

Ce livre a été publié sur www.bookelis.com

ISBN : 979-10-227-3469-1

© Jules-Alain NGAN

Tous droits de reproduction, d'adaptation et de traduction intégrale ou partielle réservés pour tous pays.

L'auteur est seul propriétaire des droits et responsable du contenu de ce livre.

JULES-ALAIN NGAN

**LE TRAVAIL À TEMPS
PARTIEL :
UNE COMPARAISON
EUROPE-AMÉRIQUE-OCÉANIE**

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS.....	8
INTRODUCTION	9
1. Place du temps partiel dans les théories du marché du travail.....	12
1.1. La théorie traditionnelle de la segmentation du marché du travail	
1.2. La théorie des préférences	
2. Les modalités du travail à temps partiel.....	28
2.1. Le temps partiel choisi	
2.2. Le temps partiel contraint	
3. Logiques de développement du temps partiel...	33
3.1. Logique politique de lutte contre le chômage	
3.2. Logique de flexibilité des entreprises	
3.3. Logique individuelle des salariés	
4. Le temps partiel en Europe.....	43
4.1. France	
4.2. Allemagne	
4.3. Royaume-Uni	
4.4. Irlande	
4.5. Pays-Bas	
4.6. Danemark	
4.7. Suède	

5. Le temps partiel en Amérique.....	58
5.1. Canada	
5.2. États-Unis	
 6. Le temps partiel en Océanie.....	 64
6.1. Australie	
6.2. Nouvelle-Zélande	
 CONCLUSION.....	 67
RÉFÉRENCES.....	70

À mes fils, Jonathan, Antoine et Nicolas.

REMERCIEMENTS

Je remercie tous les membres du jury du Diplôme de Recherche Spécialisée de l'Université de Strasbourg 1 — Professeur Francis KERN (Président du jury), Professeur Jean-Alain HERAUD (Directeur de thèse), Madame Éliane JANKELIOWITCH-LAVAL (Rapporteur), Madame Michèle FORTÉ (Membre invité) — pour l'intérêt accordé à l'originalité de ma thèse de DRS, en m'attribuant une « Mention Honorable » en novembre 2006. Leur appréciation a motivé mes recherches et publications dans le domaine de l'économie du travail.

AVANT-PROPOS

Cet ouvrage est un extrait actualisé de la thèse que j'ai soutenue en novembre 2006 pour obtenir le Diplôme de Recherche Spécialisée en sciences à l'Université de Strasbourg 1. Compte tenu des points de vue négatifs répandus dans la littérature économique sur le travail à temps partiel, mon ambition était de cerner les logiques d'usage du temps partiel en comparant les données disponibles sur ce régime d'emploi en Europe, Amérique et Océanie. Je me suis donc penché sur les travaux réalisés dans 11 pays pour mettre en évidence le dualisme du marché du travail à temps partiel : temps partiel secondaire et temps partiel primaire. On observe que le temps partiel se décline surtout en emplois flexibles, non qualifiés, peu rémunérés ou sans perspectives de promotion. Mais il existe aussi dans ce régime d'emploi, des postes primaires : qualifiés, stables et bien rémunérés.

INTRODUCTION

L'objectif de cet ouvrage est de montrer — à contre-courant de la théorie traditionnelle de la segmentation du marché du travail (Leclercq, 1999) et de la théorie des préférences (Hakim, 2001) — que le temps partiel n'est pas toujours lié au marché secondaire. L'accent est alors mis sur l'hétérogénéité des emplois à temps partiel (Tilly, 1992, 1996, 1997). Il convient de présenter les modalités du travail à temps partiel et les différentes logiques du développement de ce régime d'emploi en Europe, Amérique et Océanie. Onze pays de l'OCDE ont retenu notre attention dans ce cadre : France, Allemagne, Royaume-Uni, Irlande, Pays-Bas, Danemark, Suède, Canada, États-Unis, Australie et Nouvelle-Zélande.

L'OCDE définit le temps partiel comme un régime d'emploi dont l'horaire hebdomadaire est inférieur à 30 heures. Mais tous les pays membres n'adoptent pas cette définition. Il est souvent fait référence au temps plein : le salarié à temps partiel est alors considéré comme tel si son horaire hebdomadaire de travail est inférieur à celui d'un salarié à temps plein occupant le même type d'emploi dans le même établissement (Aubry, 1999). Ce qui ne permet pas de considérer le temps partiel comme un régime d'emploi à part entière ou attractif (Bué, 2013).

Le temps partiel est présenté dans la littérature économique comme un moyen de concilier vie professionnelle et vie familiale (Bressé et Galtier, 2006). Toutefois, des nuances s'imposent pour appréhender

cette logique. Car tous les emplois à temps partiel ne sont pas favorables à la vie familiale pour au moins deux raisons. D'une part, les salariés à temps partiel sont souvent considérés comme une main-d'œuvre de second rôle. D'autre part, nombre d'emplois à temps partiel sont peu qualifiés, précaires et imposés par les employeurs. Ces emplois exigent une « disponibilité temporelle » — coupures, travail morcelé, imprévisibilité, adaptabilité, etc. — qui perturbe la vie familiale (Corwin, Lawrence et Frost, 2002 ; Milewski, 2005). Si l'on considère que le temps partiel relève du marché secondaire du travail, il convient d'adopter une approche nuancée des pratiques favorables à la famille. Car le temps partiel sert d'abord d'outil de flexibilité aux entreprises, avant d'être un moyen de concilier vie professionnelle et vie familiale (Schur, 2003 ; Aaronson et French, 2004 ; Jenkins, 2004).

Le temps partiel est habituellement lié au marché secondaire du travail : emplois précaires, sans perspectives de formation et de promotion (De Palma, 1999 ; Aaronson et French, 2000). Bien que tous les salariés soient tenus d'atteindre certains objectifs pour rester employables, peu d'employeurs investissent dans les formations qualifiantes des salariés à temps partiel. L'implication de ces salariés dans la vie des entreprises n'est souvent qu'une aubaine (Bué et Roux-Rossi, 2002).

Le temps partiel est aussi lié au rôle social traditionnel de la femme (Caputo et Cianni, 2001). Mais les hommes sont aussi concernés par ce régime d'emploi (Wierink, 1998, 2000, 2001 ; Pak, 2013a, 2003b). Même si la tendance des temps partiels secondaires est forte, la proportion d'emplois à temps partiel qualifiés n'est pas

nulle sur le marché du travail (Tilly, 1992, 1996, 1997). Pour avoir théorisé l'offre de travail des femmes en Grande-Bretagne et préconisé sa généralisation dans les pays européens, un auteur comme Hakim (2001) semble incontournable dans notre analyse du temps partiel.

Si en France, le temps partiel est le plus souvent considéré comme un régime d'emploi faiblement rémunéré et pauvre en perspectives de formation et de promotion, qu'en est-il des autres pays de l'OCDE ?

Pour répondre à cette question, nous allons présenter et analyser les travaux portant sur onze pays de l'OCDE à des fins de comparaisons internationales.

L'ouvrage — consacré à la revue de la littérature sur le travail à temps partiel — est organisé de la manière suivante. La place du temps partiel dans les théories du marché du travail est tout d'abord identifiée. Nous analysons la place du temps partiel dans la théorie traditionnelle du marché du travail et dans la théorie des préférences. Ensuite, les modalités du temps partiel — « Temps partiel choisi » et « temps partiel contraint » — sont discutées. Les logiques de son développement dans les 11 pays de l'OCDE que nous avons retenus sont également présentées et analysées : logique politique de lutte contre le chômage de masse, logique de flexibilité des entreprises et logique individuelle des salariés. Enfin, nous insistons sur les représentations sociales du travail à partiel en Europe, en Amérique et en Océanie.

1. Place du temps partiel dans les théories du marché du travail

Nous discutons deux théories qui réservent une place secondaire au travail à temps partiel. Il s'agit de la théorie traditionnelle de la segmentation du marché du travail et de la théorie des préférences.

1.1. La théorie traditionnelle de la segmentation du marché du travail

La théorie traditionnelle de la segmentation du marché du travail accorde une place secondaire au temps partiel (Leclercq, 1999). Dès lors, les caractéristiques théoriquement attribuées au temps partiel ne permettent pas toujours de le considérer comme un régime d'emploi attractif (Bué, 2013). Il est souvent présenté comme une forme d'emploi transitoire ou atypique, le temps plein à durée indéterminée apparaissant comme la norme de travail. Mais des nuances s'imposent, compte tenu des mutations des marchés du travail et du développement du travail à temps partiel dans les pays de l'OCDE.

D'après la théorie traditionnelle de la segmentation du marché du travail, le marché du travail se compose de deux segments : un segment primaire et un segment secondaire. Le premier fonctionne sur la base d'un marché interne : unité administrative dans laquelle la rémunération et l'affectation du travail sont déterminés par un ensemble de règles et procédures administratives (Doeringer et Piore, 1971). Le marché interne se définit en fonction des niveaux de qualification du personnel au sein de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe. Les

promotions sont facilitées au sein d'un marché interne. Le recrutement se fait parmi les chômeurs alors que l'accès au marché externe est ouvert à tous les travailleurs (Doeringer, 1986 ; Leclercq, 1999). Le marché externe correspond théoriquement au segment secondaire auquel appartiendrait le temps partiel (Tableau 1, p.14). Ce segment est composé d'emplois pour lesquels le niveau de rémunération et les possibilités de promotion interne sont faibles ou inexistantes. La sécurité de l'emploi n'est pas assurée et les conditions de travail et d'emploi sont peu satisfaisantes (Cases et Missègue, 2001 ; Le Minez, 2002). Comme le soulignent Edwards et Robinson (2004), le salarié à temps partiel est habituellement considéré comme un travailleur de second rôle, faiblement rémunéré et « jetable » dont le coût de rotation est faible pour les entreprises. Le temps partiel apparaît ainsi comme un outil de flexibilité pour les employeurs :

« Part-time workers are used for tasks that take a limited time, such as catering or cleaning, for matching labour to the peaks and troughs of demand, or for extending opening or production hours but avoiding expensive overtime and shift payments...Labour market segmentation theories hold that employers utilize labour on a part-time basis because the benefits (costs reduction) are assured- by segmenting the labour supply, they can employ part-times on take-it-or-leave-it terms made possible by plentiful supply of women seeking part-time work, their lack of collective strength and, until recently poor legal and social protection as employees. Part-time working therefore has been generally associated with secondary labour markets — a marginalized form of cheap labour and precarious employment found largely in low-skill jobs that can be organized efficiently on a part-time basis » (Edwards et Robinson, 2004, p.168).

Tableau 1.
La théorie traditionnelle de la
segmentation du marché du travail

Caractéristiques	Marché primaire	Marché secondaire
Salaires	Élevés	Faibles, salaires minima
Durée du travail	Temps plein*	Temps partiel ou contrat à durée déterminée
Avantages sociaux	Importants	Aucun ou peu
Conditions de travail	Bonnes	Mauvaises
Sécurité de l'emploi	Assurée	Aucune
Stabilité de l'emploi	Grande	Faible
Contrôle du travail	Faible	Grand
Syndicalisation	Fréquente	Rare
Possibilité de promotion	Fortes	Faibles
Possibilités de formation	Fortes	Faibles
<p>* L'auteur prend dans un sens plus large les CDI. Source : Leclercq (1999, p.283)</p>		

Certains emplois à temps partiel ne nécessitent *a priori* pas de dépenses en formation qualifiante ni de promotions (Bué et Roux-Rossi, 2002). Pour Ulrich (2001), le temps partiel se caractérise par : la précarité des emplois, des écarts de salaires importants par rapport à ceux des salariés à temps plein, un accès difficile à la formation, une concentration dans des emplois peu qualifiés, des horaires atypiques (heures du samedi, du dimanche, des jours fériés, etc.). Mais il n'est pas exclu que des salariés à temps partiel s'impliquent dans leur vie professionnelle pour atteindre les objectifs fixés par leurs employeurs, la plupart des salariés étant évalués individuellement (Crifot-Tillet, Diaye et Greenan, 2003). Le temps partiel se caractérise aussi par une intensification du travail (Edwards et Robinson, 2004). Mais il peut présenter les mêmes caractéristiques que le temps plein dans le cadre du marché interne du travail, les salariés à temps partiel n'étant pas toujours non qualifiés.

1.2. La théorie des préférences

Construite à partir d'observations faites en Grande-Bretagne, la théorie des préférences devait permettre d'uniformiser l'offre de travail féminine dans l'Union européenne. Cette théorie semble intéressante lorsque l'on aborde les modalités du temps partiel et les conditions d'une carrière dans les secteurs féminisés. Mais compte tenu des mutations des marchés du travail et des « stéréotypes nationaux » contre l'offre de travail féminine, une approche au « cas par cas » paraît plus convaincante qu'une approche uniforme du temps partiel.