

JOHN M. EVANS
DOUGLAS C. LIPPOLDT
PASCAL MARIANNA¹

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL : ÉTAT DES LIEUX – COMPARAISON STATISTIQUE INTERNATIONALE

RÉSUMÉ. Cette contribution² plante le décor des débats sur la durée du travail en décrivant les tendances récentes affectant la durée et l'organisation du travail. Elle se concentre sur huit grands pays de l'OCDE : Allemagne, Espagne, États-Unis, France, Japon, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède.

Entamée depuis plus d'un siècle, la baisse du temps de travail annuel par personne disposant d'un emploi s'est ralentie depuis quelques années, et s'est même inversée dans certains pays. Dans ceux où elle se poursuit, c'est suite à une action du législateur (Japon, France) ou à des négociations intensives entre les partenaires sociaux (Allemagne et Pays-Bas). Les États-Unis et la Suède enregistrent l'un comme l'autre une augmentation de la durée annuelle moyenne du travail. Dans le premier cas, c'est en partie dû à une progression des heures supplémentaires, dans le second, à un accroissement de la durée moyenne du travail à temps partiel. Pour les pays européens, cet article montre que l'évolution de la durée de travail hebdomadaire peut être reliée aux dis-

positifs institutionnels applicables à l'échelon national.

Quant au temps partiel, il est responsable d'une baisse de la durée moyenne du travail et constitue une source majeure de création d'emplois dans la plupart des pays européens et au Japon, mais pas aux États-Unis. Il se révèle généralement moins bien rémunéré que le travail à temps plein, y compris sur une base horaire. En outre, même si l'on tient compte de la nature du travail et des emplois concernés, le temps partiel a tendance à s'accompagner d'une formation professionnelle moindre que le temps plein. À cela, il faut ajouter que le passage du temps partiel au temps plein est relativement rare dans la plupart des pays. La seule exception est la Suède, qui est aussi l'un des rares pays où la loi favorise des allers et retours temporaires entre temps plein et temps partiel (une disposition allant dans le même sens vient toutefois d'être votée aux Pays-Bas.)

Malgré ces inconvénients, il semble exister une substantielle demande latente d'emplois à temps partiel chez les femmes

1. JOHN M. EVANS est administrateur principal à l'OCDE, direction de l'Éducation, de l'Emploi, du Travail et des Affaires sociales (john.evans@oecd.org) ; DOUGLAS C. LIPPOLDT est économiste dans cette même direction (douglas.lippoldt@oecd.org) où PASCAL MARIANNA est administrateur (pascal.marianna@oecd.org).

2. Cet article reprend, étend et met à jour des informations déjà publiées dans différentes éditions des *Perspectives de l'emploi* de l'OCDE. Néanmoins, les opinions qui sont exprimées ici ne doivent pas nécessairement être interprétées comme étant celles de l'OCDE ou de ses pays membres.

et, à un degré nettement moindre, chez les hommes, même compte tenu de la baisse de revenu susceptible d'en résulter. La majorité des femmes travaillant à temps partiel affirment le faire volontairement. Si les préférences exprimées par les individus se concrétisaient, on assisterait à une forte augmentation du travail à temps partiel et du pourcentage des couples européens dont un, voire les deux membres, travailleraient de cette manière. Dans le même temps, les femmes employées à temps partiel expriment un niveau de satisfaction professionnelle plus élevé que celles travaillant à temps plein (chez les hommes, c'est l'inverse).

De nombreux éléments montrent par ailleurs que la flexibilité du temps de travail gagne du terrain sous différentes formes. C'est le cas du travail posté (en particulier dans le secteur secondaire), des horaires décalés ou atypiques (le soir, la nuit et le week-end) et de l'annualisation du temps de travail (variation de la durée hebdomadaire du travail sur l'année, avec fixation initiale du nombre moyen d'heures et parfois du tableau global des horaires). Cependant, cet article conclut qu'il n'existe pas encore de preuves attestant que ces pratiques soient d'ores et déjà très répandues.

Classification *JEL* : J22 ; J24 ; J51 ; J31.

Les questions concernant la durée et l'organisation du temps de travail sont d'une grande actualité politique dans nombre de pays de l'OCDE. La durée du travail est une variable économique majeure. Sa modification touche directement la quantité de main-d'œuvre mobilisée dans l'économie et peut se répercuter sur la production, le coût du facteur travail et la compétitivité. Cependant, plusieurs pays, la France en particulier, débattent avec vigueur des moyens pour que la réduction du temps de travail permette d'augmenter la productivité horaire du travail tout en stimulant la croissance de l'emploi. Ce débat établit entre autres choses un lien entre la réduction du temps de travail et une organisation plus moderne de ce travail, par un recours accru aux horaires atypiques, tels que le travail posté ou le week-end, ou encore l'annualisation du temps de travail.

Le nombre d'heures et l'organisation du temps de travail présentent l'un comme l'autre d'importantes dimensions sociales, avec des conséquences sur les performances économiques à long terme. Dans certains pays où la durée du travail est particulièrement élevée, on s'inquiète ainsi de la « crise de temps » que connaissent les familles à deux revenus. Dans d'autres, le développement du temps partiel est bénéfique à l'emploi et permet de conjuguer travail et vie de famille. Cependant, on peut craindre que les emplois à temps partiel n'offrent que des perspectives de carrière et de formation médiocres, au détriment des détenteurs de ces emplois, qui sont principalement des femmes. En outre, si le temps partiel continue de s'accompagner de formations peu poussées, une très forte augmentation de ce type de travail pourrait nuire à la dynamique visant à doter les pays de l'OCDE d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et correctement formée dont ils ont besoin pour faire face à la concurrence mondiale.

Pour évaluer les conséquences des évolutions actuelles du temps de travail, il faut commencer par mieux cerner ces évolutions. C'est l'objet de cette étude qui traite d'abord des tendances récentes affectant le temps de travail et compare celles-ci aux préférences exprimées par les salariés. Eu égard à son importance, la deuxième partie est totalement consacrée au travail à temps partiel. Enfin,

l'article envisage les tendances concernant un certain nombre d'autres formes de travail « atypiques », liées à une « flexibilité » de l'organisation du travail³.

L

La durée du travail : tendances

L'annualisation

Le phénomène le plus frappant concernant la durée annuelle moyenne du travail est que le recul de cette grandeur, engagé depuis longtemps, voit son rythme baisser dans presque tous les pays de l'OCDE, au point, parfois, de s'inverser. Maddison (1995) a ainsi montré que la durée moyenne du travail dans ce qui forme aujourd'hui les pays avancés de l'OCDE est passée d'environ 3 000 à 1 500-2 000 heures par an entre 1870 et 1990. Hormis des augmentations dans un petit nombre de pays avant et pendant la deuxième guerre mondiale, cette baisse a été continue sur l'ensemble de cette période. Comme le montre le GRAPHIQUE 1, il n'en est plus de même aujourd'hui. Sur la majeure partie des années quatre-vingt-dix, la durée du travail est repartie à la hausse en Suède et aux États-Unis. La baisse s'est en revanche poursuivie en France⁴, en Allemagne et aux Pays-Bas, mais plus lentement. Quant au Royaume-Uni et en Espagne, la durée annuelle du travail n'y a guère varié ces dernières années, après les coups d'arrêt survenus, respectivement au début des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. Parmi les pays considérés, seul le Japon a vu la baisse du temps de travail s'accroître ces dernières années.

Le TABLEAU 1 précise ces tendances récentes en faisant apparaître la variation moyenne par an et en heures lors de chacun des trois derniers grands cycles économiques (dont le dernier n'est évidemment pas terminé). Le ralentissement (ou l'inversion) de la diminution sur le cycle en cours par rapport à l'un des deux cycles précédents est manifeste pour tous les pays sauf le Japon.

Afin de mieux appréhender le développement du travail à temps partiel, le TABLEAU 2 décompose l'évolution moyenne du temps de travail annuel par salarié sur les années quatre-vingt-dix en trois ensembles : variation des heures de travail des travailleurs à temps plein et à temps partiel, respectivement, et modification de la part des actifs travaillant à temps partiel (les petits termes d'interaction sont négligés)⁵. Ces estimations préliminaires, qui concernent les onze pays membres de la Communauté européenne dans les années quatre-vingt-dix, ont été calculées

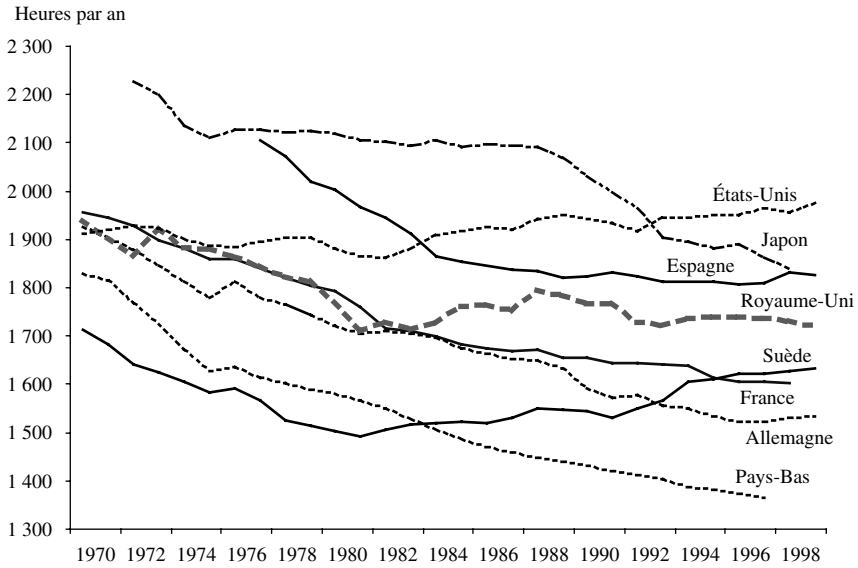
3. Faute de place, certaines statistiques détaillées ne sont fournies que pour huit pays avancés, membres de l'OCDE : Allemagne, Espagne, États-Unis, France, Japon, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède. Pour plus d'informations quant aux définitions et aux sources des données, le lecteur est prié de consulter l'ANNEXE. Pour certaines informations concernant d'autres pays, voir OCDE (1998, 1999, 2000).

4. N'allant pas au-delà de 1998, ce graphique ne renseigne guère sur les effets de la loi sur les 35 heures.

5. Pour comparer le niveau du travail à temps partiel entre les pays, l'OCDE utilise généralement une définition uniforme : un emploi est dit à temps partiel lorsque la durée de travail habituelle est inférieure à 30 heures par semaine. On évite ainsi les difficultés dues aux différences considérables dans les définitions nationales du temps partiel (Van Bastelaer & al., 1997). Cependant, cette définition générale présente deux inconvénients pour le suivi temporel des changements. D'une part, une réduction générale du temps de travail peut faire basculer brutalement un grand nombre de personnes de l'autre côté de la barrière du seuil. D'autre part, elle ne tient pas compte de l'augmentation éventuelle du nombre de personnes travaillant à peine plus de 30 heures hebdomadaires, même s'il s'agit de travailleurs « à temps partiel » au sens usuel du terme, c'est-à-dire où leurs conditions d'emploi diffèrent de celles des autres travailleurs, effectuant un nombre d'heures plus élevé « à plein temps ». Pour ces raisons, le TABLEAU 2 se fonde sur les définitions nationales.

GRAPHIQUE 1

Durée annuelle effective du travail par actif occupé, 1970-1999



Source : Base de données de l'OCDE.

TABLEAU 1

Évolution cyclique de la durée annuelle effective du travail par actif occupé

Variation moyenne du nombre d'heures d'une année sur l'autre

	Cycle**	Variation moyenne annuelle, en heures	Cycle**	Variation moyenne annuelle, en heures	Cycle**	Variation moyenne annuelle, en heures
France	1975-85	- 17,5	1985-93	- 5,4	1993-98	- 7,6
Allemagne de l'Ouest	1975-82	- 10,0	1982-93	- 13,9	1993-99	- 3,9
Japon	1975-83	- 2,1	1983-94	- 17,9	1994-98	- 14,0
Pays-Bas*	1975-83	- 12,1	1983-94	- 12,9	1994-97	- 7,7
Espagne	1975-84	nd	1984-93	- 5,6	1993-99	1,9
Suède	1978-83	- 1,9	1983-93	5,0	1993-99	11,1
Royaume-Uni	1975-82	- 21,8	1982-92	0,2	1992-99	- 1,3
États-Unis	1975-82	- 3,9	1982-91	8,2	1991-99	5,0

nd : non disponible.

* Les estimations portent sur les salariés seulement.

** Les cycles indiqués vont d'un creux à un autre. Un creux correspond à un point de retournement de la conjoncture.

Guide de lecture : En France, la durée de travail baisse de $(17,5 \times 10 =)$ 175 heures entre 1975 et 1985, tandis qu'elle baisse de $(5,4 \times 8 =)$ 43,2 heures entre 1985 et 1993.

Source : Base de données de l'OCDE.

par les auteurs à partir de données fournies par *L'Enquête européenne sur les forces de travail*. Elles sont publiées ici pour la première fois. Comme dans le TABLEAU 1, les résultats portent sur la variation du nombre d'heures d'une année sur l'autre, en moyenne sur la période considérée.

Le TABLEAU 2 montre que la variation du temps de travail annuel en Europe tient principalement au groupe des travailleurs à plein temps et à la proportion des travailleurs à temps partiel parmi les salariés. Dans l'ensemble, les variations dues à la durée du travail des actifs travaillant à temps partiel ont une influence tout à fait minime. L'impact des variations de la part des travailleurs à temps partiel est globalement supérieur à celui des changements du nombre d'heures ouvrées par les actifs à temps plein, mais avec des différences substantielles entre pays⁶.

TABLEAU 2

Contribution du travail à temps partiel aux variations récentes de la durée effective du travail des salariés, entre 1989 et 1998				
Variation moyenne du nombre d'heures d'une année sur l'autre				
Variation imputable à la :				
Variation globale	Variation des heures de travail des travailleurs à temps plein	Variation des heures de travail des travailleurs à temps partiel	Variation de la part des travailleurs à temps partiel	
Belgique	- 6,5	- 1,4	0,4	- 5,1
Danemark	4,3	0,4	2,5	1,1
France	- 6,7	- 2,2	0,7	- 4,9
Grèce	5,7	6,4	0,0	- 0,6
Irlande	- 8,0	- 0,9	0,2	- 7,0
Italie	- 2,0	- 0,4	0,3	- 1,9
Luxembourg	- 6,2	- 2,7	- 1,0	- 2,4
Pays-Bas	- 13,7	- 6,5	0,1	- 7,6
Portugal	- 9,8	- 8,0	0,1	- 1,8
Espagne	- 2,6	1,2	0,1	- 4,0
Royaume-Uni	0,1	2,4	0,9	- 3,2

Note : Pour des précisions sur la méthode de calcul, voir le TABLEAU 5.2, OCDE, *Perspectives de l'emploi*, 1998.
La somme des trois dernières colonnes n'est pas égale à la première colonne à cause des petits termes d'interaction qui ont été omis du tableau. L'Allemagne n'a pas été incluse faute de données cohérentes.

Source : Calculs des auteurs à partir de la base de données de l'OCDE.

Passons maintenant aux pays retenus dans l'étude qui ne figurent pas au TABLEAU 2. D'autres sources d'information montrent ainsi qu'aux États-Unis, l'augmentation de la durée moyenne du travail est liée, d'une part, à une progression du nombre d'heures de travail des femmes et, d'autre part, à un fort accrois-

6. On retrouve ici le schéma observé sur les années quatre-vingt par Evans et Marianna (1998). On peut constater quelques différences apparentes dans les tendances globales indiquées dans les TABLEAUX 1 et 2. Celles-ci sont dues à trois facteurs : différence de couverture, le TABLEAU 1 portant sur tous les actifs ayant un emploi, le TABLEAU 2 sur les seuls salariés ; différence de périodes, qui a beaucoup d'importance étant donné l'extrême sensibilité des heures de travail au cycle économique ; et différence de sources, les sources nationales étant souvent basées sur des sources autres que celles de *L'Enquête européenne sur les forces de travail* (voir ANNEXE).

sement du nombre d'heures supplémentaires, rémunérées ou non (BLS, 1999 ; Hetrick, 2000). Ce phénomène a ramené ce pays au niveau atteint au milieu des années soixante-dix. Le nombre élevé des heures supplémentaires explique également qu'au Royaume-Uni, la durée moyenne du travail soit aujourd'hui la même qu'au début des années quatre-vingt, malgré le développement du travail à temps partiel et la baisse de la durée normale du travail dans certains secteurs (Fagan, 1999). En Suède (comme au Danemark), l'augmentation moyenne est en partie due à un recul de la proportion des travailleurs à temps partiel. En effet, les femmes de ce pays ont tendance à renouer avec le travail à plein temps, et les travailleurs à temps partiel à augmenter leurs heures (Anxo & Storrie, à paraître). En outre, la durée moyenne de travail des actifs occupés y a fortement augmenté au début des années quatre-vingt-dix, parallèlement à la récession, du fait d'un absentéisme moindre et d'une augmentation des heures supplémentaires dans le secteur secondaire. Enfin, la forte décrue du temps de travail au Japon peut être attribuée aux progrès dans l'application de la législation sur la semaine de 40 heures, qui devait entrer en vigueur en 1997, avec une période de grâce de deux ans pour les petites entreprises (Japan Institute of Labour, 2000).

La durée annuelle du travail peut être décomposée en une durée hebdomadaire et en un nombre moyen de semaines ouvrées par an, qui dépend lui-même du nombre de jours fériés et des congés. Jusqu'au début des années quatre-vingt, le nombre de jours de congés a progressé assez vivement en Europe et plus lentement aux États-Unis, avant de se stabiliser, peu ou prou, depuis le milieu de la même décennie. Plus récemment, les droits aux congés annuels ont augmenté dans plusieurs pays : au Danemark et aux Pays-Bas sous l'effet des conventions collectives, en France dans le cadre des négociations liées à l'introduction de la semaine de 35 heures. Cependant, en général, les variations récentes de la durée annuelle du travail sont principalement le fait de changements survenus au niveau hebdomadaire, comme on va le voir maintenant.

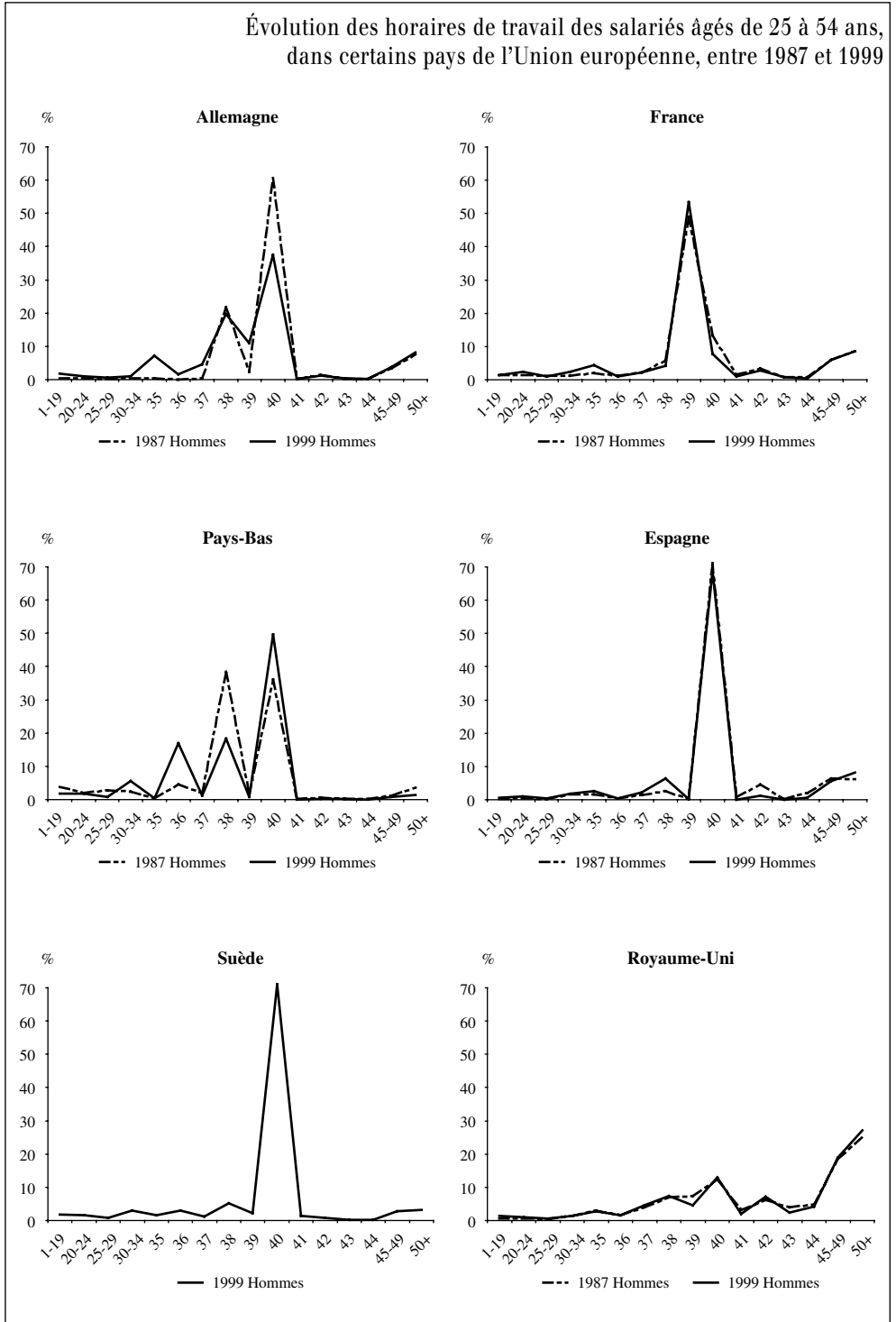
Les changements dans la répartition des heures de travail hebdomadaires

Le GRAPHIQUE 2 détaille la répartition des durées habituelles de travail, y compris les heures supplémentaires habituellement travaillées, pour six pays européens en 1987 et 1999. Il s'agit dans les deux cas d'années de croissance économique forte, mais pas d'années « pics », dans la zone OCDE. Seuls les chiffres concernant les hommes sont repris (ceux relatifs à la population féminine font apparaître un schéma analogue, même si les femmes font plus rarement un grand nombre d'heures et si les courbes sont généralement plus renflées dans la partie gauche de la distribution, du fait du temps partiel). Il faut noter que ces chiffres omettent intentionnellement les absences irrégulières du travail pendant la semaine, pour cause de congés, de travail à temps partiel temporaire ou de maladie. On peut établir une relation entre les différences de profils apparaissant sur ce graphique et les modes de réglementation nationaux du temps de travail (Anxo & O'Reilly, 1999).

En France, on ne constate guère de changement entre 1987 et 1999. Dans les deux cas, un pic se dessine nettement à 39 heures (sur une période plus longue, on observe que ce point haut passe peu à peu de 40 à 39 heures, suite à l'ordonnance

GRAPHIQUE 2

Évolution des horaires de travail des salariés âgés de 25 à 54 ans, dans certains pays de l'Union européenne, entre 1987 et 1999



Source : Eurostat, Enquête européenne sur les forces de travail.

du 16 janvier 1982). Avant la loi sur les 35 heures, les négociations ne portaient que rarement sur le temps de travail et la pointe observée correspond à la durée légale du travail, applicable à la majorité des emplois dans l'économie. Les premiers effets de la semaine de 35 heures commencent tout juste à se manifester dans ces statistiques. Des données plus récentes feraient en revanche apparaître un recul substantiel de la durée moyenne de travail hebdomadaire⁷. Les chiffres supérieurs à 39 heures correspondent aux heures supplémentaires, dont un nombre considérable d'heures non payées effectuées par les cadres.

En Allemagne, en revanche, la loi n'a qu'un rôle mineur dans la détermination de la durée du travail. La durée légale est en fait très supérieure à la durée effective, fixée par convention collective. Ce phénomène a conduit à une réduction du pourcentage de travailleurs effectuant 40 heures (qui restent néanmoins le principal groupe) et à une augmentation de ceux travaillant habituellement 38 et 35 heures.

Aux Pays-Bas, la durée du travail dépend d'un système dit de « double réglementation ». Les « règles standard » énoncées par la loi de 1996 sur la durée du travail peuvent en effet être modifiées par des « règles négociées », instituant une durée inférieure et définies par un accord entre partenaires sociaux. La durée hebdomadaire – 38 heures dans un grand nombre de branches, 40 dans les autres – n'a guère varié entre 1987 et 1993. Entre 1994 et 1996, en revanche, quelques accords de branches ou d'entreprises l'ont ramenée à 36 heures. L'augmentation de la part des travailleurs effectuant habituellement plus de 40 heures est principalement due à la conjoncture récente : forte croissance et donc progression des heures supplémentaires.

En Espagne, les accords entre partenaires sociaux tendent à remplacer les décisions du gouvernement central et la durée du travail fait l'objet d'un certain nombre d'accords sectoriels conclus à l'échelle nationale. La tradition centraliste reste néanmoins bien ancrée. Les changements récents de la durée habituelle de travail ont été limités, avec une très légère translation de 40 à 38 heures. La faiblesse de ce changement, alors même que des conventions collectives réduisant la durée du travail étaient signées, tient en partie à une forte augmentation des heures supplémentaires, pas toujours déclarées, liée à la phase actuelle d'expansion économique.

En Suède, la durée normale du travail est fixée par la loi à 40 heures par semaine, sans les pauses, et le nombre d'heures supplémentaires est plafonné. Les partenaires sociaux ont néanmoins une latitude importante pour s'entendre sur une durée inférieure. Néanmoins, en 1999, les heures de travail habituelles étaient fortement concentrées autour des 40 heures hebdomadaires, là encore en partie du fait des heures supplémentaires.

Enfin, le Royaume-Uni illustre les effets d'une double absence : celle d'un cadre légal et d'un système de négociations collectives efficace pour fixer la durée du travail. Conséquence : la distribution statistique ne présente pratiquement aucun pic et une part substantielle des salariés déclarent travailler habituellement 50 heures par semaine, voire davantage, malgré une législation européenne qui limite la durée du travail à 48 heures.

7. Des mises à jour sur les effets de la loi sur les 35 heures sont régulièrement publiées sur le site <http://www.35h.travail.gouv.fr/>.

En résumé, on peut conclure que la forme que prend la réglementation du temps de travail peut avoir un impact considérable sur la durée habituelle du travail. Lorsque la réglementation est limitée et que les négociations collectives ne sont pas coordonnées, le nombre d'heures peut être très variable, avec une incidence particulièrement élevée des longues durées. À l'opposé, les pays disposant de normes légales tendent à présenter des pics prononcés. Il est intéressant de noter que cette tendance se retrouve aussi bien là où les négociations collectives sont très développées que là où ce n'est pas le cas. En partie du fait des heures supplémentaires liées à la reprise économique, la semaine de 40 heures reste la valeur dominante pour la durée habituelle du travail masculin dans de nombreux pays européens.

Les préférences en termes de durée du travail

L'évolution future de la durée du travail dépend de deux questions clefs. D'une part, dans quelle mesure les actifs occupés d'aujourd'hui et de demain préféreront-ils travailler moins ou à temps partiel ? D'autre part, jusqu'à quel point seront-ils disposés à renoncer à une partie de leurs revenus (ou de leurs hausses de salaire) contre une telle réduction ?

On peut se faire une idée des préférences des salariés en utilisant avec prudence les enquêtes d'opinion (en gardant toujours à l'esprit que les réponses dépendent fortement de la formulation précise de la question). Une enquête internationale réalisée en 1994 et mentionnée dans une publication de la Commission européenne (1995) montre qu'en moyenne, sur les 12 pays que comptait alors la Communauté, 38 % des salariés se disaient plus favorables à une baisse du temps de travail qu'à une hausse de leur salaire. En revanche, 56 % des personnes interrogées indiquaient leur préférence pour un salaire supérieur, les autres étant sans opinion⁸. Une comparaison de cette enquête avec une étude antérieure du même type montre une légère évolution en faveur de la réduction du temps de travail entre 1985 et 1994 dans la plupart des pays considérés. Globalement, ces résultats contrastent nettement avec ceux observés aux États-Unis, où la proportion des personnes optant pour une réduction du temps de travail avec renonciation aux augmentations de salaire est nettement plus faible, et semble encore reculer depuis quelques années (Bell & Freeman, 1994).

Le même ensemble d'enquêtes à l'échelle européenne fait apparaître un intérêt considérable pour le temps partiel. En moyenne, sur les 12 pays envisagés, 31 % des travailleurs à temps partiel indiquent qu'ils préféreraient un temps plein, tandis que 12 % des travailleurs à temps plein se disent tentés par le temps partiel. Sachant que les travailleurs à temps partiel représentent seulement quelque 15 % du total des actifs occupés, le nombre des travailleurs à plein temps faisant état de leur intérêt pour le temps partiel est environ deux fois supérieur à celui des travailleurs à temps partiel désireux de travailler à plein temps. Les femmes sont beaucoup plus nombreuses à préférer le temps partiel (seuls 9 % des hommes travaillant à plein temps sont dans ce cas) et cette formule est nettement plus populaire dans les pays où elle est déjà assez répandue (notamment aux Pays-Bas).

8. La question était la suivante : « Si, lors de la prochaine série de négociations salariales, il était possible de choisir entre une hausse de salaire pour le même nombre d'heures de travail et une réduction du temps de travail pour le même salaire que celui que vous percevez actuellement, quelle serait votre préférence ? » Les personnes interrogées devaient répondre « une hausse de salaire » ou bien « une réduction du temps de travail ».

À l'échelle de l'Union européenne, l'enquête de 1998 intitulée *Scénarios d'emploi du futur* et organisée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, conforte l'impression qu'il existe un intérêt substantiel à la fois pour une réduction de la durée du travail et pour un développement du travail à temps partiel. Elle indique également que la forme de temps partiel jugée la plus attrayante par les personnes interrogées comporte un nombre assez conséquent d'heures de travail : entre 20 et 25 heures par semaine. Si le marché de l'emploi se conformait à ces préférences exprimées, on verrait se raréfier les durées de travail hebdomadaire très longues et très courtes (Atkinson, 1999). Un pourcentage élevé de femmes actuellement sans emploi affirment qu'elles préféreraient occuper un emploi rémunéré. Si ce souhait se concrétisait, le nombre des femmes actives et occupées augmenterait considérablement. Cet afflux sur le marché du travail aurait pour principale conséquence d'accroître le nombre de ménages dans lequel au moins une personne travaille à temps partiel, et cela pour deux raisons. D'une part, parce que la grande majorité des individus revenant sur ce marché préfèrent travailler à temps partiel et, d'autre part, parce que certains travailleurs à plein temps partagent cette opinion. Une autre conséquence est que le nombre de couples avec deux salaires à plein temps resterait *grosso modo* le même (Bielenski & Kappinen, 1999).

Les préférences exprimées dans les enquêtes d'opinion ne se traduisent pas forcément dans la réalité. Il n'en demeure pas moins que la moitié des emplois créés en Europe entre 1987 et 1997 étaient à temps partiel. Ceux-ci représentent également le gros de l'augmentation de la population active au Japon sur la même période (alors qu'aux États-Unis, la part de l'emploi à temps partiel baissait légèrement). Sur l'ensemble de la zone OCDE, la part du temps partiel dans l'emploi total a progressé d'environ deux points de pourcentage – et même trois dans l'Union européenne. C'est aujourd'hui aux Pays-Bas que l'on observe la plus forte proportion d'emplois à temps partiel dans le total des emplois civils : un peu plus de 30 % en 1999⁹. Examinons maintenant les données disponibles sur la stabilité, les revenus, la formation et la satisfaction professionnelle des travailleurs à temps partiel.

P rincipales caractéristiques du travail à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel ont une **ancienneté** moyenne plus faible que ceux à temps plein. Dans la plupart des pays européens membres de l'OCDE, la majorité des travailleurs à temps partiel occupent leur poste depuis moins de 5 ans, contrairement à ceux à temps plein. Par ailleurs, les travailleurs à temps partiel ont plus tendance à qualifier leur emploi de temporaire. En moyenne, dans les États membres de l'UE en 1997, c'était le cas pour 34 % des hommes et 18 % des femmes travaillant à temps partiel, contre 7 et 10 % respectivement pour ceux à temps plein¹⁰.

9. Voir OCDE (2000, Annexe statistique, tableau E). Pour les besoins de ce calcul, un travailleur à temps partiel travaille habituellement moins de 30 heures par semaine dans le cadre de son emploi principal.

10. Cette moyenne n'inclut pas l'Espagne, la Grèce, le Luxembourg et le Portugal.

Le TABLEAU 3 présente les estimations relatives à la **rémunération horaire** à temps partiel et à temps plein issues de l'enquête d'Eurostat sur la structure des salaires¹¹. La rémunération horaire médiane des travailleurs à temps partiel se situe ainsi, selon le pays, entre 54 et 89 % de celle des travailleurs à temps plein. L'écart est presque toujours plus prononcé pour les hommes que pour les femmes.

TABLEAU 3

Rémunération horaire médiane des travailleurs à temps partiel, hommes et femmes, en 1995			
Pourcentage de la rémunération horaire médiane des travailleurs à temps plein			
	Hommes	Femmes	Hommes & femmes
Australie*	nd	nd	89,4
Belgique	74,7	86,8	78,4
Canada*	46,9	69,8	55,9
France**	73,2	81,7	73,0
Allemagne	78,4	87,5	82,5
Italie	83,1	103,0	87,4
Pays-Bas	69,8	93,1	73,2
Espagne	66,4	84,0	67,8
Suisse	88,7	92,3	87,2
Royaume-Uni	54,2	69,6	58,0
États-Unis***	44,0	62,5	54,3
Moyenne non pondérée	67,9	83,0	73,4

nd : non disponible.
 * 1997.
 ** 1994.
 *** 1996.

Sources : AUSTRALIE : ABS, *Weekly Earnings of Employees*, août 1997 ; CANADA : Statistics Canada, *Labour Force Survey*, 1997 ; UNION EUROPÉENNE : Eurostat, *Structure of Earnings Survey*, 1995 ; ÉTATS-UNIS : OCDE, calculs du Secrétariat à partir du fichier sur les revenus annuels issu de *The 1996 Current Population Survey*, US Bureau of Labor Statistics, (groupes sortant du schéma de rotation).

L'écart de salaire pour l'un et l'autre sexe s'explique en grande partie par la nature des emplois à temps plein et à temps partiel et pas simplement par le fait que les travailleurs à temps partiel touchent une rémunération horaire inférieure à celle des travailleurs à temps plein pour un travail similaire. Ainsi, un pourcentage élevé de travailleurs à temps partiel sont employés dans le commerce de gros et de détail, où les salaires ont tendance à être relativement faibles pour ces deux catégories de travailleurs. Plus généralement, les travailleurs à temps partiel ont tendance à être concentrés dans des activités relativement mal payées : commerce, secrétariat, autres services et emplois non qualifiés.

Cependant, même compte tenu du secteur concerné et de la profession exercée, des différences significatives demeurent dans la rémunération horaire. Ainsi, au sein de l'UE, on observe un écart important entre temps partiel et temps plein

11. L'enquête d'Eurostat sur la structure des salaires possède l'avantage d'avoir été effectuée sur une base globalement analogue pour un certain nombre de pays européens. Néanmoins, elle ne tient pas compte des établissements de moins de 10 salariés, ce qui peut fausser les résultats.

dans le secteur « immobilier, locations et activités de services aux entreprises ». Dans ce secteur, les femmes travaillant à temps partiel gagnent en général moins des trois quarts de la rémunération horaire perçue par celles qui travaillent à temps plein. La différence est même de deux tiers pour les hommes.

Des progrès ont été réalisés pour accroître les **avantages sociaux** des travailleurs à temps partiel. À présent, en Europe ces avantages sont en général proportionnellement les mêmes que ceux des travailleurs à temps plein, toutes choses étant égales par ailleurs. Il existe toutefois des exceptions. Dans certains pays, en deçà d'un certain minimum d'heures, la couverture est très inférieure. Ainsi, en Allemagne, en Irlande et en Suède (de même qu'au Japon), il existe des minima d'heures ouvrées ou de salaire pour bénéficier de prestations maladie, de pensions de retraite et d'allocations de chômage. Aux États-Unis, où le travail à temps partiel est moins répandu que dans la plupart des pays européens, les avantages sociaux sont eux aussi relativement bas.

Il est globalement assez prévisible que les travailleurs à temps partiel fassent état d'un niveau de **formation** moindre que ceux à temps plein. La formation présente en effet une corrélation positive avec l'ancienneté, la taille de l'entreprise et le niveau d'études de l'individu. En effet, tous ces facteurs sont plus faibles en moyenne pour les travailleurs à temps partiel. Par ailleurs, du point de vue de l'employeur, la formation d'un travailleur à temps partiel prend autant de temps que celle d'un travailleur à temps plein, mais l'investissement ne sera pas récupéré sur le même nombre d'heures. Dans l'idéal, la différence doit être mesurée à l'aide de données segmentées par tranches d'âge et types de formations spécifiques. Les jeunes travaillent souvent à temps partiel pour libérer du temps afin de suivre des cours ou une formation hors du lieu de travail, mais cette formation n'a pas forcément pour but de permettre à la personne concernée de progresser dans son domaine d'activité actuel. On peut neutraliser cet effet en se concentrant sur les travailleurs adultes. Pour accroître la pertinence des analyses de la qualité de l'emploi en question, il importe de ne tenir compte que de la formation financée ou dispensée par l'employeur, et non par le salarié. Enfin, il est logique d'exclure la formation initiale, qui est plus susceptible d'être suivie par les travailleurs les plus mobiles, y compris à temps partiel, mais dont la pertinence pour l'emploi à long terme est plus faible.

L'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA), coordonnée par l'OCDE et Statistique Canada (1995), ainsi que *L'Enquête européenne sur les forces de travail* fournissent des indications sur la fréquence de la formation par tranches d'âge. En outre, l'EIAA permet de distinguer entre la formation professionnelle et la formation initiale. Cette enquête utilise une définition étendue qui couvre l'enseignement et la formation dispensés aux adultes au moyen de cours publics ou privés, d'ateliers, de formation sur le tas et d'autres formes d'enseignement structuré au cours des 12 mois qui ont précédé l'enquête. *L'Enquête européenne sur les forces de travail* mesure, quant à elle, « la formation professionnelle spécifique dans un environnement de travail » financée ou dispensée par l'employeur, au cours des quatre semaines qui ont précédé l'enquête, et pertinente pour l'emploi actuel ou futur du bénéficiaire (voir Eurostat, 1996). Les cours suivis par intérêt personnel, par loisirs ou d'ordre général (tels que les leçons de conduite) ainsi que la formation en alternance (apprentissage en entreprise et enseignement) sont en revanche exclus.

Les données fournies par l'EIAA montrent que, dans la quasi-totalité des pays et régions considérés, y compris les six pays d'Europe du TABLEAU 4, les travailleurs à temps partiel participent moins que ceux à temps plein à des formations professionnelles (compte non tenu de la formation initiale) fournies par les employeurs¹². Un examen détaillé des résultats en termes de niveau de connaissances atteint (non rapporté ici) révèle que le fossé entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein n'a guère tendance à se resserrer pour les personnes disposant d'un niveau de qualification plus élevé.

TABLEAU 4

	Fréquence de la formation professionnelle ou continue pour les travailleurs à temps partiel et à temps plein, hommes et femmes, en 1994					
	% de salariés – ouvriers et employés – âgés de 25 à 54 ans					
	Hommes		Femmes		Hommes & femmes	
	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein
Belgique (Flandres)	–	22	14	20	13	22
Canada	–	39	43*	34	42*	37
Allemagne	–	19	17*	25	17*	21
Irlande	–	22	16*	34	18*	26
Pays-Bas	33*	39	23	36	24	38
Nouvelle-Zélande	46*	48	36	59	37	52
Suisse (romande)	–	32	28	25	28	30
Suisse (alémanique)	–	35	31*	36	30*	35
Royaume-Uni	–	58	46	69	45	62
États-Unis	–	49	41	51	41	50
Moyenne non pondérée**	40	44	29	39	30	37

– Non significatif : échantillon inférieur à 30, ou bien niveaux d'erreur très élevés associés à l'estimation (coefficient de variation supérieur à 33,3 %).
 * Niveaux d'erreur très élevés associés à l'estimation (coefficient de variation compris entre 16,6 et 33,3 %).
 ** Ne tient compte que des pays pour lesquels des données sont disponibles à la fois pour le temps partiel et le temps plein.

Source : OCDE (1995), *L'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes, 1994-95*.

On retrouve un schéma analogue dans les données de *L'Enquête européenne sur les forces de travail* pour 11 pays¹³. Dans neuf de ces pays, la fréquence de la formation pour les femmes travaillant à temps partiel était inférieure de plus de 25 % à celle des femmes à temps plein. C'est également le cas des hommes dans trois des sept pays pour lesquels nous disposons de données. Ces données permettent aussi de tenir compte, dans l'analyse, des effets d'un certain nombre de variables pertinentes, telles que l'âge, le niveau d'instruction, l'ancienneté, la taille de l'établissement et le secteur économique concerné. Mais, même après correction des effets de structure, les différences restent substantielles.

12. Le Canada est l'unique exception. Cependant, les résultats concernant les travailleurs canadiens à temps partiel sont entachés d'un niveau d'erreur élevé et contredits par les études nationales.

13. Les pays couverts par l'étude sont l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la Hongrie, l'Irlande, la Norvège, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède.

La rémunération et la formation moindres des travailleurs à temps partiel n'auraient pas une telle importance si elles ne représentaient qu'une phase temporaire dans la vie active. Cependant, dans la plupart des pays, les informations disponibles sur le **passage du temps partiel au temps plein** montrent que c'est rarement le cas.

Pour les Pays-Bas et l'Allemagne, on constate peu de sorties du temps partiel. Dekker & al. (1999) montrent que, pour les femmes néerlandaises, le travail à temps partiel est presque aussi stable que le travail à temps plein. Pour l'Allemagne, Bothfeld et O'Reilly (1999) observent peu de sorties du travail à temps partiel, et presque aucun reclassement au profit du travail à temps plein.

Pour l'Espagne, Smith & al. (1999) font état de taux élevés d'entrées et de sorties dans le travail à temps partiel, mais plus l'ancienneté dans un emploi à temps partiel est élevée, plus la probabilité de passage au temps plein s'amenuise.

Aux États-Unis, les segments les plus jeunes et les plus âgés de la population active représentent une proportion particulièrement importante de la main-d'œuvre à temps partiel. Le travail à temps partiel y est principalement utilisé comme une source d'emplois de courte durée pendant la scolarité et la transition vers la retraite. Les passages du temps partiel au temps plein sont rares dans ce pays (Blank, 1994).

Concernant la France et le Royaume-Uni, on constate un nombre limité de sorties du temps partiel involontaire en faveur d'un emploi à temps plein ou à temps partiel volontaire. Pour la France, Galtier (1998) s'est intéressé aux femmes travaillant à temps partiel qui, en 1994, ont déclaré qu'elles préféreraient effectuer un plus grand nombre d'heures. Deux ans plus tard, un peu moins d'un quart d'entre elles étaient passées au temps plein et légèrement moins d'un autre quart travaillaient toujours à temps partiel, mais se déclaraient désormais satisfaites de leurs horaires. Pour le Royaume-Uni, Smith & al. (1999) observent que seules 16 % des femmes travaillant à temps partiel qui avaient indiqué préférer le temps plein en 1995 y étaient passées un an plus tard.

En ce qui concerne la Suède, le temps partiel considéré comme un intermède dans une vie professionnelle à temps plein, avec des allers et retours entre ces deux modes d'organisation du travail, est couramment utilisé par les femmes pour concilier vie professionnelle et vie familiale (Anxo & al., 1999).

Pour cet ensemble de pays, il semble que le passage du temps partiel au temps plein ne soit fréquent qu'en Suède. Dans ce pays, les transitions sont indubitablement facilitées par la législation et les conventions collectives relatives aux mères de jeunes enfants. Une législation analogue, et même plus étendue, vient d'être votée aux Pays-Bas. Elle autorise toutes les personnes travaillant dans des établissements de plus de 10 salariés à demander une réduction, ou une augmentation du temps de travail, à condition que cette possibilité ne soit pas écartée par une convention collective. Le droit de l'employeur à refuser une telle demande est strictement encadré (Wierink, 2000). La possibilité de modifier ses heures de travail est prévue dans la législation d'autres pays, tels que la France, même si en pratique, les employeurs sont libres de refuser, voire d'ignorer, la demande faite par un salarié (Cette, 1999).

Enfin, le TABLEAU 5, élaboré par les auteurs à partir d'une analyse de *La Deuxième enquête européenne sur les conditions de travail*, montre que la **satisfaction professionnelle** des salariés à temps partiel n'est pas la même pour les

TABLEAU 5

		Union européenne : satisfaction professionnelle par heures ouvrées et par salariés, 1995-96				
		En %				
		Heures ouvrées habituelles, par semaine, dans l'emploi principal				
		10-19 heures	20-29 heures	30-39 heures	40-44 heures	45-59 heures
Hommes	Très satisfaits	(29)	26	27	28	35
	Assez satisfaits	(51)	47	57	58	50
	Pas très satisfaits	(11)	24	12	11	11
	Pas du tout satisfaits	(9)	3	4	2	3
Femmes	Très satisfaites	36	36	32	29	(28)
	Assez satisfaites	52	52	51	54	(62)
	Pas très satisfaites	8	10	11	12	(7)
	Pas du tout satisfaites	3	2	5	4	(2)

Notes : La question posée était la suivante : « Dans l'ensemble, êtes-vous très satisfait(e), assez satisfait(e), pas très satisfait(e) ou pas satisfait(e) du tout de votre emploi principal ? ».

Les chiffres entre parenthèses reposent sur des échantillons peu étendus.

Les colonnes ne donnent pas toujours un total de 100 % en raison de la faible proportion de salariés « sans opinion ».

Les chiffres ne tiennent pas compte du secteur agricole.

Source : Calculs effectués par les auteurs, à partir de la *Deuxième enquête européenne sur les conditions de travail*.

hommes et pour les femmes (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1997). En moyenne, les femmes se satisfont davantage que les hommes d'un emploi à temps partiel. Bien entendu, ces moyennes simples masquent les nombreux cas où des salariés masculins sont très contents de faire moins d'heures et des femmes sont ravies de travailler davantage. Cependant, ces moyennes s'inscrivent assez bien dans les tendances des préférences énoncées ci-dessus.

La flexibilité du temps de travail

On ne peut pas considérer le développement du travail à temps partiel comme synonyme d'un accroissement de la « flexibilité du temps de travail », au sens de dispositifs donnant aux employeurs davantage de souplesse pour adapter l'utilisation du facteur travail aux besoins de la production. Il est certes possible de combiner les emplois à temps partiel entre eux ainsi qu'avec des emplois à plein temps pour donner naissance à un vaste éventail d'aménagements du temps de travail. Mais certaines formes de travail à temps partiel parmi les plus prisées par les salariés, par exemple pour correspondre aux horaires scolaires, représentent le contraire de la flexibilité.

Ces dernières années, beaucoup a été fait pour accroître la flexibilité du travail à temps plein. Outre le recours, toujours aussi courant, aux heures supplémentaires, on a davantage mis l'accent sur les dispositifs permettant une correspondance plus flexible entre le facteur travail et les besoins de main-d'œuvre sur la

journée, la semaine et l'année. Ainsi, le travail posté, où les travailleurs se succèdent pour accomplir une même tâche, permet de mieux répartir la main-d'œuvre sur la journée et la semaine, de même que le travail le soir, la nuit et le week-end. De cette manière, il est possible d'accroître la durée d'exploitation des biens de production bien au-delà des heures ouvrées hebdomadaires. La « modulation » du temps de travail, qui implique la planification d'organisations différentes du temps de travail sur différentes semaines, permet par ailleurs d'ajuster le temps de travail sur plus d'une semaine, souvent sur une année (certains accords récents permettent même de faire varier le temps de travail d'une année sur l'autre). L'avantage, pour les employeurs, est la réduction du coût horaire moyen du travail par la suppression du paiement d'une partie des heures supplémentaires.

On ne dispose que de statistiques limitées sur l'ampleur qu'ont prises ces formes de flexibilité du temps de travail ces dernières années. Cependant, les données disponibles ont tendance à confirmer une expansion du phénomène – même si son ampleur ne doit pas être exagérée.

Les indicateurs d'un certain nombre de pays font état d'une certaine augmentation du **travail posté**, après la fin des années quatre-vingt, en particulier dans le secteur secondaire. Cette constatation est corroborée par les résultats de deux enquêtes internationales auprès des employeurs menées en Europe : *L'Enquête spéciale sur le marché du travail* effectuée dans les pays de l'Union européenne en 1994 et *L'Enquête Cranet-E* réalisée par la Cranfield School of Management (1996). Cette dernière indique notamment que 20 % environ des grandes entreprises avaient intensifié leur pratique du travail posté au cours des trois années considérées jusqu'en 1995, tandis que 6 % seulement y avaient eu recours moins souvent.

Par ailleurs, *L'Enquête européenne sur les forces de travail* fournit désormais chaque année des données sur le travail posté. On constate une certaine augmentation de ce type de travail depuis 1992. En moyenne, pour les 9 pays pour lesquels on dispose de données, on assiste à une hausse de 9 à 12 % des actifs occupés déclarant avoir pratiqué « habituellement » du travail posté entre 1992 et 1998. Cependant, cette période a, dans la plupart des pays considérés, correspondu à une reprise économique. Ce phénomène peut donc en partie s'expliquer par des effets cycliques.

Les **horaires décalés** ou **atypiques** sont liés, dans la théorie et souvent dans la pratique, au travail posté. Il s'agit du travail le soir, la nuit, le samedi et le dimanche. Les données de *L'Enquête européenne sur les forces de travail* font état d'une augmentation considérable de la fréquence du travail en soirée dans les années quatre-vingt-dix, comparable à celle qu'a connue le travail posté. On a également constaté une hausse du pourcentage des actifs occupés déclarant travailler la nuit et le week-end, mais l'ampleur de cette augmentation était très faible.

L'**annualisation** du temps de travail n'est pas une chose nouvelle pour les cadres, qui touchent une rémunération à l'année et sont souvent censés adapter leurs horaires de travail à la demande. Cependant, ces dernières années, on observe un recours accru à l'annualisation pour les travailleurs payés à l'heure. *L'Enquête Cranet-E* auprès des employeurs (voir plus haut) indique qu'en 1995, 10 % des grandes entreprises européennes ont déclaré avoir eu plus fréquemment recours à l'annualisation au cours des trois années précédentes, contre 3 % don-

nant une réponse inverse. Environ 60 % des entreprises ont déclaré ne pas l'utiliser. On constate en outre que le nombre d'entreprises déclarant recourir à l'annualisation du temps de travail a assez fortement augmenté en Allemagne, en Finlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

Enfin, dans certains pays, on s'intéresse à la généralisation de ce que l'on appelle les **contrats à la tâche** (sans contenu horaire), où les travailleurs n'exercent leurs fonctions que lorsque l'employeur le leur demande, et ne sont payés que lorsqu'ils travaillent, ou par la combinaison d'un acompte et d'une rémunération pour chaque heure effectuée. Même si cette formule offre une grande flexibilité, aucune information n'est disponible sur sa fréquence, du moins sur le plan international.

Conclusions

La baisse de la durée annuelle du travail par actif occupé s'est depuis quelques années ralentie dans la plupart des pays et les durées habituelles hebdomadaires de 40 heures restent courantes pour les hommes. Lorsque la diminution du temps de travail se poursuit, c'est soit par suite de réductions négociées des horaires à plein temps (même si les négociations collectives jouent dans ce domaine un rôle nettement moindre que par le passé), du travail à temps partiel et, au Japon et en France, de modifications de la loi. Le passage à la semaine de 40 heures légales au Japon s'est traduit par un fort recul de la durée moyenne du travail. En France, l'instauration des 35 heures semble bien partie pour avoir le même effet. Pour autant, ces deux pays ne sont pas dans la même situation. Dans la zone OCDE, le Japon comptait – et compte encore – parmi les pays où la durée moyenne du travail est la plus longue. *A contrario*, la France se situait globalement dans la moyenne avant la mise en place des 35 heures (Evans & Marianna, 1999). À la différence de la France, la réduction du temps de travail au Japon ne s'est pas accompagnée d'aides publiques. Elle n'était pas non plus explicitement destinée à accroître le nombre d'actifs occupés.

Au Japon comme dans de nombreux pays européens – mais pas aux États-Unis –, le travail à temps partiel débouche sur une baisse de la durée moyenne du travail et contribue fortement à la croissance de l'emploi. Si les salariés étaient libres de leur choix et si ce choix devenait réalité, le travail à temps partiel gagnerait à l'avenir en importance – même si le travail à temps partiel avec des horaires très réduits ne semble guère prisé. C'est ce que suggèrent les données sur les préférences des personnes interrogées, bien que les travailleurs à temps partiel perçoivent souvent un salaire horaire inférieur et, parfois, des avantages annexes moindres que ceux à temps plein. Dans le même temps, les emplois à temps partiel s'accompagnent également de niveaux de formation moindres. Le développement de cette forme de travail pourrait donc amener une baisse tendancielle des niveaux de capital humain et ce, d'autant plus que le passage du temps partiel au temps plein est relativement rare dans la plupart des pays.

Certaines formes de temps partiel – mais pas toutes – favorisent sans aucun doute la flexibilité du temps de travail, comprise comme un ensemble de dispositifs donnant aux employeurs davantage de souplesse pour adapter l'utilisation du facteur travail aux besoins de la production. On assiste en outre à une flexibilisation croissante du travail à plein temps. Cela passe, d'un côté, par des méca-

nismes comme le travail posté, de week-end ou de nuit et, de l'autre, par la modulation ou l'annualisation du temps de travail. Cependant, même si nombre d'éléments tendent à montrer que ces dispositifs se répandent dans la plupart des pays de l'OCDE, on a peu de raisons de penser qu'ils sont, à ce jour, très courants.

J. M. E., D. C. L. & P. M.

ANNEXE DÉFINITIONS ET SOURCES DES DONNÉES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Pour les besoins de l'analyse économique, la définition la plus pratique du temps de travail se fonde sur les **heures effectives**, rémunérées ou non, consacrées à des activités productives (et comprenant donc les heures supplémentaires non rémunérées effectuées par les cadres). En général, les données y afférentes à l'échelle d'un pays proviennent principalement d'enquêtes auprès des établissements ou des ménages, les lacunes étant comblées par d'autres sources (deux phénomènes échappent ainsi aux enquêtes auprès des établissements : les heures supplémentaires non rémunérées et la tendance croissante des individus à occuper plus d'un emploi).

Les statistiques sur la durée effective du travail reprises dans le GRAPHIQUE 1 proviennent de sources nationales initialement destinées à estimer l'évolution de la productivité horaire. Sachant qu'elles se fondent sur des données primaires différentes, elles ne se prêtent pas à une comparaison internationale précise. Ainsi, dans les pays où le volume des heures supplémentaires non rémunérées est important, les chiffres obtenus à partir d'enquêtes auprès des ménages peuvent produire des estimations supérieures à ceux issus d'enquêtes auprès des établissements, puisque celles-ci sont globalement incapables de fournir des informations sur ce phénomène (on laisse parfois entendre que les enquêtes auprès des ménages pourraient amener à exagérer le nombre effectif d'heures de travail, mais Jacobs [1998] indique que des études récemment menées aux États-Unis corroborent les estimations fondées sur la principale de ces enquêtes, appelée *Current Population Survey*). Les sources primaires utilisées étant, pour le Japon, une enquête auprès des établissements et, pour les États-Unis, une enquête auprès des ménages, on ne peut pas être certain que la durée du travail des Japonais est aujourd'hui inférieure à celle des Américains. De fait, des calculs réalisés par les auteurs (et disponibles sur demande) à partir d'une enquête auprès des ménages japonais laissent à penser que la durée annuelle moyenne du travail y demeure légèrement supérieure à celle des États-Unis. En tout état de cause, elle demeure dans l'un et l'autre cas très inférieure à celle de la Corée : environ 2 400 heures sur la base d'une enquête sur la population active auprès des ménages (OCDE, 2000, Annexe statistique, tableau F).

Pour de nombreuses analyses, il est plus pratique d'utiliser les **heures de travail habituelles**, obtenues en demandant aux personnes interrogées d'indiquer leurs heures habituellement ouvrées. Cette distinction est importante pour éviter que les statistiques soient indûment influencées par des événements inhabituels ou irréguliers : brève période d'augmentation ou de réduction des horaires, congés, arrêts-maladie... Seules les enquêtes auprès des ménages fournissent de telles données. Les chiffres présentés ici proviennent de *L'Enquête européenne sur les forces de travail*, qui rassemble différentes

enquêtes nationales, harmonisées d'année en année grâce aux efforts d'Eurostat, organisme centralisateur des résultats.

Il convient de distinguer ces concepts d'un certain nombre d'autres que l'on rencontre souvent dans la littérature. Ainsi, en France, on parle de **durée légale du travail**. Cette grandeur, fixée par la loi, détermine le nombre d'heures au-delà duquel s'applique le système de primes pour heures supplémentaires. Dans les pays où la durée du travail fait généralement l'objet de conventions collectives, on trouve le concept voisin de **durée normale du travail**. Celle-ci est indiquée dans le contrat de travail et renvoie également au nombre d'heures au-delà duquel s'appliquent généralement des primes au titre des heures supplémentaires. Les statistiques à cet égard proviennent des employeurs et de l'inventaire des accords entre partenaires sociaux.

RÉFÉRENCES

- Anxo D. & J. O'Reilly (2000), « Working Time Regimes and Transitions in Comparative Perspective », à paraître dans *Working Time Changes: Social Integration through Transitional Labour Markets*, sous la direction de J. O'Reilly, I. Cebrian & M. Lallement, Edward Elgar.
- Anxo D., E. Stancanelli & D. Storrie (1999), *Transitions between Different Working Time Arrangements: A Comparison of Sweden and the Netherlands*, communication préparée pour la conférence « Transitional Labour Markets », 30 janvier, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, mimeo.
- Anxo D. & D. Storrie (à paraître), « Working Time Transitions in Sweden », dans *The Politics of Regulating Working Time: Transitions in Europe*, sous la direction de J. O'Reilly, Cheltenham, Edward Elgar.
- Atkinson J. (1999), « Employment Options and Labour Market Participation », dans *Employment Options of the Future: First Analyses*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and Infratest Burke Sozialforschung.
- Bell L. & R. Freeman (1994), *Why Do Americans and Germans Work Different Hours?*, National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 4808, Cambridge, MA.
- Bielenski H. & T. Kauppinen (1999), « Working Time Needs of Europeans », dans *Working Time in Europe: towards a European Working Time Policy*, Report of an International Conference, sous la direction de P. Peltola, 11-12 octobre 1999, ministère du Travail, Helsinki et Commission européenne, pp. 67-77.
- Blank R.M. (1994), *The Dynamics of Part-Time Work*, National Bureau of Economic Research, Working Paper n° 4911, Cambridge, MA.
- BLS (U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics) (1999), *Report on the American Workforce*, Washington, D.C.
- Bothfeld S. & J. O'Reilly (1999), *Moving up or Moving Out? Comparing Transitions through Part-Time Employment in Britain and Germany*, communication préparée pour la conférence « Transitional Labour Markets », 30 janvier, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, mimeo.
- Cette G. (1999), *Le temps partiel en France*, Conseil d'Analyse Économique, La Documentation française.
- Commission européenne (1995), *European Economy*, Reports and Studies n° 3, Bruxelles.
- Cranfield School of Management (1996), *Working Time and Contract Flexibility in the EU*, Cranfield, R.-U.

- Dekker R., R. Muffels & E. Stancanelli (à paraître), « A Longitudinal Analysis of Part-Time Work by Women and Men in the Netherlands », dans *Gender and the Labour Market*, sous la direction de S. Gustaffson & D. Meulders, Macmillan.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1997), *Second European Survey on Working Conditions*, Dublin.
- Eurostat (1996), *The European Labour Force Survey: Methods and Definitions*, Office statistique des Communautés européennes, Luxembourg.
- Evans J.M. & P. Marianna (1998), « La durée du travail dans huit pays de l'OCDE », *Futuribles*, décembre, pp. 17-30.
- Fagan C. (1999), « Long Hours for Men, Short Hours for Women – The British Experience », dans *Working Time in Europe: towards a European Working Time Policy*, Report of an International Conference, sous la direction de P. Peltola, 11-12 octobre 1999, ministère du Travail, Helsinki et Commission européenne, pp. 52-58.
- Galtier B. (1998), *Les trajectoires d'emploi des salariés à temps partiel dans le secteur privé*, Document de travail n° 98-04, Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, Paris.
- Hetrick R.L. (2000), « Analyzing the Recent Upward Surge in Overtime Hours », *Monthly Labor Review*, février, pp. 30-33.
- Jacobs J. (1998), « Measuring Time at Work: Are Self-Reports Accurate? », *Monthly Labor Review*, vol. 121, n° 12, pp. 42-53.
- Japan Institute of Labour (2000), *Japanese Industrial Relations*, Japanese Economy and Labour Series n° 5, Tokyo.
- Maddison A. (1995), *Monitoring the World Economy, 1820-1992*, OCDE, Paris.
- OCDE (1995), *Literacy, Economy and Society: Results of the First International Adult Literacy Survey*, Paris.
- _____ (1998), *Employment Outlook*, Paris.
- _____ (1999), *Employment Outlook*, Paris.
- _____ (2000), *Employment Outlook*, Paris.
- Smith M., I. Cebrián López, M.A. Davia Rodríguez, M.A. Maol Ocaña & V. Hernanz Martín (1999), *Transitions through Part-time Work in Spain and the United Kingdom: A Route into Secure Employment?*, communication préparée pour la conférence « Transitional Labour Markets », 30 janvier, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, mimeo.
- Van Bastelaer A., G. Lemaître & P. Marianna (1997), « Comparaison internationale du travail à temps partiel », *Revue économique de l'OCDE*, n° 29, OCDE, Paris.
- Weirink M. (2000), « Pays-Bas. Temps de travail : le droit de choisir », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 63, mars, pp. 13-29.