LES DYNAMIQUES DE DIFFUSION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL AUX ETATS-UNIS ET EN FRANCE (1)

par

Marie-Thérèse LETABLIER *

L'objet de cet article est de présenter les logiques d'extension et d'utilisation du travail à temps partiel dans les entreprises aux Etats-Unis et en France afin de dégager des points de convergence et de divergence dans les dynamiques à l'œuvre dans les deux pays. Certes, le travail à temps partiel a été de tous temps plus développé aux Etats-Unis qu'en France mais, en dépit des différences institutionnelles, juridiques, politiques qui rendent délicate la comparaison, certaines similitudes de développement nous semblent apparaître. La diffusion du travail à temps partiel est portée par la rencontre d'aspirations de certaines catégories de main-d'œuvre qui ne peuvent s'accommoder de la rigidité et de la norme de travail à temps plein, et des exigences d'entreprises en matière d'ajustement du travail aux variations de l'activité. Dans les deux pays, le travail à temps partiel est un élément de flexibilité à la fois dans le temps de travail et dans la gestion de l'emploi. En se diffusant, il prend des formes nouvelles et se diversifie. De plus en plus, il est au centre des préoccupations concernant le partage du travail bien qu'aux Etats-Unis, contrairement à la situation française dans les années 80, il n'ait pas été l'objet d'une politique et d'une intervention de l'Etat. Nous tenterons d'abord de situer le développement du travail à temps partiel dans le contexte économique des deux pays, puis d'observer l'utilisation qui en est faite aux Etats-Unis en particulier en période de crise, enfin de situer le TTP dans la politique française de partage du travail.

I. LE DEVELOPPEMENT DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL AUX ETATS-UNIS ET EN FRANCE

L'évolution du travail à temps partiel dans les deux pays se situe dans des contextes fort différents, qu'il s'agisse des systèmes juridiques et institutionnels qui rendent la comparaison malaisée tant les définitions varient, ou bien des contextes politiques, économiques et sociaux qui ont infléchi, sinon modifié le sens des évolutions antérieures. Les tendances récentes de l'évolution du niveau de l'emploi sont une des manifestations les plus évidentes de ces différences.

Des évolutions divergentes du niveau de l'emploi

Les trente millions d'emplois nouveaux créés **aux Etats-Unis** depuis 1970 l'ont été principalement dans les services et ont contribué à la transformation des secteurs d'activité et à l'évolution des structures d'emploi (Revue TRAVAIL, 1985) [2]. Cette transformation n'a pas été sans conséquences sur la main-d'œuvre. Elle s'est accompagnée :

- d'une modification des statuts professionnels, dans le sens d'un accroissement de la précarité des emplois

---

* Marie-Thérèse LETABLIER est chercheuse au Centre d'Etudes de l'Emploi.

** Les numéros entre crochets [ ] renvoient aux travaux répertoriés dans la bibliographie.

(1) Une première version de ce texte a fait l'objet d'une communication au colloque TRAVAIL ET PRODUCTION EN FRANCE ET AUX USA organisé par le CNRS (P. BOUVIER et O. KOURCHID) les 17 et 18 avril 1986 à Paris. Le texte en sera publié sous le titre « Partage du travail et flexibilité : le cas du travail à temps partiel en France et aux Etats-Unis, » dans les actes du colloque, à paraître. Edition LE MERIDIEN, KLINCKSIECK.

Nous tenons à remercier « The Institute of Industrial Relations » de l'Université de Californie à BERKELEY qui, en nous acueillant une première fois en 1979-80 puis au cours de l'année 1986, nous a permis de mener ce travail à bien.

déjà très forte parmi les employés des services, touchant surtout les femmes, les minorités ethniques et les jeunes,

- d'une mobilité géographique des emplois vers les Etats du Sud-Ouest pourvus de législations passéistes,

- d'une diminution du taux de syndicalisation, lequel est passé de 23 % en 1980 à 19 % en 1984, ce qui correspond à une perte de 2,7 millions de syndiqués alors que pendant la même période le nombre de salariés s'est accru de 3,8 millions (ADAMS, 1985) [1].

La reprise économique après la crise de 1982 n'a pas entraîné la fin du chômage en dépit de la remontée de l'emploi. Le taux de chômage a néanmoins baissé passant de 10,5 % en 1982 à 7,5 % en 1985. Mais, la création d'emplois s'est accompagnée d'une augmentation du nombre de « travailleurs découragés » et de travailleurs à revenus modestes. Si environ les deux tiers des nouveaux emplois ont été pris par les femmes, en revanche la position des jeunes s'est détériorée depuis 1979 ; leur taux de chômage atteignait 18,5 % en 1985 contre 15 % en 1979, et davantage pour les Noirs et les Hispaniques (J. WEYDERT, 1986) [39]. Le résultat de cette création d'emplois et de l'augmentation de la population active a été l'accroissement du taux d'emploi de la population en âge de travailler (68 % en 1984) alors que dans l'ensemble des pays de la communauté européenne, ce taux a décliné en dix ans de 65 % à 57 %.

Cependant, malgré les années de crise et de chômage élevé, la durée moyenne effective du travail dans l'industrie n'a pas varié depuis 30 ans ; elle s'est même allongée depuis la reprise de 1982 en raison de la pratique, répandue aux USA, des heures supplémentaires (M. DEBOUZY, 1984) [13].

Pendant la même période **en France**, la situation de l'emploi s'est détériorée. Le taux de chômage a poursuivi sa progression : 3,8 en 1975, 6,1 en 1980, 7,8 en 1982, 9,5 en 1984 et 10,2 en 1985. La détérioration de la situation de l'emploi, continue depuis 1973, s'est même accentuée depuis 1980, à l'inverse de ce que l'on observe aux Etats-Unis où l'emploi augmente à un rythme annuel de 1,5 million et ce, en dépit de la crise de 1982 (cf. tableau 1). En 1983, année où l'emploi se relevait de son déclin de 1982, plus de 1,3 million d'emplois ont été créés contrastant avec la situation française au même moment (J. MOY, 1985) [29].

TABLEAU 1

Augmentation de la population active, des personnes occupées et des chômeurs en France et aux Etats-Unis de 1973 à 1984 (OCDE)

	Augmentation de la population active totale		Augmentation du nombre de personnes occupées		Augmentation du nombre de chômeurs	
	1973-80	1980-84	1973-80	1980-84	1973-80	1980-84
Etats-Unis						
- en millions de personnes	17.3	6.7	14.1	5.8	3.2	0.9
% d'accrois. annuel	2.5	1.5	2.2	1.4	8.3	2.8
France						
- en millions de personnes	1.5	0.4	0.5	~ 0.4	1.0	0.8
% d'accrois. annuel	0.9	0.5	0.3	~ 0.5	14.3	12.1

Office français des conjonctures économiques d'après les données de l'OCDE.

En France, l'évolution de l'emploi dans les services n'a pas permis de compenser les pertes dans l'industrie. Entre 1979 et 1985, l'emploi dans l'industrie a diminué de 3,3 % aux Etats-Unis et de 12,0 % en France. Pendant la même période, l'emploi dans les services augmentait de 15 % aux Etats-Unis et de 7,8 % en France.

Mais, au-delà des différences dans les tendances générales de l'évolution de l'emploi, on constate des différences dans les types d'emplois qui ont été créés. Aux Etats-Unis, la majeure partie des nouveaux emplois sont des emplois à temps plein. Mais, le taux de croissance de ces emplois a été inférieur à celui des emplois à temps partiel et ce, surtout dans les périodes de récession de 1975 et 1981-1982. En Europe, la situation est inverse : les emplois à temps partiel ont progressé plus vite que les emplois à temps plein (1).

Des divergences dans les formes de développement du travail à temps partiel

• *Les deux grandes formes de TTP aux Etats-Unis*

Sans ignorer les problèmes relatifs à la définition du travail à temps partiel en France et aux Etats-Unis, qui ont déjà été développés par ailleurs (LETABLIER, 1981) [23], il convient de rappeler qu'aux Etats-Unis sont classées à temps partiel les personnes qui ont déclaré avoir travaillé moins de 35 heures durant la

(1) L'OCDE estime que 50 % des nouveaux emplois créés en Europe depuis 1973 sont à temps partiel contre 1 sur 5 aux USA (OCDE, 1984).

semaine de référence de l'enquête (2). Ces personnes sont classées en trois groupes :

— celles qui sont volontairement à temps partiel,

— celles qui sont à temps partiel pour des raisons économiques,

— et celles qui travaillent habituellement à temps plein mais étaient en congés au moment de l'enquête.

Le tableau ci-après donne un classement de la population employée à temps partiel selon les raisons invoquées (Thomas J. NARDONE, 1986) [30].

TABLEAU 2

Personnes travaillant moins de 35 heures hebdomadaires selon les raisons et leur mode habituel de travail (moyenne pour 1985).

En milliers

RAISONS	TOTAL	Travaillant habituellement à temps complet	Travaillant habituellement à temps partiel
Total 16 ans et plus	24 682	7 342	17 340
Raisons économiques :	5 590	1 739	3 851
- compression d'activité	2 430	1 398	1 032
- chômage technique ou réparations de l'usine ou de l'équipement	62	62	–
- nouvel emploi débutant au cours de la semaine	190	190	–
- emploi se terminant au cours de la semaine	90	90	–
- emploi à temps partiel disponible exclusivement	2 819	–	2 819
Autres raisons :	19 092	5 603	13 489
- non disponibles ou non volontaires pour un emploi à temps complet	11 217	–	11 217
- congés	1 360	1 360	–
- maladie	1 539	1 395	144
- intempéries	674	674	–
- conflit-grève	8	8	–
- jour férié	682	682	–
- temps complet pour cet emploi	1 545	–	1 545
- autres raisons	2 066	1 484	582

Source : *Monthly Labor Review, Feb. 1986.*

Au total, environ un cinquième de la population ayant un emploi aux Etats-Unis travaille à temps partiel. En 1985, 13,5 millions de personnes étaient volontairement employées à temps partiel, tandis que 5,6 millions l'étaient pour des raisons économiques, soit parce qu'elles n'avaient pu trouver un emploi à temps plein, ou parce qu'elles avaient subi des réductions d'horaires en raison de la conjoncture économique et de la réduction d'activité de leur entreprise alors que ces mêmes personnes ont habituellement un travail à temps complet (3).

Les deux sous-groupes qui composent le temps partiel économique diffèrent par plusieurs aspects :

— d'abord par leur désir de travailler à temps complet. Pour les salariés qui déclarent n'avoir pu trouver qu'un emploi à temps partiel, travailler à temps complet signifie généralement changer d'emploi alors que, pour les autres, ce n'est pas le cas ;

— ensuite par leur composition par sexe. Le groupe des travailleurs à temps partiel involontaire est composé de femmes alors que le « chômage partiel » est masculin ;

— enfin, ils diffèrent par leur répartition dans les secteurs d'activité. Le « chômage partiel » caractérise l'industrie manufacturière alors que le temps partiel involontaire est concentré dans les commerces et les services, comme d'ailleurs les travailleurs à temps partiel volontaires.

• *Les fluctuations du TTP économique et la stabilisation du TTP volontaire*

Le nombre de personnes à temps partiel pour raisons économiques a doublé entre 1978 et 1982,

(2) Aux Etats-Unis, bien que la définition officielle soit précise, l'estimation du nombre de travailleurs à temps partiel l'est beaucoup moins. Elle dépend de ce qui est mesuré, la population ou les emplois, car les deux ne se recouvrent pas en raison des personnes à temps partiel qui cumulent plusieurs emplois (les multiples job holders) et en raison des emplois partagés entre deux ou plusieurs personnes (le « Job-sharing » ou « Job-splitting »). De plus, au sein même de la population à temps partiel interviennent des critères de permanence ou de régularité, et des critères de volontariat. S'agit-il des personnes ayant effectivement travaillé à temps partiel durant la semaine de référence de l'enquête mensuelle auprès des ménages, ou bien des personnes qui ont choisi délibérément de travailler à temps partiel ou enfin de celles qui travaillent ainsi de manière régulière ? Les statistiques publiées chaque mois par le Bureau of Labor Statistics, d'après les résultats de l'enquête auprès des ménages (Current Population Survey) informent sur les personnes qui travaillent moins de 35 heures par semaine, frontière officielle entre temps plein et temps partiel, sur leur nombre, les raisons et leur mode de travail habituel.

(3) Cette différenciation au sein de la population à temps partiel pour raisons économiques a été introduite récemment dans les statistiques. Elle se substitue à la distinction jusqu'alors utilisée par le BLS entre :

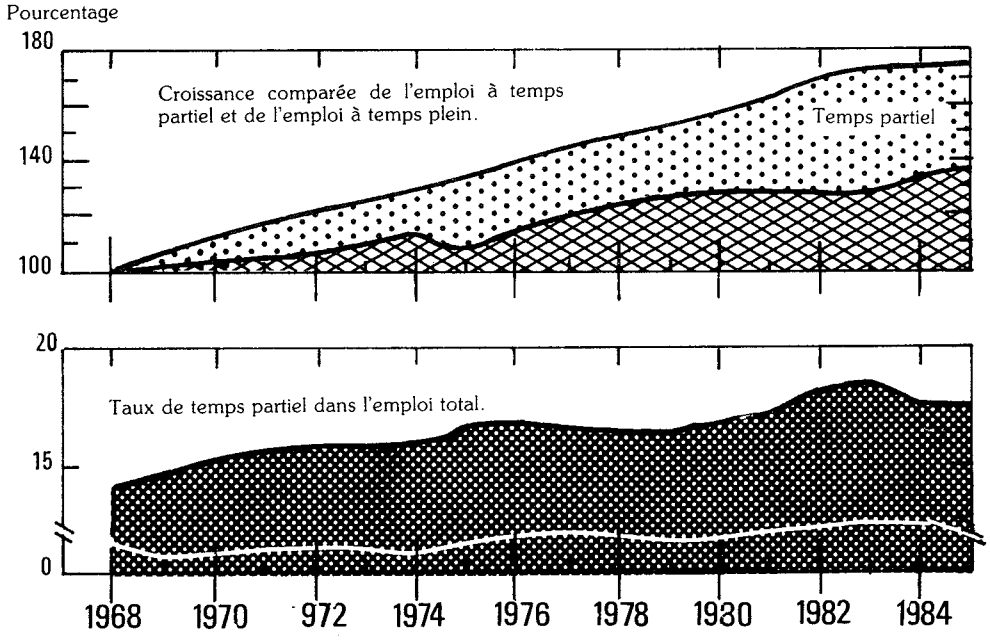
— personnes travaillant habituellement à temps complet

— et personnes travaillant habituellement à temps partiel.

Les nouvelles formules renvoient mieux aux causes du travail à temps partiel et à des comportements différenciés qui prennent en compte les problèmes inhérents au marché du travail (HARVEY R. HAMEL, 1985).

années où il atteint un chiffre maximum de 6,4 millions de personnes, puis la progression s'est ralentie au cours de l'année 1983. Les deux groupes de populations à temps partiel ne reflètent pas les mêmes comportements. En effet, tandis que le temps partiel pour raisons économiques, donc imposé, est soumis aux cycles de l'activité économique, le travail à temps partiel volontaire suit une évolution autonome. Depuis quelques années, la part du travail à temps partiel volontaire dans la population active semble stabilisée, voire même diminue, alors que celle-ci augmente en France et dans d'autres pays européens. En 1984 aux U.S.A., la population travaillant volontairement à temps partiel représentait environ 13 % de la population non agricole ayant un emploi, soit en légère diminution par rapport aux 14 % de 1977. Depuis les années 1980 et surtout après la récession de 1982, la frontière entre temps partiel volontaire et temps partiel contraint s'est déplacée. Tandis que dans les années 1970 et jusqu'en 1982, l'emploi à temps partiel s'est accru plus rapidement que l'emploi à temps plein (cf. graphique 1), la reprise de 1983-1984 est marquée par la progression des emplois à temps plein. En 1983-1894, 7,5 millions d'emplois à temps complet ont été créés alors que les effectifs volontairement à temps partiel n'ont augmenté que de 0,4 million, progression largement compensée par la diminution des effectifs à temps partiel pour raisons économiques.

GRAPHIQUE 1 — **Part de l'emploi à temps plein et à temps partiel dans l'emploi total — 1968-1985**



Monthly Labor Review, Février 1986

L'examen de ces données montre d'une part l'importance du travail à temps partiel comme forme d'ajustement aux fluctuations générales de l'activité économique par le truchement du travail à temps partiel contraint, et d'autre part la stabilisation de l'évolution du TTP volontaire, résultat de la remise en cause du consensus sur le travail à temps partiel comme expression d'une forme d'aménagement du temps de travail, d'une « autre manière de travailler » ou encore d'un « plan de vie flexible », tel qu'il s'est dégagé dans les années 1970 (LETABLIER 1982, BEST 1986, DANSET 1986) [24], [6], [12].

• *L'accélération de la progression du TTP en France*

Le travail à temps partiel en France reste une forme d'emploi moins développée qu'aux Etats-unis et que dans la plupart des autres pays européens. D'après les résultats de l'enquête emploi de Mars 1986 (4), 11,7 % des actifs occupés sont employés à temps partiel et 11,5 % des salariés. Cependant, alors que la baisse continue des emplois à temps plein se poursuit depuis plusieurs années, les emplois à temps partiel progressent (cf. tableau 3).

(4) En France, deux sources permettent d'appréhender le TTP :

— *l'enquête emploi de l'INSEE* considère les personnes qui se déclarent à temps partiel et, en l'absence de réponse, elle classe à temps partiel les personnes dont la durée du travail a été inférieure à 30 heures au cours de la semaine de référence. En 1982, des modifications ont été apportées tant dans la formulation des questions que dans la définition de l'activité et de l'emploi, qui ont des conséquences sur l'évaluation du travail à temps partiel et donc rendent difficiles l'observation des évolutions. Depuis 1982, les aides familiaux sont intégrés dans la population active salariée et la mesure du travail à temps partiel est fondée sur la déclaration des personnes interrogées, ce qui peut inclure des durées hebdomadaires supérieures à 30 heures ;

— *l'enquête ACEMO du ministère du travail* auprès des entreprises classe à temps partiel les personnes ayant effectué un nombre d'heures de travail inférieur à la durée normale du travail de l'établissement. Mais elle ne concerne que les établissements de plus de 10 salariés.

TABLEAU 3

Taux d'accroissement comparés du travail à temps plein et du travail à temps partiel « volontaire » en France et aux U.S.A. 1973-1983

(Taux d'accroissement annuel moyen)

	1973-1975		1975-1979		1979-1981		1981-1983		1983 Emplois (en milliers)	
	Plein temps	Temps partiel	Plein temps	Temps partiel	Plein temps	Temps partiel	Plein temps	Temps partiel	Plein temps	Temps partiel
France	0,6	8,3	0,4	0,4	–0,2	0,3	–1,2	7,2	19 299	2 062
Etats-Unis	–1,0	1,3 (5,6)*	3,9	3,6 (2,4)	0,1	0,5 (3,9)	0,6	0,4 (5,0)	73 624	12 417 (18 414)

* Les personnes à temps partiel pour des raisons économiques étant exclues, les chiffres entre parenthèses font état des résultats obtenus lorsque ce groupe a été inclus.

Sources : - France : Eurostat, enquête sur la population active.
Sources : - Etats-Unis : US Department of Labor (les chiffres se réfèrent aux activités non agricoles).
Cité dans Problèmes économiques n° 1946, 30 octobre 1985.

La progression du travail à temps partiel a été importante au cours des dix dernières années parmi les salariés comme le montre le tableau ci-dessous :

TABLEAU 4

Proportion de salariés à temps partiel 1975 à 1984

(Ets. de plus de 10 salariés)

En %

	Ensemble	Hommes	Femmes
Au 31 décembre 1975	3,7	2,3	6,5
Au 31 décembre 1977	4,0	2,2	7,4
Au 31 décembre 1979	4,2	2,2	8,2
Au 31 décembre 1981	4,7	2,3	9,3
Au 31 décembre 1982	5,1	2,3	10,5
Au 31 décembre 1983	5,1	2,2	10,9
Au 31 décembre 1984	5,5	2,2	11,8

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre.

Cette forme d'emploi qui concerne surtout les femmes, a progressé de 58 % pour les salariées entre 1978 et 1984. Et l'extension du travail à temps partiel s'est produite à un rythme sensiblement plus élevé dans le secteur non marchand.

Mais, la prise d'un emploi à temps partiel n'est pas toujours le résultat d'un choix. C'est plus souvent à l'initiative de l'employeur et indépendamment d'une demande explicite des salariés que le travail à temps partiel est introduit dans les entreprises. Dans le secteur du commerce, l'initiative de l'employeur prédomine largement comme l'indique le tableau ci-dessous (A. LEHMANN, 1985) [22] :

TABLEAU 5

Répartition des salariés à temps partiel suivant l'origine de leur affectation, septembre 1983

Unité : %

	Affectation des salariés à temps partiel		
	A leur demande	A l'initiative de l'employeur	TOTAL
INDUSTRIES	40,5	59,5	100,0
COMMERCES	24,1	75,9	100,0
SERVICES	33,6	66,4	100,0
ENSEMBLE	33,2	66,8	100,0

Source : enquête inter-régionale. Cité par A. LEHMANN - 1985.

La prédominance à temps partiel « social » apparaît à partir de 200 salariés et s'affirme complètement dans les grands établissements, tandis que le poids du temps partiel « économique » dans les commerces et services tient aux petits établissements qui recourent au temps partiel de manière intensive, et plutôt par recrutements que par transformation de postes à temps complet. Dans l'ensemble, les postes à temps partiel créés par transformation sont plus qualifiés que les autres.

Mais, comme aux Etats-Unis, la progression du travail à temps partiel en France peut être reliée à la difficulté de trouver un emploi à temps plein. En effet, la proportion de demandeurs d'emploi qui, à défaut d'un emploi à temps complet, accepteraient un emploi à temps partiel est en forte progression, et ce parmi les hommes et les femmes (voir tableau 6). Cette évolution a lieu sans que simultanément n'augmente la demande « ferme » d'emplois à temps partiel qui d'ailleurs reste stable (5). Ce temps partiel semble donc plus accepté à défaut de temps plein que positivement demandé par les personnes inscrites au chômage. Il apparaît ainsi comme une « bouée de sauvetage » en période de récession de l'emploi (J.-L. HELLER, 1985) [16].

TABLEAU 6

Proportion de chômeurs recherchant un emploi permanent à temps complet, exclusivement ou à défaut à temps partiel

	Ensemble				Hommes				Femmes			
	1982	1983	1984	1985	1982	1983	1984	1985	1982	1983	1984	1985
Emploi permanent à temps complet	57,6	52,7	46,4	39,9	71,1	67,5	60,0	51,7	47,4	40,9	34,9	29,4
Emploi permanent à temps complet, mais accepterait un temps partiel	26,9	31,8	38,2	45,1	19,1	23,2	30,6	39,3	32,9	38,5	44,7	50,3
10 % de la PSERE	84,5	84,5	84,6	85,0	90,3	90,7	90,6	91,0	80,3	79,4	79,6	79,7

Source : Enquête emploi.

• *Les changements de caractéristiques du TTP en France*

La progression du TTP présente diverses caractéristiques qui contribuent à modifier les profils d'emplois. En effet, le travail à temps partiel prend une place importante dans les créations d'emploi, en particulier dans le secteur public, les commerces, les services rendus aux entreprises et aux ménages, secteurs où la loi de janvier 1981 et l'ordonnance de février 1982 ont eu un effet sensible. Une part croissante des embauches dans ces secteurs s'effectue à temps partiel. Ainsi en 1984, 27,8 % des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans leur emploi travaillent à temps partiel. Dix ans auparavant, cette proportion n'était que de 18,9 %. De plus, ces emplois à temps partiel sont de plus en plus durables si l'on en juge l'allongement de l'ancienneté des salariés à temps partiel. L'accélération de la progression du TTP ne concerne pas que les employés, clientèle habituelle de cette forme d'emploi. En 1984, c'est pour les femmes ouvrières que la progression a été la plus vive. Enfin, le TTP se diffuse dans les grands établissements, alors qu'il est plutôt concentré dans les petits établissements de commerce de détail et des services (P. COMBAULT, 1985) [11].

Toutefois, ces changements n'affectent pas les deux caractéristiques principales du TTP que sont sa féminisation et sa composante tertiaire, mais, sur ce plan, des différences entre les deux pays peuvent être observées.

Un cloisonnement moindre du travail à temps partiel aux Etats-Unis

• *Le TTP des jeunes scolarisés aux Etats-Unis contribue à en atténuer la féminisation*

En France, 83 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes et la féminisation s'accentue avec la diffusion de cette forme d'emploi. D'ailleurs le temps partiel est l'une des formes essentielles que prend l'augmentation de l'emploi féminin depuis 1978 (M. HUET, 1985) [17].

Le taux de temps partiel parmi les femmes progresse au rythme d'un point par an au cours des dernières années. En 1986, 23,1 % des actives occupées l'étaient à temps partiel ; ce taux était de 21,8 % en 1985 et de 19,8 % en 1982. Si la création des stages TUC a contribué à cette progression chez les jeunes femmes, l'augmentation reste néanmoins soutenue pour les femmes âgées de 25 à 49 ans, et indique que le temps partiel féminin est « le principal statut des emplois créés après la crise » (F. PERONNET, F. ROCHERIEUX, 1985) [32]. Cela contribue à renfor-

(5) Le questionnaire de l'Enquête Emploi permet de distinguer parmi les demandeurs d'un emploi permanent à temps complet, ceux qui recherchent exclusivement un emploi à temps complet (« à l'exclusion du temps partiel ») de ceux qui déclarent rechercher un emploi à temps complet de préférence (« et à défaut accepteraient un emploi à temps partiel »).

cer le rôle que joue la main-d'œuvre féminine dans la diffusion de nouvelles normes d'emploi (P. BOUIL-LAGUET-BERNARD, A. GAUVIN, 1986) [8].

Aux USA, près de 60 % des emplois à temps partiel volontaires étaient occupés par des femmes en 1984 ; les hommes et surtout les teen-agers étant les 40 % restants. Et 20 % des femmes ayant un emploi sont employées volontairement à temps partiel, soit une femme sur cinq. Ces proportions ont varié au cours des dernières années car les femmes sont de plus en plus actives, à temps plein et à temps partiel, et la proportion des jeunes dans la population active s'est réduite. Cependant, si la plupart des jeunes concilient leurs études avec un emploi à temps partiel, c'est davantage un moyen de contribuer au financement d'études coûteuses qu'un moyen d'insertion professionnelle. Le travail à temps partiel des jeunes, en particulier d'étudiants, n'est pas un phénomène récent. Il est, de plus, indépendant de la conjoncture économique. De même en est-il du travail à temps partiel des retraités qui trouvent dans des « petits boulots » un moyen d'augmenter leur revenu. Dans ces deux cas, la nature et la qualification des emplois occupés sont indépendants des emplois exercés à l'âge adulte.

• *La concentration dans le secteur tertiaire*

Le travail à temps partiel est une forme d'emploi essentiellement tertiaire marchand et non marchand. Les administrations, puis les commerces et les services sont les principaux employeurs de femmes à temps partiel. En France, le secteur tertiaire reste le principal responsable du développement du travail à temps partiel : à elles seules, les administrations sont responsables de 30 % de cette progression et le secteur des commerces et services de 52 %. En dehors des administrations, les emplois à temps partiel restent principalement offerts par les petits établissements. Ainsi, dans le secteur privé, deux emplois à temps partiel sur trois sont situés dans des établissements de moins de 50 salariés, ce qui n'est pas sans implications sur les conditions de travail, le temps de travail et ses contraintes (J. BUE et M.-F. CRISTOFARI, 1986) [9].

Cette croissance a encore accentué les disparités entre les secteurs, puisque le tertiaire occupe en 1986 79 % des femmes à temps partiel contre 74 % en 1970. Aux Etats-Unis, on observe la même concentration des emplois à temps partiel dans le secteur tertiaire : services (44 % des salariés à temps partiel volontaires) et commerces de gros et de détail (37 %) ; l'industrie manufacturière n'en employait que 6,4 % en 1980. C'est dans ces secteurs que le rôle du travail à temps partiel comme moyen d'ajustement de l'emploi aux variations de l'activité est le plus net. Toutefois, la configuration du travail à temps partiel et ses contours deviennent de plus en plus flous, surtout en France avec la diversification des régimes horaires, le développement de formes d'horaires atypiques et de statuts d'emploi intermédiaires entre activité-formation-chômage (N. KERSCHEN, 1986) [20]. Cependant, si la multiplication et la complexité des situations d'emploi rendent malaisées les comparaisons en termes d'évaluation quantitative, la comparaison de l'utilisation qui est faite par les entreprises du travail à temps partiel peut être éclairante.

II. LES LOGIQUES D'UTILISATION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL AUX ETATS-UNIS

Aux Etats-Unis, le travail à temps partiel est un moyen d'ajustement rapide de l'emploi, du temps de travail et du salaire aux variations de la production. En effet, en comparaison avec d'autres économies, les ajustements par l'emploi sont rapides et forts aux Etats-Unis pour deux ensembles de raisons que l'on peut résumer ainsi :

— parce que les employeurs américains ont des marges de manœuvres institutionnelles importantes sur le volume de l'emploi, en particulier avec la pratique du « layoff and recall », forme de flexibilité entre l'emploi et le chômage ;

— et par des formes de flexibilités individuelles dans le temps de travail qui, tout en maintenant constant le niveau des effectifs, jouent sur la variation des horaires et du taux de salaire.

Le travail à temps partiel est largement utilisé pour ces raisons, ainsi que pour les économies de coûts de main-d'œuvre qu'il permet, car cette main-d'œuvre féminine et tertiaire peu syndiquée est moins rémunérée et moins protégée que les travailleurs à temps plein par les accords d'entreprises (6).

Le coût peu élevé de cette main-d'œuvre, en raison des bas salaires qu'elle perçoit, est un premier facteur de flexibilité largement utilisé dans les petites entreprises du commerce de détail ainsi que dans les services. Pour illustrer cela, il faut revenir sur les deux formes de travail à temps partiel évoquées plus haut, car la distinction statistique américaine entre travailleurs à temps partiel volontaires et personnes qui y sont contraintes pour des raisons économiques constitue deux importantes sources de flexibilité qui renvoient à des logiques différentes.

Le rôle du travail à temps partiel dans l'ajustement de l'emploi aux fluctuations de la conjoncture économique

Aux U.S.A., cette forme de travail à temps partiel a été bien suivie par les statisticiens, surtout depuis 1980 pendant la dépression de 1982 et la reprise qui a suivi (Harvey R. HAMEL, 1985) [15].

Le nombre de personnes à temps partiel contraint a subi d'importantes fluctuations durant ces cinq dernières années :

— forte augmentation entre 1980 et 1983 : l'accroissement a été de 30 % en 1982 ; 6,2 millions de personnes étaient concernées, soit 6,2 % de la population ayant un emploi,

(6) Or, les contrats collectifs ne portent pas seulement sur les salaires, ils consignent l'ensemble des règles qui président au fonctionnement du marché interne : embauche, répartition des tâches, promotions, qualifications, ... ainsi qu'une partie de la protection sociale. De plus, l'importance de l'ancienneté acquise dans l'obtention de la protection sociale et dans les règles de fonctionnement du lay-off défavorise les salariés à temps partiel.

— ralentissement de l'augmentation au cours de l'année 1983,

— puis diminution en 1984, où 5,5 % de la population employée est encore dans cette situation (J. MOY, 1985) [29].

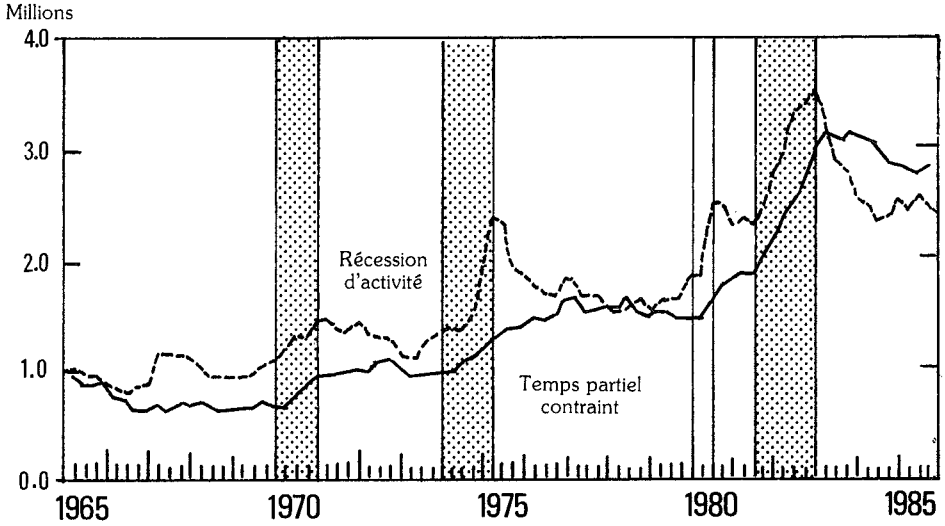
Mais cette évolution globale dissimule des différences de comportement entre les deux sous-groupes qui composent le travail à temps partiel involontaire :

• ***Le nombre de travailleurs ayant eu leurs horaires réduits*** a augmenté considérablement de 1978 à 1982. Ce nombre atteignait 3,3 millions en 1982 soit environ 3,3 % de la population civile ayant un emploi, puis a diminué en 1983 et en 1984 jusqu'à atteindre 2,5 millions de personnes soit 2,3 % des emplois (7). Cette forme de TTP s'apparente à du chômage partiel non indemnisé bien que dans quelques États tels que Californie, Orégon, Arizona, des formules de partage du travail appelées « short-time compensation programs » permettant d'indemniser les salariés aient été mises en place (MacCOY et MORAND, 1984) [26].

• ***En revanche, le nombre de personnes à temps partiel pour n'avoir pas trouvé de travail à temps complet*** s'est accru jusqu'en 1983. Elles étaient 3,1 millions dans cette situation en 1983, et 2,9 millions en 1984 (2,8 % des emplois). Cette forme de travail à temps partiel continue à augmenter même après que les employeurs aient restauré les horaires de leurs salariés en horaires réduits. Cependant, en même temps, au cours des premiers mois de 1984, le recours aux heures supplémentaires s'est accentué et la durée hebdomadaire moyenne de travail dans l'industrie a même atteint la pointe des 41 heures, soit les plus longues durées depuis 1967.

Il apparaît donc que le travail à temps partiel contraint soit utilisé pour amortir les ajustements à la baisse des effectifs en période de crise. Il s'accroît durant les récessions puis régresse lors des reprises (cf. graphique 2) et ne participe pas à la dynamique des créations d'emplois. Sous cette forme, le TTP est un moyen de faire varier le niveau de l'emploi sans que soient touchées les règles régissant l'affectation des salariés sur les postes de travail et l'organisation du travail qui rendent les licenciements coûteux aux employeurs et sont le principal facteur de rigidité de l'emploi (PIORE, 1986) [34].

GRAPHIQUE 2 — **Nombre de personnes à temps partiel involontaire selon les raisons (moyenne trimestrielle corrigée des variations saisonnières — 1965-1985)**



NOTE : *Les zones achurées indiquent les récessions selon le National Bureau of Economic Research.*

Monthly Labor Review, Février 1986

Les mouvements du temps partiel « économique » vont dans le même sens et devancent même les mouvements du chômage. Celui-ci croît déjà avant que le chômage n'ait commencé à augmenter, principalement parce que les employeurs tendent à réduire leurs horaires de travail lorsque cela est possible avant de procéder à des licenciements de salariés (R.W. BEDNARZIK, 1983) [4] Et lors des reprises d'activité, les employeurs restaurent les horaires de travail des salariés mis à temps partiel avant de procéder au rappel des salariés mis à pied. Si la reprise de l'activité se confirme, l'entreprise réduit le recours aux heures supplémentaires et embauche. En fait, le « slack work » se comporte comme le chômage partiel ; il augmente nettement lors des récessions économiques mais s'améliore dès les premiers indices de reprise. En revanche, le travail à temps partiel à défaut de travail à temps plein reflète moins directement les cycles d'activité et se comporte différemment. Par opposition au « slack work » il s'accroît lors des premiers indices de reprise comme si des emplois à temps partiel étaient rendus disponibles et accessibles à des chômeurs, qui les acceptent plutôt que de prendre le risque de prolonger une période de chômage. Et la résorption de ce

(7) En France, la même année, 1,1 % de la population ayant un emploi avait perçu des indemnités au titre du chômage partiel.

type de temps partiel intervient plus tardivement que pour le « slack work », lorsque la reprise se confirme (8). Ces mêmes observations avaient été faites après la récession de 1973-1975.

TABLEAU 7

Nombre de personnes et % de la population civile, employée à temps partiel pour des raisons économiques en septembre 1982, 1983 et janvier 1985 (variations saisonnières corrigées)

	« Slack work »		« Could only find part-time work »	
	Nombre (milliers)	% de l'emploi civil	Nombre (milliers)	% de l'emploi civil
September 1982	3.718	3.7	2.731	2.7
September 1983	2.696	2.6	3.182	3.1
January 1985	2.431	2.3	2.848	2.7

In : R. W. BEDNARZIK op. cit.

Dans ce deuxième groupe, les travailleurs à temps partiel involontaires restent plus longtemps à temps partiel que les précédents et sont plus souvent en dessous du seuil de pauvreté : 27 % contre 14 % et 45 % pour les noirs (9) (E. SEHGAL, 1985) [37]

Le travail à temps partiel volontaire : formes anciennes et formes nouvelles de flexibilité du temps de travail

Le travail à temps partiel volontaire est indépendant des variations cycliques d'activité ; il a progressé de manière continue au cours des années 70, puis s'est stabilisé lors des dernières années.

• *L'intérêt pour le temps partiel dans les années 70*

En dépit de ses caractéristiques dominantes qui sont cause de précarité de l'emploi dans les secteurs concernés et source de discrimination pour les femmes sur le marché du travail, s'est développé aux Etats-Unis un mouvement d'idées soutenu par des groupes de pression, en faveur de formes de flexibilité individuelle dans le temps de travail, d'une autre manière de travailler qui soit alternative tant au modèle rigide de l'emploi à temps plein qu'aux formes classiques de travail à temps partiel.

C'est l'intérêt des salariés qui est mis en avant dans les revendications pour l'obtention d'un statut du travail à temps partiel, sa reconnaissance et son caractère innovant (LETABLIER, 1982) [24]. Des formes nouvelles de travail apparaissent qui mettent en avant, soit l'intérêt de certaines catégories de salariés hautement qualifiés pour cette manière de travailler, soit les avantages que présentent pour les entreprises et les salariés les expériences d'aménagement du temps de travail et le partage des emplois ou bien encore l'intérêt du partage du travail comme moyen d'obtenir l'adhésion des salariés à certaines formes de réduction d'activité.

Dans l'ensemble, beaucoup d'espoirs étaient fondés sur le TTP comme forme de flexibilité des horaires et comme moyen d'améliorer la qualité de la vie au travail (F. BEST, 1973) [6]. Des organismes se sont créés avec pour vocation de diffuser des formes nouvelles de travail auprès des entreprises et des administrations (cf. par exemple « New ways to work » à San Fransisco) et plusieurs états ont mis au point des programmes visant à promouvoir le « job-sharing » dans les rangs de leurs administrations. Des expériences pilotes ont été menées dans le Massachussetts, le Maryland, le Wisconsin, l'Etat de Washington, la Californie... Ces expériences visaient à étendre le travail à temps partiel, en particulier en direction des emplois qualifiés, en offrant aux salariés ayant opté pour des formes de travail à temps réduit les mêmes avantages sociaux qu'aux autres salariés. Si ces expériences se sont révélées positives sur certains points, la proportion de salariés à temps partiel dans le secteur public est restée faible.

Les pressions en faveur d'une politique du travail à temps partiel se sont exprimées au niveau de l'état fédéral par le dépôt de projets de loi devant le Parlement. Trois projets avaient été introduits en 1974-1976. Les deux premiers stipulaient qu'au minimum 10 % de tous les emplois fédéraux devaient être disponibles à temps partiel ; le troisième prévoyait l'attribution d'une prime d'encouragement aux employeurs du secteur privé qui embaucheraient des travailleurs à temps partiel (10). Ces projets n'ont pas abouti. Toutefois, le 95e Congrès, en 1978, a adopté une loi concernant l'emploi à temps partiel dans les services du gouvernement fédéral, qui lève deux obstacles à l'emploi de salariés à temps partiel, celui des cotisations sociales et celui des seuils d'effectifs (11).

Du côté des salariés, il y a eu une pression dans les années 70 en faveur d'un assainissement du travail à

(8) Les autres raisons économiques au travail à temps partiel sont :
— le chômage technique (« material shortage »)
— les travaux de réparation de l'usine ou du matériel
= 6 % du nombre de personnes à TP.

(9) Le seuil de pauvreté en 1983 pour une famille de 4 personnes était de 10.178 $.

(10) The part-time career opportunity Act. S.792 de Mr. TUNNEY et H.R. 3925 de Mrs. BURKE et The private sector part-time employment Act. H.R. 12414 de Mr. CONABLE.

(11) The Federal employment part-time career employment Act.

temps partiel. Les femmes diplômées ont sans doute joué un rôle important dans ce sens. Les initiatives de partage des emplois conçues pour corriger les aspects négatifs du travail à temps partiel traditionnel, l'élargir à des emplois qualifiés sans pénalisation de carrière et de droits aux avantages sociaux ont été l'expression de ce consensus en faveur de formes nouvelles de travail.

• *La multiplication des formes de travail à temps partiel volontaire*

Hormis la forme ancienne de TTP volontaire dont les caractéristiques sont connues : bas salaires, absence de couverture sociale, emploi précaire... etc., des formes nouvelles se sont développées qui répondent à des exigences diverses en matière de flexibilité.

— *Le Job-sharing : forme d'innovation sociale.*
La demande émane de salariés souhaitant introduire des formes de souplesse dans le temps et l'organisation de leur emploi sans pour autant être pénalisés pour cela. L'employeur accepte le tandem qui se propose de travailler ainsi. Cela lui permet de ne pas se séparer d'un personnel formé, souvent très qualifié et performant et d'attendre de la nouvelle équipe une meilleure productivité par une présence constante de l'un ou de l'autre au travail et surtout par les possibilités d'adaptation des horaires à la charge de travail. Cette forme de Job-sharing attire surtout des personnels qualifiés de la santé et des services sociaux, des enseignants, des employés de bureau et des cadres. Elle concerne essentiellement les femmes bien que les hommes soient aussi intéressés par cette forme d'aménagement de l'emploi et du temps de travail (B. OLMSTED, 1979) [31].

— A la fin des années 70, le travail à temps partiel a pu être utilisé comme *forme de partage du travail dans des entreprises* confrontées à une baisse d'activité. Présenté aux salariés comme une alternative aux licenciements, c'est un moyen d'obtenir leur adhésion à certaines formes de réduction d'activité (LETABLIER, 1982) [24] et (J.M. MESA, 1984) [28].

— Enfin, à la rencontre d'attentes des salariés en matière de temps de travail et d'exigences des entreprises, le Job-sharing est utilisé comme une *forme de gestion de la main-d'œuvre* adaptée au fonctionnement d'établissements de services et des commerces liés à la clientèle et dont les heures d'ouverture sont plus étendues que la durée normale d'un horaire de salarié à temps complet. La pratique du partage des emplois sous des formes diverses selon le type de partage du temps et du poste : job-splitting, job-sharing... etc., est un moyen pour garantir aux salariés permanents les mêmes droits qu'aux salariés à temps plein. Ainsi, un système assez répandu dans les grands magasins ou les grandes entreprises de services juxtapose trois types d'horaires : hormis les salariés à temps complet, deux groupes de salariés à temps partiel se partagent les mêmes emplois, les « middle of the day employees » qui travaillent 25 à 28 heures par semaine d'une part et d'autre part les « short hours employees » qui ont un horaire hebdomadaire inférieur à 20 heures réparti le soir et le samedi, voire le dimanche. Les premiers forment un groupe stable de salariés à temps partiel permanents, en majorité des femmes mères de famille ; ils bénéficient des mêmes droits sociaux que les salariés à temps complet. Les seconds sont des étudiants, des retraités ou des employés qui ont déjà un emploi principal ailleurs ; ils sont plus mobiles que les précédents et bénéficient d'avantages sociaux plus limités. Pour les employeurs, cette combinaison d'horaires et de personnels s'adapte aux fluctuations journalières et hebdomadaires prévisibles de l'activité. Cependant, si ces formes d'emploi progressent dans le secteur tertiaire, elles restent limitées aux grandes entreprises et sont quasi-inexistantes dans l'industrie où les pratiques des heures supplémentaires et du "lay-off" sont les moyens usuels d'ajustement du travail aux variations de la production.

En fait, si le job-sharing est numériquement peu développé, il reste que dans les années 70, beaucoup d'espoirs étaient fondés sur le développement du travail à temps partiel volontaire comme forme de flexibilité du temps de travail avantageuse tant pour les salariés que pour les employeurs. Mais les années 80 ont vu le retour à d'autres priorités.

• *La remise en cause du consensus*

La récession de 1982-1983 semble avoir mis fin à l'intérêt pour ces formes nouvelles d'emploi et en général à tout ce qui touche au temps de travail et à son aménagement. Elle a été l'occasion d'un recentrage sur la sécurité de l'emploi, le revenu et la carrière pour les salariés tandis que l'économie américaine s'est engagée dans une transformation de ses structures et de ses pratiques managériales, à la recherche de nouvelles performances économiques. La question de la durée du travail s'est effacée devant le regain de vitalité de « l'éthique du travail » nécessaire à la remontée de la productivité (F. BEST, 1986) [5].

Dans les entreprises, cette question qui a rencontré des résistances de la part des cadres moyens et des contremaîtres n'est plus à l'ordre du jour. Les directions semblent davantage intéressées par la recherche de sources nouvelles de flexibilité, telles que les systèmes de rémunération à deux niveaux (PIORE, 1986) [34]. De plus, l'importance qu'a prise la défense de l'emploi dans les luttes syndicales lors des vagues de licenciements et des fermetures d'usines atteste du besoin de sécurité de l'emploi et de croissance économique des salariés (O. KOURCHID, 1982) [21]. Et l'implication des syndicats dans la politique même de l'entreprise dans certains secteurs d'activité comme l'automobile, montre bien l'enjeu que représente la garantie de l'emploi dans les années 80 (J.-M. SAUSSOIS, 1986) [36].

A ces raisons, il convient encore d'ajouter les changements dans les politiques publiques et la moindre attention accordée aux problèmes sociaux et en conséquence aux initiatives publiques en matière de traitement du chômage et de partage du travail, d'organisation de la retraite, des recyclages et d'éducation en général.

La fin de ce consensus a contribué à la stabilisation du travail à temps partiel volontaire et à l'accroissement des fluctuations du temps partiel économique.

III LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DANS LA POLITIQUE FRANÇAISE DE PARTAGE DU TRAVAIL (12)

En France, le travail à temps partiel a toujours eu un rôle d'ajustement de l'emploi, mais d'une ampleur plus limitée qu'aux Etats-Unis. Dans les années 60, on attendait de son développement qu'il contribue à l'accroissement de l'offre de travail qui semblait insuffisante pour assurer l'équilibre du marché du travail mais son rôle est resté très faible. Dans les années 70, les entreprises ont eu davantage recours aux formes particulières d'emploi qu'au TTP pour répondre à leurs besoins de flexibilité (BAROIN, 1981) [3]. Dans les années 80, on assiste à un changement de perspective : on attend du TTP qu'il contribue à limiter l'augmentation continue du chômage. Pour cela, il faut changer la logique de son développement et inciter les entreprises, en particulier industrielles, à promouvoir des formes nouvelles d'aménagement-réduction du temps de travail de manière à accroître les possibilités des personnes prêtes à échanger une fraction de leur revenu contre du temps. Le travail à temps partiel est devenu un des instruments de la politique de partage du travail et son rôle s'est renforcé avec le changement d'orientation de cette politique en 1984 qui met l'accent non plus sur la réduction de la durée du travail, mais sur la recherche de formes d'aménagement du temps de travail susceptibles d'améliorer l'efficacité productive des entreprises. Toutefois, la tendance au développement du TTP en France est antérieure aux mesures législatives de 1981-1982 et ce mouvement repérable dès 1975 tendrait à montrer que les logiques à l'œuvre ne sont peut-être pas tres différentes de celles que l'on observe aux Etats-Unis.

La place du travail à temps partiel dans la politique de partage du travail

Jusqu'à ces dernières années, le travail à temps partiel n'avait pas été utilisé en France comme instrument de partage du travail. Il était plutôt considéré comme un arrangement, un aménagement du temps de travail toléré à un nombre restreint de salariés par les entreprises, ou bien comme une forme d'emploi précaire dont il importait de limiter le développement. Les syndicats n'y étaient pas favorables, et il restait associé à la notion de salaire d'appoint des femmes. Les deux mesures adoptées en 1981 et 1982 visaient à rendre la formule plus attractive pour les employeurs et pour les salariés en assurant à ces derniers des garanties et des droits identiques à ceux des salariés à temps complet (13).

Toutefois les limites de la politique contractuelle du partage du travail menée en 1982-1983 ont entraîné un infléchissement de cette politique associant plus directement aménagement et réduction du temps de travail, et conduisant à des formules plus individualisées (M. ELBAUM et al., 1985) [10]. Le changement d'orientation correspond à un glissement sensible du débat sur la question du temps de travail et sa réduction. La création d'emplois et la réduction du chômage n'apparaissent plus comme les objectifs premiers de la réduction du temps de travail ; ils deviennent subordonnés à l'accroissement de l'efficacité productive des entreprises, un moyen d'accompagnement de l'automatisation des processus productifs, d'accroissement de l'efficacité et de la flexibilité (D. TADDEI, 1985) [38].

Dans cette logique d'aménagement-réduction du temps de travail, le travail à temps partiel devient une pièce importante de la politique de partage du travail, comme l'attestent les décrets de 1984-1985 (14). Il ne s'agit plus seulement de garantir les conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel mais d'encourager les employeurs à recourir à cette forme d'emploi par des incitations financières.

La multiplication des formes de travail à temps partiel

L'intérêt différent porté à cette forme d'emploi au cours des dernières années admet l'existence d'aspirations temporelles différenciées de la main-d'œuvre, qui ne sont pas toujours en contradiction avec les objectifs des entreprises. Jusqu'alors, le recours au travail à temps partiel était soit la norme dominante de l'emploi non qualifié des petits établissements des commerces et services, soit le résultat d'une tolérance envers certaines catégories de personnel qui en faisaient la demande dans les grands établissements. Au cours des dernières années sont apparues et se sont développées des formes de travail à temps partiel qui s'inscrivent dans des stratégies de gestion du temps de travail : équipes de salariés à temps partiel en horaires normaux ou atypiques, formes d'emplois partagés, formes de temps choisi avec diverses modulations possibles, et formes particulières d'insertion et de retrait de la vie active.

Le développement récent du travail à temps partiel s'inscrit dans un contexte caractérisé à la fois par la diversification des régimes horaires et par l'individualisation des rythmes de travail (15). De nombreux établissements appliquent plusieurs horaires différents dont certains très astreignants pour les salariés entraînent des conflits, par exemple refus du travail le samedi matin, ou refus de démarrer très tôt le matin.

Parmi ces formes, on peut citer :

— ***Les équipes de salariés à temps partiel,*** soit en horaires normaux (2 x 6 sur 5 jours), soit en horaires atypiques. Le principe des équipes de salariés à temps partiel n'est pas entièrement nouveau. C'est une forme assez classique d'ajustement du temps de travail aux variations journalières et hebdomadaires de l'activité dans les commerces et les services. En revanche, dans l'industrie, cette forme d'emploi est nou-

---

(12) Nous avons bénéficié pour cette partie des discussions avec Pierre BOISARD et Patricia BOUILLAGUET-BERNARD (cf. Bibliographie, article à paraître) [7].

(13) Voir la loi du 28 janvier 1981 (n° 81.64) et l'ordonnance du 26 mars 1982 (n° 82.271).

(14) Voir : le Décret du 27 juillet 1984 qui fixe une aide financière aux entreprises, le Décret du 30 mai 1984 qui inclut désormais le temps partiel dans les clauses des contrats de solidarité réduction du temps de travail et les Décrets du 5 mars 1985 qui assouplissent les conditions d'obtention de la prime pour les entreprises afin de favoriser l'embauche des demandeurs d'emploi.

(15) Par exemple, l'accord d'entreprise du 23.10.83 sur le TTP au C.I.C. à Paris prévoit seize modalités différentes d'organisation du travail à temps partiel.

velle. Elle s'inscrit dans une perspective de réorganisation du travail en vue d'accroître la durée d'utilisation des équipements. Les formes adoptées sont diverses et varient selon les caractéristiques du procès de travail. Selon les cas, ces horaires réduits sont rémunérés comme du temps partiel ou comme du temps complet dans le cas de certaines équipes de fin de semaine par exemple. A un système classique de travail posté en 2 x 8 peut se substituer un système de trois équipes alternées à horaire réduit (31 heures 30 au lieu de 40 heures hebdomadaires) et salaire réduit, plus flexible. Le système a parfois permis d'embaucher (16). Les équipes à temps partiel peuvent être en complément des équipes à temps plein, ou bien se substituer à elles, ou encore remplacer les heures supplémentaires.

— ***Les formes d'emploi partagé :*** Elles sont moins diffusées en France que les équipes à temps partiel et surtout, elles s'inscrivent dans une logique différente. Pour l'entreprise, il s'agit généralement de faire face à un ralentissement d'activité qui se traduit par des sur-effectifs, sans procéder à des licenciements. Pour cela, elle propose à ses salariés une formule de partage du travail qui consiste à diviser des postes de travail selon un arrangement de collaboration et de partage du temps. De grandes entreprises industrielles (17) ont proposé cette formule à leur personnel de production.

— ***Les formes de temps choisi :*** Elles sont conçues pour laisser aux salariés certaines facilités pour se réserver du temps au moment de leur choix. Les modulations peuvent être réparties à la semaine, au mois ou même à l'année. Le mercredi libre est la formule la plus répandue mais des expériences de temps partiel annualisé sont en cours dans des entreprises de la grande distribution et dans l'industrie.

— A ces formules, il convient d'ajouter celles qui relèvent du traitement social du chômage, en direction des jeunes par exemple avec les travaux d'utilité collective (TUC), les formations en alternance, les contrats formation-emploi... ou en direction des salariés en retraite progressive avec les contrats de solidarité pré-retraite, ou encore en direction des actifs. Dans cette perspective, l'emploi à temps partiel est un moyen d'aménager les transitions entre formation et activité, et activité et retraite dans le cadre de dispositifs réglementaires qui modifient les règles de gestion de l'emploi, de l'insertion professionnelle et du retrait d'activité.

En définitive, quelles que soient les formes multiples d'organisation du temps, les logiques de diffusion du travail à temps partiel ne restent-elles pas les mêmes ? La progression du TTP est plus ou moins infléchie par l'adoption de mesures législatives mais elle reste globalement liée à la progression de l'activité féminine et à l'importance croissante du secteur tertiaire.

Les logiques de diffusion du travail à temps partiel en France

• ***La logique « temps choisi » :*** L'initiative du travail à temps partiel revient aux salariés. L'option est souvent temporaire, liée à la présence de jeunes enfants dans la famille. Elle correspond à une modalité précise du TTP : le mercredi libre en est la forme la plus fréquente puisque 45 % des temps partiels de moins de 15 heures par semaine, 22 % des temps partiels de 15 à 29 heures et 25 % de ceux faisant plus de 29 heures ne travaillent jamais le mercredi. Parmi ces derniers, lorsqu'ils sont employés administratifs, le pourcentage est de 40 %. Il s'agit là d'une option pour un aménagement de temps de vie familial. Les temps partiels volontaires concernent plus souvent des employés qualifiés que le temps partiel imposé (A. LEHMANN. 1985) [22]. Les femmes mères de famille sont surtout concernées, qui, bien que ne pouvant s'accommoder des rigidités du travail à temps plein, souhaitent néanmoins rester dans l'emploi. Dans ce cas, le TTP traduit leur attachement à l'activité professionnelle et leur relation complexe au temps travaillé (D. KERGOAT, 1984) [19]. Les lois de 1981-1982 ont ouvert cette possibilité de temps partiel choisi à une population élargie. Ce qui avant n'était qu'une tolérance accordée par certains employeurs devient une possibilité accordée à un plus grand nombre. L'ordonnance de mars 1982 et la loi du 11 janvier 1984 qui ouvrent la possibilité de travail à temps partiel à tous les agents de l'Etat vont encore dans ce sens. Elles rendent plus attractif le travail à temps partiel en accordant aux salariés qui choisissent cette option des droits et des garanties identiques à ceux des travailleurs à temps plein.

• ***La logique d'efficacité productive :*** Elle se fonde sur la recherche d'une flexibilité accrue du travail par les entreprises. Elle se développe surtout à l'initiative des employeurs, sous des formes plus ou moins innovantes : TTP irrégulier, intermittent, de week-end, en horaires décalés, en équipes... Cette recherche d'assouplissement du cadre temporel par les entreprises ne laisse pas toujours le choix aux salariés, et peut être un facteur de contraintes important : travail de fin de semaine, variabilité des horaires, journées longues et horaires tardifs... (J. BUE et M.F. CRISTOFARI, 1986) [9]. La faible évolution ces dernières années des demandes d'emploi à temps partiel confirme la pré-éminence des employeurs dans la progression de cette forme de TTP qui concerne plutôt des emplois non qualifiés.

• ***La logique partage du travail :*** Elle engendre également des formes imposées de TTP, soit aux salariés d'entreprises en situation de réduction d'activité et de sur-effectifs, soit aux actifs sans emploi sur le marché du travail. Sans entrer dans le débat sur la notion de « libre choix », la logique à l'œuvre dans ce cas résulte de la situation économique et de la situation du marché du travail ; elle relève du principe de solidarité et du traitement social du chômage. Elle a contribué lors des dernières années à modifier le profil du chômage, en particulier des jeunes chômeurs (O. MARCHAND, 1986) [27]. Les deux décrets du 5 mars 1985 en créant une incitation financière en direction des entreprises tente de favoriser l'embauche des demandeurs d'emploi.

(16 Par exemple à l'usine B.A.S.F. d'ETTENHEIM. Cf. *Intersocial*, n° 102, mai 1984.

(17) PEUGEOT par exemple. Cf. : « Peugeot, le temps de binômes » « *L'usine nouvelle*, n° 10, mars 1983. « Peugeot-Sochaux : les bonheurs du mi-temps », *Libération* 20 décembre 1982.

Travail à temps partiel et norme collective d'emploi

Les réglementations en matière de TTP ont sans doute eu moins d'effet sur sa diffusion que sur sa contribution à la diversification des formes d'emploi et à la remise en cause de la norme collective d'emploi. Toutefois, la meilleure protection des salariés à temps partiel a pu avoir un effet attractif sur le développement du TTP volontaire mais on peut se demander s'il n'y a pas un seuil au-delà duquel cette forme de temps partiel ne progresse plus. En ce qui concerne le TTP imposé par les employeurs, les réglementations ont peu d'effet sur les dynamiques de diffusion. Elles visent plutôt à protéger d'une précarisation excessive la main-d'œuvre ainsi employée.

Toutefois, quelles que soient les formes nouvelles du travail à temps partiel et l'importance de la recherche de flexibilité dans son extension, il reste une forme d'emploi discriminante dans les faits si l'on en juge par le renforcement de sa composante féminine. Actuellement, plus de 80 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes et il y a peu de signes indiquant une adhésion accrue des hommes à ces formules (BOISARD et Al. 1986). De par ses multiples possibilités, le travail à temps partiel apparaît comme un moyen de relayer une forme de flexibilité devenue obsolète qui s'appuyait sur la discontinuité de l'activité professionnelle des femmes et les entrées-sorties du marché du travail qu'elle entraînait. Ainsi, une flexibilité par le temps viendrait se substituer partiellement à une flexibilité de l'emploi tout en reposant sur la même catégorie de main-d'œuvre.

Avec la diversification des formes (JALLADE, 1981) [18] et la progression des statuts intermédiaires d'emploi (N. KERSCHEN, 1986) [20], c'est la notion même d'emploi qui se dilue.

*
* *

Malgré les différences importantes de développement, des divergences dans les modalités d'extension et malgré les différences institutionnelles qui rendent la comparaison délicate entre les deux pays, on peut déceler des similitudes dans les dynamiques de développement du travail à temps partiel. Les logiques survivent quels que soient le contexte économique et les politiques d'emploi mises en œuvre. Soit l'introduction du TTP relève d'une problématique de politique sociale et se développe à l'initiative des salariés, soit elle relève d'une recherche d'efficacité productive et de flexibilité accrue du travail et se développe à l'initiative des entreprises selon des modalités plus ou moins innovantes et plus ou moins attractives pour les salariés en fonction des dispositifs législatifs adoptés par l'Etat.

Aux Etats-Unis, le rapport de force concernant le temps de travail, devenu défavorable aux salariés depuis la récession de 1982-1983, a contribué à déplacer la frontière entre progression du temps partiel volontaire et du temps partiel contraint à l'avantage de ce dernier. C'est le rôle du travail à temps partiel sur la flexibilité du volume d'emploi qui l'emporte au détriment de la sécurité de l'emploi à laquelle aspirent les salariés, spécialement en temps de crise. En France, malgré la persistance de la récession de l'emploi, le travail à temps partiel poursuit son développement. Mais la question de la contribution de cette forme d'emploi au partage du travail, souvent abordée au début des années 80 (GASPARD, 1980 ; PERRONET, 1982 ; J. LOOS, 1985) [14], [33], [25] est moins à l'ordre du jour au vu de la modestie des résultats de cette politique.

L'avantage des nouvelles formules d'aménagement-réduction du temps de travail, job-sharing aux Etats-Unis, partage des emplois et temps choisi en France a été de générer des emplois à temps partiel différents dans leur nature et leur forme de ceux qui existaient jusqu'alors. Certes, leur développement est encore limité mais ils n'en contribuent pas moins à revaloriser le travail à temps partiel et à instaurer une nouvelle manière de travailler qui réponde mieux à la fois aux aspirations des salariés et aux exigences des entreprises. Cependant, les créations d'emplois à temps partiel peuvent être aussi porteuses de nouvelles contraintes temporelles qui ne rencontrent pas toujours l'adhésion des salariés.

Enfin, le changement d'approche du travail à temps partiel en France et son insertion dans une politique plus large a permis de contrôler, du moins en partie, la croissance spontanée des formes classiques de travail à temps partiel telles qu'elles sont observées aux Etats-Unis et qui se traduisent pour les salariés par des discriminations et une précarité accrue.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

[1] ADAMS Larry T., « Changing employment patterns of organized workers », *Monthly Labor Review,* Feb. 1985.

[2] « America, America, ouvriers et syndicats sous Reagan », n° 9, sept. 1985.

[3] BAROIN Daniel, *« Travail à temps partiel», économie tertiaire et infériorisation sur le marché de l'emploi,* miméo. Journées d'économie sociale, Dijon, septembre 1981

[4] BEDNARZIK Robert W., « Short workweeks during economic downturns ». *Monthly Labor Review,* june 1983.

[5] BEST Fred, The future of work, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1973.

[6] BEST Fred, « Le plan de vie flexible, une voie d'avenir à explorer ». *Futuribles, janvier 1986, pp. 25-39.*

[7] BOISARD Pierre, BOUILLAGUET Patricia, LETABLIER Marie-Thérèse, « Le partage de travail, une politique asexuée ? ». A paraître, *Nouvelles questions féministes,* 1986.

[8] BOUILLAGUET-BERNARD Patricia et GAUVIN Annie, « Le travail des femmes dans la crise en France ». *Economie et sociétés,* Tome XX, n° 4, avril 1986, pp. 105-140.

[9] BUE Jennifer et CRISTOFARI Marie-France, « Contraintes et rythmes de travail des salariés à temps partiel ». *Travail et emploi,* mars 1986, n° 27, pp. 31-41.

[10] COLIN J.-F., ELBAUM M. et FONTINEAU A., « Chômage et politique de l'emploi 1981-1983 ». *Observations et diagnostics économiques,* n° 7, avril 1984.

[11] COMBAULT Philippe, « Le travail à temps partiel en 1984 », *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi,* n° 12-13, septembre 1985.

[12] DANSET Dorothée, « Le travail à temps partiel aux USA », *Cahiers de l'IRES,* Paris 1986, pp. 80-85.

[13] DEBOUZY Marianne, Travail et travailleurs aux Etats-Unis, *La Découverte,* Paris, 1984.

[14] GASPARD M., « Etendre le travail à temps partiel pour réduire le chômage », *Cahiers Français,* mars-avril 1980.

[15] HAMEL Harvey R., « New data series on unvolontary part-time work », Technical notes, *M.L.R.,* March 1985.

[16] HELLER Jean-Luc, « Emploi et chômage en mars 1985 », *Economie et Statistiques,* n° 183, décembre 1985.

[17] HUET Maryse, « Evolution de la situation professionnelle des femmes depuis la crise », *Cahiers de l'APRE,* n° 1, 1985.

[18] JALLADE J.-P., L'Europe à temps partiel, *Economica,* 1981.

[19] KERGOAT D., « Les femmes et le travail à temps partiel : une relation multiforme et complexe au temps travaillé », *Travail et Emploi,* n° 21, septembre 1984, pp. 7-21.

[20] KERSCHEN Nicole, « Les statuts juridiques intermédiaires », *Ronéo, I.R.E.R.P.,* mars 1986.

[21] KOURCHID Olivier, « L'emploi et la crise aux USA : le déplacement de l'action syndicale », *Sociologie du Travail,* 1982, pp. 192-217.

[22] LEHMANN Aimery, « Le travail à temps partiel de 1978 à 1983 », *Travail et Emploi,* n° 26, décembre 1985.

[23] LETABLIER Marie-Thérèse, « Le travail à temps partiel aux USA : ampleur caractéristiques et perspectives d'évolution », *Cahier du Centre d'Etudes de l'Emploi,* n° 23, 1981.

[24] LETABLIER Marie-Thérèse, « Le partage des emplois aux Etats-Unis : partage du travail ou innovation sociale ? », *Cahier du Centre d'Etudes de l'Emploi,* n° 25, 1982.

[25] LOOS Jocelyne, « Temps de travail et partage du travail : débats et pratiques dans quelques pays industrialisés », *Journées d'études,* Paris 3 et 4 octobre 1985.

[26] MacCOY, MORAND, « Short-time compensation : Formula for work-sharing », *Pergamon Press, Work in America Institute Series,* 1984.

[27] MARCHAND Olivier et MARTIN-LEGOFF Elisabeth, « L'emploi en 1985 : les signes d'une amélioration », *Economie et Statistique,* n° 187, avril 1986.

[28] MESA J.-M., « Travail à temps réduit ou licenciements ? », *Revue Internationale du Travail,* vol. 123, n° 1, janvier-février 1984.

[29] MOY Joyanna, « Recents trends in unemployment and the labor force, 10 countries », *M.L.R.,* Aug. 1985.

[30] NARDONE Thomas J., « Part-time workers : who are they ? », *M.L.R.,* Feb. 1986.

[31] OLMSTED B., « Un nouveau style de travail fait son apparition, le partage des emplois », *Revue Internationale du Travail,* n° 3, mai-juin 1979, pp. 299-316.

[32] PERRONET François et ROCHERIEUX François, « Temps partiel féminin, principal statut des emplois créés après la crise », *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi,* n°s 12-13, septembre 1985.

[33] PERRONET F., « Le travail à temps partiel est-il une arme contre le chômage ? », *Regards sur l'actualité,* n° 82, juin 1982.

[34] PIORE M., « Perspectives on Labor Market Flexibility », *Industrial Relations,* U.C. Berkeley, vol. 25, n° 2, Spring 1986, pp. 146-166.

[35] PIORE M., « A critique of Reagan's labor policy », *Challenge,* March-April 1986, pp. 48-51.

[36] SAUSSOIS Jean-Michel, « Etats-Unis : de nouvelles règles du jeu pour les négociations sociales », *Revue Française de gestion,* septembre-octobre 1986, pp. 99-104.

[37] SEHGAL E., « Employment problems and their effects on family income, 1979-1983 », *Monthly Labor Review,* août 1985.

[38] TADDEI Dominique, « Pour une nouvelle organisation de la production : allongement de la durée d'utilisation des équipements, aménagements et réduction du temps de travail », Paris, *Assemblée Nationale,* 1985.

[39] WEYDERT Jean, « Les emplois américains vus de près », *Projet,* n° 198, mars-avril 1986.