires

Les données sur les salaires des emplois à temps partiel exploitées dans le présent chapitre sont pour l'essentiel tirées de l'Enquête 1995 sur la structure des salaires réalisée par EUROSTAT, enquête qui couvre 15 pays européens. Cette enquête collecte auprès des entreprises comptant au moins 10 salariés des informations sur leurs établissements locaux des secteurs de l'industrie (y compris la construction) et des services. L'agriculture, l'administration publique et les « autres activités de services » (c'est-à-dire services collectifs, sociaux et personnels) sont les principaux secteurs exclus. En Grèce, seul est couvert le secteur de l'industrie.

Les données de l'Enquête sur la structure des salaires concernent la rémunération en numéraire payée directement et régulièrement par l'employeur à la date de la paye, avant retenue par l'employeur des prélèvements fiscaux et cotisations sociales dus par le salarié.

Les éléments suivants sont inclus :

- tous les paiements se rapportant à la période couverte, y compris heures supplémentaires, primes pour travail posté, primes diverses et commissions ;
- rémunération des heures supplémentaires, indemnités pour travail en équipe, travail de nuit, travail du week-end et commissions ;
- primes et indemnités régulièrement payées lors de chaque paye ;
- paiements pour périodes d'absence et arrêts de travail intégralement rémunérés par l'employeur ; et
- allocations familiales et autres gratifications dues en vertu d'accords collectifs ou d'une convention avec l'employeur.

Les éléments suivants ne sont pas pris en compte :

- paiements effectués durant la période considérée mais concernant d'autres périodes, telles que rappels ou avances de salaire pour congés payés ou absences pour cause de maladie en dehors de la période ;
- primes et gratifications périodiques exceptionnelles ;
- paiements pour périodes d'absences rémunérées par l'employeur à un taux réduit ;
- allocations familiales légales ;
- valeur des avantages en nature ;
- primes de vêtements de travail ou d'outillage ; et
- remboursements ou paiements de frais de voyage, de subsistance, etc., exposés pour l'accomplissement de tâches prescrites par l'employeur.

Plusieurs réserves importantes s'imposent à propos de l'utilisation de l'Enquête sur la structure des salaires pour une étude de la situation des travailleurs à temps partiel. Premièrement, ces travailleurs sont sur-représentés dans les entreprises de moins de 10 salariés, si bien qu'exclure ces petites entreprises de l'enquête en fausse les résultats. Si les très petites entreprises versent des salaires relativement bas, leur exclusion risque de gonfler artificiellement les estimations des salaires à temps partiel. En moyenne, l'Enquête communautaire sur les forces de travail pour 1997 fait apparaître que 45 pour cent des salariés à temps partiel travaillent dans des petites entreprises de ce type, encore que la situation varie beaucoup d'un pays à l'autre. L'exclusion des travailleurs à temps partiel du secteur des « autres services » peut elle aussi fausser les résultats. On sait, grâce à l'Enquête communautaire sur les forces de travail, que le secteur des « autres activités de services » emploie une proportion relativement élevée de travailleurs à temps partiel. En 1996, dans les 15 pays pour lesquels on dispose de données provenant de l'enquête communautaire, les travailleurs à temps partiel constituaient 29 pour cent de l'emploi dans ce secteur des « autres activités de services » mais 16 pour cent seulement de l'emploi total tous secteurs confondus [EUROSTAT (1997)]. Environ un travailleur à temps partiel sur cinq travaillait dans le secteur des « autres activités de services ».

Deuxièmement, on observe certaines divergences dans la classification des travailleurs en fonction de leur temps de travail. En règle générale, l'Enquête sur la structure des salaires se fonde sur les déclarations de l'employeur, lequel se base parfois sur le type de contrat du salarié et non sur un seuil d'heures. Dans certains cas, en raison de la formulation de l'enquête nationale, une fraction des salariés travaillant très peu d'heures ne sont pas comptabilisés (par exemple, au Danemark). Dans d'autres cas, les données horaires sont obtenues par imputation (par exemple, en Finlande) ou des définitions non standard sont utilisées (par exemple, en Grèce le seuil est de 35 heures par semaine).

Les données de l'Enquête sur la structure des salaires pour le Royaume-Uni posent un problème particulier lié à l'utilisation de la New Earnings Survey (NES) comme base de l'échantillon. L'Enquête sur les forces de travail est également utilisée mais uniquement pour intégrer des variables additionnelles. La NES couvre l'ensemble des salariés adultes travaillant à plein-temps. Par contre, elle couvre moins bien les salariés à temps partiel parce qu'en est exclu un grand nombre des salariés dont les gains ne sont pas assez élevés pour être imposables. N'y sont de ce fait pas pris en compte un certain nombre de femmes occupant des emplois à temps partiel, et un petit pourcentage de jeunes tra-

vailleurs. Ces problèmes tiennent au fait que l'échantillonnage s'effectue sur des individus et non sur des entreprises, ce qui n'est pas le cas dans les autres pays couverts par l'Enquête sur la structure des salaires.

Les autres données sur les salaires sont extraites des Enquêtes sur les forces de travail (EFT) effectuées en Australie, au Canada et aux États-Unis. Ces données EFT proviennent d'enquêtes auprès des ménages et de ce fait – étant donné qu'elles se fondent sur la déclaration des individus eux-mêmes quant à leur temps de travail – ne sont pas rigoureusement comparables avec les données collectées auprès des entreprises pour l'Enquête sur la structure des salaires. Les données EFT couvrent les salariés indépendamment de la taille de l'unité économique, ce qui limite également leur comparabilité avec les données de l'Enquête sur la structure des salaires. Les données EFT se rapportent à 1997 pour l'Australie et le Canada et 1996 pour les États-Unis.

Pour l'Australie, le salaire correspond au montant de la dernière paye complète ayant précédé l'entretien (c'est-à-dire avant retenue pour impôt et autres prélèvements). Pour le Canada, il s'agit du salaire habituel du répondant dans son principal emploi, avant retenue pour impôt et autres prélèvements, mais pourboires, commissions et primes compris. Pour les États-Unis sont pris en compte les salaires, traitements, commissions, pourboires, rémunérations à la pièce et primes en numéraire, avant retenue pour impôts, achats d'obligations, cotisations de retraite et cotisations syndicales.

Dans certains cas, les sources citées dans le texte s'appuient sur des définitions nationales du travail à temps partiel qui ne font pas référence à des seuils horaires précis, mais à d'autres critères, tels que seuils horaires relatifs (par exemple, temps de travail habituel inférieur au temps complet). Par exemple, Houseman et Osawa (1995) notent qu'au Japon la définition du temps partiel est généralement celle du ministère du Travail, soit un travail à temps réduit avec moins d'heures dans la journée ou moins de jours dans la semaine que les travailleurs à temps complet, mais peut aussi renvoyer à une classification des travailleurs par l'employeur et ne pas correspondre nécessairement à une durée réduite du travail.

Formation

L'analyse de la formation impartie aux travailleurs à temps partiel s'appuie sur des données émanant de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes et de l'Enquête communautaire sur les forces de travail. L'Enquête internationale sur la littératie des adultes était une initiative conjointe de l'OCDE et de Statistique Canada. Les données présentées ici se rapportent à 1994 et couvrent 11 pays et régions de la zone de l'OCDE. Dans l'enquête sur la littératie, on a associé la démarche des enquêtes auprès des ménages à l'administration d'épreuves permettant de recueillir des informations sur les capacités de lecture

et d'écriture des individus. Il était demandé dans le questionnaire d'indiquer si la personne avait travaillé essentiellement à plein-temps ou à temps partiel au cours des 12 mois précédents, le temps partiel étant défini comme une durée de travail inférieure à 30 heures par semaine. L'enquête sur la littératie regroupe l'éducation des adultes et la formation sous une grande rubrique qui comprend les cours, leçons privées, ateliers, formations sur le tas et autres formes d'apprentissage structuré. Interrogés sur leurs activités de formation professionnelle et générale au cours des 12 mois précédents, les répondants pouvaient en citer jusqu'à trois. Aux fins de la présente analyse, on a soumis la formation considérée à deux conditions. Premièrement, on a limité les formations prises en considération aux formations professionnelles ou générales entreprises principalement à des fins liées à la progression professionnelle ou à l'emploi. Ont donc été écartées les observations concernant des formations entreprises pour convenance personnelle ou à des fins « autres ». Deuxièmement, on a pris en considération uniquement les formations financièrement prises en charge par l'employeur.

Les données de l'Enquête communautaire sur les forces de travail proviennent d'enquêtes auprès des ménages, le jeu de données exploité ici couvrant 12 pays et se rapportant à 1997. Les données utilisées sont des données groupées qui masquent une partie de la variation. Étant donné les différences que présentaient les questionnaires, les données de l'Enquête communautaire sur la formation ne sont pas rigoureusement comparables d'un pays à l'autre (pour plus de détails, voir les remarques relatives aux données qui figurent au chapitre 3). Selon les directives de l'enquête communautaire, on entend par formation la formation générale ou professionnelle reçue au cours des quatre semaines ayant précédé l'enquête et en rapport avec l'emploi du moment du répondant ou un futur emploi possible [EUROSTAT (1996)]. Les cours en rapport avec des intérêts personnels, une activité de loisirs ou ayant un caractère général (par exemple, leçons de conduite automobile) sont exclus. En règle générale, il était demandé aux répondants de citer uniquement la formation qu'ils jugeaient la plus importante. Aux fins de la présente analyse sur la base des données de l'enquête communautaire, seule la formation assurée par l'employeur a été prise en considération. La définition relativement limitée de la formation assurée par l'employeur est la suivante : « Formation professionnelle spécifique en milieu de travail ». Il s'agit par conséquent d'une formation soit assurée sur le lieu de travail, soit autorisée ou rémunérée par l'employeur de la personne, donc à l'exclusion de la formation en alternance et de l'apprentissage. Cette définition exclut également la formation générale financée par l'employeur et quelques autres actions de formation professionnelle qui pourraient être considérées comme assurées par l'employeur. Dans ce cadre-ci, emploi à temps partiel s'entend d'un emploi impliquant normalement entre 1 et 29 heures de travail par semaine.

BIBLIOGRAPHIE

- ANXO, D., STANCANELLI, E. et STORRIE, D. (1999),
« Transitions between Different Working Time Arrangements: A comparison of Sweden and the Netherlands », document établi pour la Conference on Transitional Labour Markets, 30 janvier, photocopié, Berlin.
- BLANK, R.M. (1994),
« The Dynamics of Part-time Work », National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 4911.
- BLS (1996),
1995 Survey of Employer Provided Training-Employee Results, News Release, US Bureau of Labor Statistics, Washington, DC, adresse Internet (<http://stats.bls.gov/news.release/sept.nws.html>), décembre.
- BOTHFELD, S. et O'REILLY, J. (1999),
« Moving up or Moving out? Comparing transitions through part-time employment in Britain and Germany », document établi pour la Conference on Transitional Labour Markets, 30 janvier, photocopié, Berlin.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1994),
L'emploi en Europe, Bruxelles.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1995),
European Economy, Reports and Studies No. 3, Bruxelles.
- CRANFIELD (1997),
Working Time and Contract Flexibility in the EU: Main report, Cranfield University School of Management, Bedford, Angleterre.
- DE BROUCKER, P. (1997),
« Job-Related Education and Training – Who Has Access? », *Education Quarterly Review*, printemps, pp. 10-31.
- DEKKER, R., MUFFELS, R. et STANCANELLI, E. (à paraître),
« A Longitudinal Analysis of Part-Time Work by Women and Men in the Netherlands », dans Gustaffson, S. et Meulders, D. (dir. pub.), *Gender and the Labour Market*, Macmillan, Londres.
- DOUDEIJNS, M. (1998),
« Are Benefits a Disincentive to Work Part-Time? », dans O'Reilly, J. et Fagan, C. (dir. pub.), *Part-Time Prospects*, Routledge, Londres et New York, pp. 116-136.
- EPF (1997),
« Part-time Work Seen As Positive Feature of Workplace », Press Release and Executive Summary, Employment Policy Foundation, adresse Internet (<http://epf.org/pr970520a.htm>), 20 mai.
- EUROSTAT (1996),
Enquête communautaire sur les forces de travail : Méthodes et définitions, Office statistique des Communautés européennes, Luxembourg.
- EUROSTAT (1997),
« L'emploi à temps partiel dans l'Union européenne », *Statistiques en bref*, n° 13, Office statistique des Communautés européennes, Luxembourg.
- FORGÉOT, G. et LENGART, F. (1997),
« Développement du temps partiel et comportements d'activité », *Note de conjoncture*, INSEE, juin.
- FRASER, D. (1996),
The Training Guarantee: Its Impact and Legacy 1990-1994, EMB Report 5/96, Department of Employment, Education, Training and Youth Affairs, Canberra, pp. 38-39.
- FRAZIS, H., GITTLEMAN, M., et JOYCE, M. (1998),
« Determinants of Training: An Analysis Using Both Employer and Employee Characteristics », US Bureau of Labor Statistics, photocopié, février.
- FRIEZ, A. (1999),
« Les salaires depuis 1950 », *Données sociales 1999*, INSEE, Paris, pp. 160-161.
- GALTIER, B. (1998),
« Les trajectoires d'emploi des salariés à temps partiel dans le secteur privé », Document de travail 98-04, Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, Paris.

- GORNICK, J. et JACOBS, J. (1996),
« A Cross-National Analysis of the Wages of Part-time Workers: Evidence from the United States, the United Kingdom, Canada and Australia », *Work, Employment and Society*, mars, pp. 1-27.
- GRIMSHAW, D. et RUBERY, J. (1997),
« The Concentration of Women's Employment and Relative Occupational Pay: A Statistical Framework for Comparative Analysis », Labour Market and Social Policy Occasional Paper, n° 26, OCDE, Paris (en anglais uniquement).
- HAKIM, C. (1996),
Key Issues in Women's Work: Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment, Athlone Press, Atlantic Highlands, New Jersey, États-Unis.
- HAKIM, C. (1997),
« A Sociological Perspective on Part-Time Work », dans Blossfeld, H.P. et Hakim, C. (dir. pub.), *Between Equalization and Marginalization*, Oxford University Press, pp.22-70.
- HOUSEMAN, S. (1997a),
Temporary, Part-Time, and Contract Employment in the United States: A Report on the WE Upjohn Institute's Employer Survey on Flexible Staffing Policies, WE Upjohn Institute for Employment Research, adresse Internet (<http://www.upjohninst.org/ptimesum.html>), juin.
- HOUSEMAN, S. (1997b),
« New Institute Survey on Flexible Staffing Arrangements », *Employment Research*, WE Upjohn Institute for Employment Research, adresse Internet (<http://www.upjohninst.org/publications/empres.html>), printemps.
- HOUSEMAN, S. et OSAWA, M. (1995),
« Part Time and Temporary Employment in Japan », *Monthly Labor Review*, octobre, pp. 10-18.
- HUSSMANS, R., MERHAN, F. et VERMA, V. (1990),
Labour Force, Employment, Unemployment and Underemployment: An ILO manual on concepts and methods, Genève.
- KAUKEWITSCH, P. et ROUAULT, D. (1998),
« Les structures des salaires en France et en Allemagne en 1995 : une analyse statistique comparative des hiérarchies salariales », *Économie et Statistique*, n° 315, pp. 3-27.
- LETTAU, M.K. (1995),
« Compensation in Part-time Jobs Versus Full-time Jobs: What if the Job is the Same? », Office of Economic Research, Bureau of Labor Statistics, photocopié, janvier, Washington, DC.
- LIPSETT, B. et REESOR, M. (1997),
« Flexible Work Arrangements: Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements », Research Paper R-97-10E, Human Resources Development Canada, juin.
- NEATHEY, F. et HURSTFIELD, J. (1995),
Flexibility in Practice: Women's Employment and Pay in Retail and Finance, Industrial Relations Service, Manchester.
- OCDE (1990),
Perspectives de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1991),
Perspectives de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1994),
Les femmes et le changement structurel – Nouvelles perspectives, Paris.
- OCDE (1995),
Perspective de l'emploi, Paris, juillet.
- OCDE (1998a),
Perspectives de l'emploi, Paris, juin.
- OCDE (1998b),
Préserver la prospérité dans une société vieillissante, Paris.
- O'REILLY, J. (1997),
« Regulating Working Time Transitions: An Overview », Chapter 1 of Provisional Report of TRANSLAM project, 14 octobre, photocopié.

O'REILLY, J., ANXO, D., CEBRIAN, I. et LALLEMENT, M. (à paraître),
Working Time Changes: Social Integration through Working Time Transitions, Edward Elgar Publishing, Cheltenham,
Royaume-Uni.

SMITH, M., FAGAN, C. et RUBERY, J. (1998),
« Where and Why is Part-time Work Growing in Europe? », dans O'Reilly, J. et Fagan, C. (dir. pub.), *Part-time Prospects*,
Routledge, Londres et New York, pp. 35-56.

SMITH, M., CEBRIÁN LÓPEZ, I., DAVIA RODRÍGUEZ, M.A., MAOL OCAÑA, M.A. et HERNANZ MARTÍN, V. (1999),
« Transitions through Part-time Work in Spain and the United Kingdom: A Route into Secure Employment? », document établi
pour la Conference on Transitional Labour Markets, 30 janvier, photocopié, Berlin.

THOMPSONS (1997),
Part-time Workers – A Guide to the Law, The Thompsons Library, adresse Internet
(<http://www.thompsons.law.co.uk/ltxt/10230001.htm>).

USDOL (1995),
Report on the American Workforce, US Department of Labor, Washington, DC.

VAN BASTELAER, A., LEMAÎTRE, G. et MARIANNA, P. (1997),
« La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale », Politique du marché du travail et politique
sociale, OCDE, Documents hors série n° 22, Paris.