

Le temps partiel dans la perspective des 35 heures

Bénédicte Galtier*

Université de Marne la Vallée et CSERC

Yannick L'Horty*

EPEE, université d'Évry-Val d'Essonne et CSERC

Avec le passage aux 35 heures, le travail à temps partiel va perdre le statut de vecteur quasi-exclusif de réduction et d'aménagement du temps de travail qu'il a eu de fait depuis 1982 en France. Cette rupture justifie de dresser un bilan des effets du temps partiel sur la durée du travail, les conditions de travail, le niveau de l'emploi et les disparités de revenus. En explorant ces dimensions, on montre que la diffusion du travail à temps partiel, particulièrement dans les années 1990, a été un puissant facteur d'amplification des disparités, tant du point de vue des rémunérations que des conditions de travail. Mais elle n'en a pas moins produit des effets très positifs sur les effectifs occupés. Ce bilan contrasté sera remis en question par les négociations décentralisées sur les 35 heures où se joue véritablement l'avenir du travail à temps partiel en France.

La décennie 1990 est marquée en France par un développement sans précédent du recours au travail à temps partiel qui concerne en 1997 près de 16 % des salariés du secteur privé¹, contre 10,8 % en 1990. Ce développement du temps partiel, modalité individuelle de réduction de la durée du travail, pourrait être freiné par la réduction de la durée légale du travail à 35 heures. L'avenir du temps partiel en France va véritablement se jouer dans le cadre des négociations décentralisées sur la réduction de la durée collective du travail. De façon réciproque, l'ampleur du travail à temps partiel va réduire la portée de la loi d'orientation et d'incitation, à tout le moins en compliquer les modalités d'application. Ces interférences entre temps partiel et 35 heures remettent en jeu les formes de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises et les conditions de travail des individus.

* Nous tenons à remercier les participants du séminaire organisé par le Cserc au Commissariat général au plan, et de ceux du Matisse et de l'université de Marne la Vallée où une première version de cette étude a été présentée, ainsi que Michel Dollé, Françoise Milewski et Xavier Timbeau pour leurs remarques constructives. Nous restons bien entendu seuls responsables pour ses erreurs et insuffisances.

1. Le secteur privé rassemble ici les salariés hors État et collectivités locales, en excluant les apprentis, les stagiaires et les titulaires de contrats aidés.

L'importance de ces enjeux justifie une réflexion sur l'avenir du temps partiel dans la perspective des 35 heures. Elle suppose un état des lieux du temps partiel et une analyse prospective des conséquences de la réduction collective de la durée du travail. Sous ce double aspect, quatre dimensions paraissent devoir être explorées : la durée du travail, la nature des emplois, le volume des emplois, enfin les inégalités de revenus. Cette étude explore successivement les relations entre les 35 heures et le travail à temps partiel dans ces quatre dimensions. Elle porte uniquement sur le secteur privé, seul concerné par la réduction collective du temps de travail².

Temps partiel et durée du travail : la fin d'une exclusivité, le début des complications

Le passage aux 35 heures et le recours au travail à temps partiel constituent deux modalités d'aménagement du temps de travail qui par nature sont très différentes : réduction collective et négociée d'un côté, réduction individualisée de l'autre. Néanmoins, elles entretiennent des relations étroites.

Depuis la dernière baisse de la durée légale du travail en 1982, le recours au temps partiel a été le principal support de l'aménagement du temps de travail dans les entreprises. Avec, en 1997, 2,2 millions de salariés à temps partiel (dans le secteur privé), c'est une masse d'effectif bien plus importante que celle de toutes les autres formes d'aménagement du temps de travail, qu'il s'agisse des différents dispositifs de modulation du temps de travail, de la loi de Robien, ou même du recours aux heures supplémentaires qui équivalait en 1997 à 230 000 équivalents temps plein (soit environ 410 000 équivalents temps partiel).

Plus encore, le recours au travail à temps partiel est depuis quinze ans le principal vecteur de réduction de la durée du travail en France. Il s'agit là d'ailleurs d'un remarquable effet de composition : la durée effective du travail est restée stable pour les travailleurs à temps complet et a augmenté pour les travailleurs à temps partiel (de 1 heure 30 entre 1982 et 1997) mais elle a diminué de près de deux heures pour l'ensemble des salariés par le seul fait de la montée du taux de temps partiel (tableau 1).

Cette montée du taux de temps partiel n'a pas été régulière depuis le début des années 1980. Elle connaît une accélération brutale à partir de 1992 (graphique 1).

2. Tous les chiffres qui seront cités concerneront donc le seul secteur privé tel que défini précédemment.

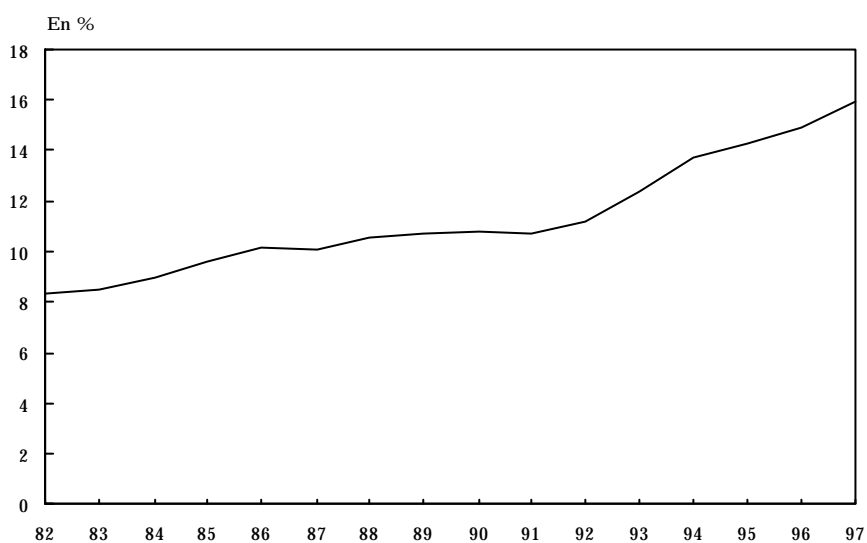
1. Durée hebdomadaire moyenne de travail réellement accomplie

		Part dans la population active occupée (en %)	Durée hebdomadaire de travail
1982	Temps partiel	8,7	21 h 00
	Temps complet	91,3	40 h 50
	Ensemble	100	39 h 20
1997	Temps partiel	15,8	22 h 30
	Temps complet	84,2	40 h 20
	Ensemble	100	37 h 30

Champ: Salariés du secteur privé hors stagiaires, titulaires de contrat aidé et apprentis.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

1. Évolution du taux de temps partiel



Champ: Salariés du secteur privé hors stagiaires, titulaires de contrat aidé et apprentis.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Ce développement du travail à temps partiel renvoie à de nombreux facteurs.

Du côté de l'offre de travail, la diffusion tendancielle du temps partiel est liée à la montée des taux d'activité féminins et à une logique de temps choisi qui permet de concilier vies familiale et professionnelle.

Du côté de la demande de travail, le temps partiel répond à l'objectif d'une plus grande flexibilité de l'emploi. Il permet aux entreprises d'ajuster au cours du temps leurs effectifs aux pics de la demande. Il

leur permet aussi d'adapter le volume de travail aux variations imprévues de la demande avec le recours aux heures complémentaires qui ne sont pas majorées, contrairement aux heures supplémentaires, et qui sont assorties de délais de prévenance plus brefs. De fait, dans une conjoncture déprimée, les entreprises privilégient l'utilisation contra-cyclique du travail à temps partiel comme instrument d'ajustement du volume d'heures travaillées. C'est l'une des explications de l'accélération constatée entre 1992 et 1997 de la diffusion du temps partiel, période au cours de laquelle 680 000 emplois à temps partiel supplémentaires ont été créés, soit davantage en cinq ans que sur les dix années précédentes ³.

Cette accélération est aussi la conséquence des assouplissements de réglementation introduits par la loi quinquennale sur l'emploi de 1993, avec en particulier l'accroissement de la part des heures complémentaires ⁴.

Elle fait suite surtout aux fortes incitations financières favorisant le travail à temps partiel avec l'abattement forfaitaire de cotisations patronales en 1992, abattement qui s'est ensuite cumulé avec les mesures d'allègements de charges sur les bas salaires, où le salaire pris en compte est celui versé dans le mois, indépendamment de la durée effective du travail (cf. annexe I pour une présentation de ces dispositifs). Alors que le Smic brut réel a augmenté de 10 points entre 1989 et 1997, le coût réel du travail à temps partiel a baissé de près de 10 points. Les trois-quarts de cet écart proviennent des réductions de charge sur les bas salaires, un quart de l'abattement forfaitaire.

Les deux facteurs de l'accélération de la diffusion du temps partiel au cours des années 1990, incitations financières et besoin de flexibilité du volume d'heures travaillées, vont être remis en question par le passage aux 35 heures. Les incitations financières à la réduction de la durée collective du travail peuvent rendre en termes relatifs le recours au temps partiel moins attractif. Par ailleurs, les contraintes horaires en terme de coupure de la journée de travail ont été renforcées et l'abattement de cotisations sociales est supprimé dans le cadre de la loi d'incitation et d'orientation, pour le temps partiel annualisé et pour les contrats prévoyant entre 16 heures et 18 heures hebdomadaires de travail. Plus encore, la seconde loi devrait entièrement supprimer l'abattement de cotisations pour tous les contrats à temps partiel. S'y ajoute depuis le 1^{er} janvier 1998 la proratisation de la baisse des charges patronales sur les bas salaires (inférieurs à 1,33 Smic) : le montant de la réduction est désormais calculé au prorata du nombre d'heures rémunérées. Ces modifications de législation devraient réduire l'intérêt des entreprises pour les contrats à temps partiel. Le second facteur met en

3. Le même constat peut être effectué sur le champ de l'ensemble des actifs occupés, où la hausse des emplois à temps partiel est de 930 000 entre 1992 et 1997.

4. Passage du volume maximal d'heures complémentaires au tiers de l'horaire contractuel au lieu du dixième, et réduction à trois jours au lieu de sept du délai de prévenance.

jeu la capacité de la réduction de la durée collective à satisfaire l'objectif de flexibilité du travail, notamment au travers de formules de modulation. C'est de cette capacité, résultat des négociations décentralisées, que dépendra le développement à venir du travail à temps partiel. Avec le passage aux 35 heures, le statut du temps partiel comme vecteur quasi-exclusif de réduction de la durée du travail depuis 1982 sera dans tous les cas remis en cause.

En sens inverse, le développement du travail à temps partiel va compliquer le passage aux 35 heures. En amont de la réduction de la durée légale, il en réduit le champ d'application. Même si le temps partiel se définit en référence à l'emploi à temps plein (règle du plafond des 80 % de la durée légale ou conventionnelle), la réduction de la durée légale n'entraînera pas une baisse proportionnelle de l'activité des salariés à temps partiel, la question devant être réglée par la négociation collective. Cela risque d'être d'autant moins le cas qu'une part croissante des salariés à temps partiel (40 % en 1997) souhaite travailler davantage. La diffusion du temps partiel, qui s'inscrit dans un mouvement plus général d'individualisation des durées, conduit à une perte de sens de la norme de la durée légale qui s'applique en France, *de facto*, à moins d'un salarié sur deux. Selon l'enquête Emploi de 1997, 23,2 % des salariés du secteur privé travaillent moins de 39 heures par semaine, 43,7 % sont à 39 heures, 7,4 % travaillent 40 heures et 25,9 % plus de 40 heures (Cserc, 1998).

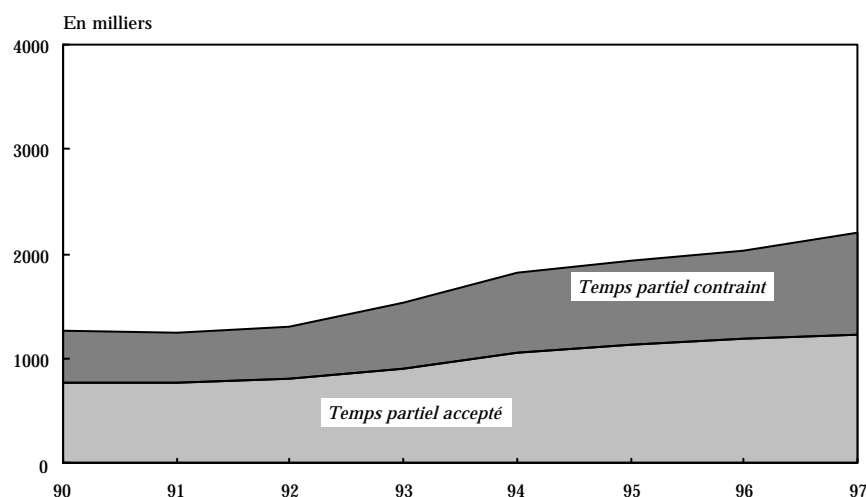
En aval de la réduction de la durée collective, c'est-à-dire lors du passage aux 35 heures dans toutes les entreprises qui l'auront négocié, le temps partiel introduira d'autres sources de complexité, avec en particulier la question de l'indexation des rémunérations des travailleurs à temps partiel sur celles des travailleurs à temps plein dont la durée aura été réduite. Le problème le plus patent se pose au niveau du Smic où le principe d'une compensation intégrale a été retenu. Ce principe posera un problème d'équité vis-à-vis des travailleurs à temps partiel si leur rémunération horaire n'est pas relevée à l'occasion du passage aux 35 heures. Le problème, particulièrement épineux pour les temps partiels longs, proches de la nouvelle durée légale du travail, dépasse d'ailleurs le champ des travailleurs à temps partiel, puisqu'il concerne tous les salariés dont la durée effective du travail est initialement inférieure à 39 heures. Si le principe d'une non-indexation des rémunérations de ces salariés sur celles des travailleurs passant à 35 heures pose un problème d'équité, le principe d'une indexation poserait quant à lui un problème d'efficacité en termes d'emploi, au travers du risque d'une croissance forte des coûts salariaux dans les entreprises n'ayant pas la possibilité de négocier des réaménagements du temps de travail.

Temps partiel et conditions de travail : une segmentation accrue par les 35 heures ?

Si le temps partiel constitue un instrument de flexibilité adapté aux besoins des entreprises, il répond en revanche de moins en moins aux attentes des salariés. Depuis le début des années 1990, la proportion de personnes à temps partiel qui, dans les enquêtes Emploi, déclarent souhaiter travailler davantage (ce que l'on appelle le temps partiel contraint) s'accroît fortement. Elles étaient près de 500 000 en 1990 et 980 000 en 1997 soit plus de quatre actifs à temps partiel sur dix (graphique 2). Sur cette même période, le nombre des travailleurs à temps partiel a augmenté de 53 % et le nombre de ceux qui souhaitent travailler davantage de 96 %. La croissance du temps partiel est donc surtout le fait du temps partiel contraint.

Cette très forte proportion de temps partiel contraint constitue une exception française. L'Italie a un taux assez proche, mais le temps partiel y est moins courant⁵. Dans ces deux pays, plus d'un actif sur trois souhaite travailler davantage. A l'opposé, aux Pays-Bas où le temps partiel est particulièrement développé, mais aussi en Allemagne, moins d'un actif à temps partiel sur dix déclare souhaiter travailler davantage. Dans l'ensemble des pays européens, il semble ainsi que le temps partiel

2. Actifs à temps partiel choisi et à temps partiel contraint



Champ : Salariés du secteur privé hors stagiaires, titulaires de contrat aidé et apprentis.

Lecture : Le temps partiel choisi correspond aux personnes à temps partiel qui déclarent ne souhaiter pas travailler davantage, le temps partiel subi à celles qui déclarent le souhaiter.

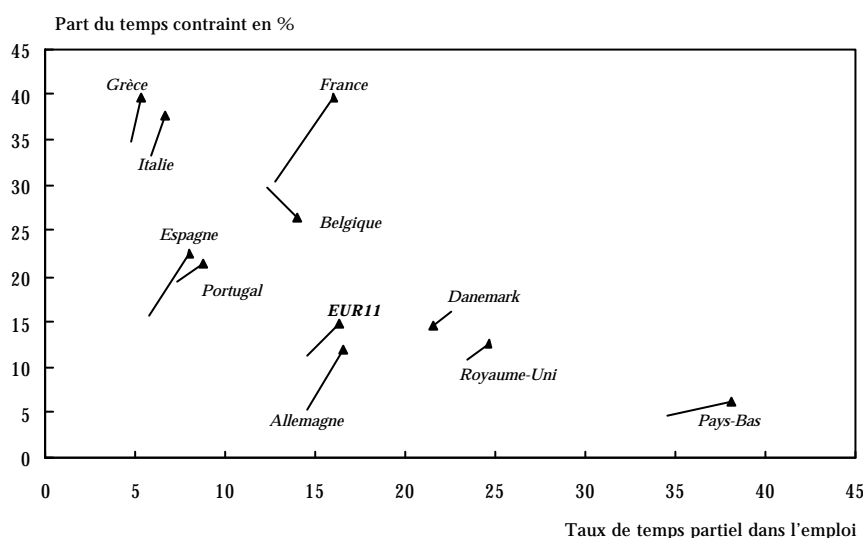
Source : Insee, enquêtes Emploi.

5. Les données concernant les différents pays portent sur l'ensemble des actifs occupés à temps partiel et non sur le seul secteur privé.

soit d'autant plus contraint qu'il est peu répandu (graphique 3). En France⁶, le taux de temps partiel dans l'emploi est très proche de la moyenne communautaire, mais la part du temps partiel contraint se situe au-dessus de celle de tous ses voisins, et surtout elle s'est accrue fortement depuis 1992, davantage qu'en moyenne dans l'Europe des onze.

La proportion élevée de temps partiel contraint dans le secteur privé en France peut être reliée aux conditions de travail des salariés concernés. C'est ce que permet de mettre en évidence une exploitation des enquêtes Emploi 1994 et 1995 et de l'enquête complémentaire à l'enquête Emploi de 1995⁷. Il apparaît ainsi que les 1720 000 salariés à temps partiel du secteur privé en 1995, soit 15,2 % de l'ensemble des salariés de ce secteur, subissent quatre désavantages comparativement à leurs collègues à temps complet, et que ces désavantages sont plus marqués encore lorsque le temps partiel est contraint⁸.

3. Temps partiel et temps partiel contraint en Europe



Champ: Actifs occupés.

Lecture: En abscisse figure le taux de temps partiel et en ordonnée la part du temps partiel contraint dans l'ensemble du temps partiel. Les flèches indiquent la croissance du temps partiel contraint entre 1992 et 1996.

Source: Eurostat, enquêtes Forces de travail, résultats des années 1996 et 1992.

6. Pour l'ensemble des actifs occupés à temps partiel.

7. L'enquête complémentaire porte spécifiquement sur le temps de travail.

8. Les résultats détaillés de cette exploitation figurent dans Galtier (1999).

— Les salariés à temps partiel supportent plus souvent que ceux à temps plein des horaires de travail irréguliers (variables d'un jour sur l'autre et/ou d'une semaine sur l'autre). Les hommes à temps partiel qui souhaitent travailler davantage sont souvent des travailleurs irréguliers.

— L'emploi du temps de plus de trois travailleurs à temps partiel sur quatre est imposé par l'entreprise. Le degré de liberté des hommes à temps partiel est une fonction inverse de leur temps de travail : moins ils travaillent longtemps, plus ils sont nombreux à se voir imposer leur emploi du temps. Les salariés à temps partiel peuvent également plus difficilement quitter leur poste pendant quelques minutes. Cette impossibilité est plus fréquente lorsque le salarié à temps partiel souhaite travailler davantage et lorsque son volume horaire est faible.

— Les régimes de travail atypiques, tels que le travail le samedi, coïncident souvent avec le travail à temps partiel.

— Lorsqu'il est subi, l'emploi à temps partiel est souvent précaire. Ainsi, 21,5 % des femmes à temps partiel qui souhaitent travailler davantage occupent un emploi temporaire (intérim, CDD, stage ou contrat aidé). Le pourcentage chute à 9 % et 8 % lorsqu'elles travaillent respectivement à temps complet et à temps partiel choisi. L'écart est encore plus marqué chez les hommes : lorsque six hommes à temps partiel contraint occupent un emploi précaire, un seul à temps complet est dans la même situation.

Ainsi, selon qu'il est choisi ou subi, long ou réduit, que ses titulaires sont des hommes ou des femmes, le temps partiel recouvre des situations d'emploi et de travail différenciées. En tenant compte, en outre, de leur âge, une typologie des salariés à temps partiel en 1995 peut être dressée. Sept catégories de salariés à temps partiel, synthétisées dans le tableau 2, peuvent être identifiées⁹. Elles sont sous-tendues par trois logiques de l'emploi à temps partiel.

La première est une logique d'accès à l'emploi. Elle concerne trois populations : des jeunes hommes de moins de 25 ans fragilisés sur le marché du travail par une faible qualification, des hommes de 25-56 ans qui sont relativement souvent issus du chômage, et des jeunes femmes dont l'insertion dans l'emploi se fait via le temps partiel parce qu'elles entrent dans des professions qui y recourent massivement.

La deuxième logique correspond à un retrait d'activité : le temps partiel constitue un mode progressif de sortie d'activité des salariés masculins de plus de 56 ans.

Enfin, une logique d'emploi couvre trois populations féminines de plus de 25 ans : des femmes qui font moins de 15 heures par semaine et qui sont concentrées dans des professions non qualifiées et dévalorisées, des femmes à temps partiel subi, qui sont peu diplômées et ont

9. Les résultats détaillés de cette exploitation figurent dans Galtier (1998).

relativement souvent transité par le chômage, et des femmes dont le temps partiel, choisi, est plutôt long, souvent de type « scolaire »¹⁰.

La diffusion du temps partiel aurait ainsi alimenté une forme de segmentation du marché du travail entre des salariés à temps partiel court qui cumulent faible rémunération et contraintes horaires, des salariés à temps partiel long qui l'ont choisi et qui bénéficient de conditions d'emploi et de travail proches de celles des salariés à temps complet, et des salariés à temps plein qui conservent une relative maîtrise de leur temps de travail et restent à l'abri des effets négatifs de la flexibilité.

Le passage aux 35 heures peut modifier cette forme de segmentation entre et au sein des entreprises. Elle peut l'aggraver si les rémunérations horaires des travailleurs à temps partiel n'étaient pas relevées pour assurer l'équité des rémunérations entre les salariés à temps partiel, payés au prorata de leur temps de travail, et les salariés à 35 heures bénéficiant d'une compensation salariale au moins partielle. Elle peut aussi contribuer à l'atténuer si réduction et modulation de la durée du travail allaient de pair, les contraintes horaires étant alors réparties sur

2. Sept catégories de salariés à temps partiel

Temps partiel	Insertion dans l'emploi	Emploi	Retrait d'activité
Contraint	Hommes de moins de 25 ans (40 000)	Femmes de plus de 25 ans effectuant plus de 15 heures par semaine (346 000)	
	Hommes de 25 à 56 ans (65 000)	Femmes de plus de 25 ans effectuant moins de 15 heures par semaine (180 000)	
	Femmes de moins de 25 ans (76 000)		
Choisi		Femmes de plus de 25 ans effectuant plus de 15 heures par semaine (650 000)	Hommes de plus de 56 ans (24 000)

Champ : Salariés du secteur privé hors étudiants.

Lecture : Les chiffres entre parenthèses indiquent les effectifs des différentes catégories de salariés à temps partiel.

Source : Enquêtes Emploi 1994 et 1995 et enquête complémentaire à l'enquête Emploi 1995.

10. Il importe de préciser que la typologie ainsi élaborée ne couvre pas tous les salariés à temps partiel : dans chaque logique distinguée, des salariés échappent aux tendances dominantes et aux spécificités mises en lumière. Par ailleurs, les hommes de 25-56 ans à temps partiel qui ne souhaitent pas travailler davantage ont été laissés de côté : leur profil est en définitive proche de celui des salariés à temps complet.

l'ensemble des effectifs en place, et plus seulement sur les salariés à temps partiel. Les 35 heures pourraient ainsi permettre, grâce à la flexibilisation du « noyau dur » de salariés stabilisés à temps complet, d'élargir ce noyau dur largement érodé depuis les années 1980.

Toutefois, même dans ce scénario optimiste où, dans le cadre des futures négociations décentralisées, la réduction de la durée du travail serait largement échangée contre l'aménagement du temps de travail, la diversité des situations au sein du temps partiel pourrait se trouver renforcée. Il existe en effet une règle de proximité en vertu de laquelle les créations d'emplois profitent essentiellement à ceux qui sont le plus proches de l'emploi. Suivant cette règle, les salariés à temps partiel pourraient être les premiers à bénéficier des créations d'emplois consécutives aux 35 heures, et parmi eux, certainement ceux qui ont les durées de travail les plus longues; alors que les personnes les plus éloignées du temps complet, par ordre croissant les temps partiels très courts, les chômeurs et les inactifs, resteraient exclues de l'emploi à temps plein¹¹.

Les négociations décentralisées peuvent aussi aboutir à une situation où le passage aux 35 heures ne se traduirait pas par un meilleur partage des contraintes liées à l'aménagement du temps de travail. En l'absence d'une flexibilité interne suffisante des travailleurs à temps plein, les entreprises reporteraient encore davantage les contraintes sur les travailleurs à temps partiel et recourraient davantage aux dispositifs de flexibilité externe (contrats à durée déterminée, intérim, sous-traitance...), c'est-à-dire toutes les modalités d'emplois temporaires, précaires et atypiques. Les salariés embauchés sur ce type de contrat assumeraient l'essentiel du coût des 35 heures dont bénéficieraient les salariés en poste. La segmentation du marché du travail tendrait alors à se renforcer, avec une extension des emplois du marché secondaire au détriment des emplois du marché primaire.

Temps partiel et niveau de l'emploi : un enjeu considérable dans la perspective des 35 heures

C'est bien l'avenir du temps partiel en France qui va se jouer dans le cadre des négociations décentralisées sur la réduction de la durée collective. L'enjeu porte non seulement sur la quantité des emplois à temps partiel créés, mais aussi sur la qualité de ces emplois. Dans la mesure où la réduction de la durée légale aura des conséquences sur les perspectives futures de développement du travail à temps partiel, les créations d'emplois associées à ce développement doivent être prises en compte dans le bilan des effets sur l'emploi des 35 heures. Pourtant, le

11. Le scénario le moins défavorable serait celui d'un reclassement généralisé qui laisserait inchangé la diversité des situations face à l'emploi, mais il suppose que la part du temps partiel reste constante avec le passage aux 35 heures.

temps partiel est absent des travaux portant sur les effets de la réduction de la durée légale (OFCE, 1998, Direction de la prévision, 1998).

Cette absence est justifiée par le fait qu'il est très difficile d'estimer l'impact qu'auront les 35 heures sur l'évolution future du travail à temps partiel. Premièrement, il faudrait déjà, ce qui est loin d'être évident, évaluer le développement du travail à temps partiel qui aurait eu lieu en l'absence des 35 heures (la forte montée du taux de temps partiel entre 1992 et 1997 aurait-elle pu se poursuivre durablement?). Deuxièmement, on ignore quelle sera l'issue du processus de négociation décentralisée en matière de réduction collective de la durée du travail, en particulier l'ampleur de l'aménagement du temps de travail qui en résultera et qui ne manquera pas de conditionner les perspectives futures de développement du travail à temps partiel.

Il n'en reste pas moins que l'absence du temps partiel dans les travaux de simulation des effets sur l'emploi des 35 heures est particulièrement regrettable, dans la mesure où l'impact du temps partiel sur l'emploi n'est pas du tout négligeable. Nous nous proposons ici de mesurer cet impact sur les années 1990.

Entre 1990 et 1997, le taux de temps partiel dans le secteur privé a augmenté de 5 points pour s'établir à 15,8 % et les effectifs à temps partiel ont augmenté de 752 000. L'effet total sur l'emploi de cette hausse du taux de temps partiel est néanmoins plus réduit puisqu'elle s'accompagne simultanément une baisse des effectifs à temps complet. En outre, il importe de considérer la variation du volume des heures travaillées et des durées du travail sur la période.

Globalement, deux mouvements caractérisent l'évolution du temps de travail en France dans les années 1990 (tableau 3) : un accroissement du volume d'heures travaillées de 8,8 millions d'heures; une réduction de la durée hebdomadaire du travail (- 0,8 heure), liée au fait que la hausse du taux de temps partiel (+ 5 points) n'a été qu'en partie compensée par la hausse des durées à temps partiel (+ 0,9 heure) et que la durée à temps complet est demeurée inchangée. La durée moyenne ayant baissé et le volume d'heures travaillées ayant augmenté, le bilan en termes d'effectifs occupés est positif et atteint 518 700 emplois entre 1990 et 1997.

On peut décomposer comptablement cette évolution de l'emploi en séparant ce qui tient de la variation du volume d'heures travaillées, ce qui est lié à la baisse de la durée hebdomadaire et ce qui relève du taux de temps partiel (*cf.* encadré 1 pour la méthode utilisée et tableau 4 pour les résultats). Si les heures travaillées étaient restées à leur niveau de 1990 et si les durées hebdomadaires étaient demeurées stables, la hausse du taux de temps partiel se serait traduite par la création de 328 200 emplois, avec une hausse de 705 300 emplois à temps partiel et une baisse de 377 100 emplois à temps plein. La hausse de la durée du

temps partiel a induit une baisse de 33 700 emplois de ce type. La hausse des heures travaillées aurait, quant à elle, augmenté l'emploi, toutes choses égales par ailleurs, de 229 000. Le résidu de cette décomposition comptable est de 4 800 emplois.

3. Temps de travail en France dans les années 1990

	1990	1997	Écart
<i>Ensemble</i>			
Heures travaillées	510	518,8	+ 8,8
Durée moyenne	38,4	37,6	- 0,8
Effectifs	13 292,2	13 810,9	518,7
<i>Temps partiel</i>			
Heures travaillées	31	49,2	+ 18,2
Durée moyenne	21,6	22,5	+ 0,9
Effectifs	1 436,8	2 188,8	752
<i>Temps complet</i>			
Heures travaillées	479	469,5	- 9,5
Durée moyenne	40,4	40,4	0
Effectifs	11 855,5	11 622	- 233,5

Champ: Salariés du secteur privé hors apprentis, stagiaires et titulaires de contrat.

Lecture: Heures travaillées : en millions; durée moyenne : en heures par semaine; effectifs : en milliers.

Source: Insee, enquêtes Emploi.

4. Impact du temps partiel sur les effectifs occupés entre 1990 et 1997

En milliers

	Variations des effectifs entre 1990 et 1997
Ensemble	+ 518,7
Effet de la variation des heures travaillées	+ 229
Effet de la variation des durées hebdomadaires	- 33,7
dont : durée à temps partiel	- 33,7
durée à temps complet	0
Effet de la variation du taux de temps partiel	+ 328,2
dont : effet sur l'emploi à temps partiel	+ 705,3
effet sur l'emploi à temps plein	- 377,1
Résidu	- 4,8

Champ: Salariés du secteur privé hors apprentis, stagiaires et titulaires de contrat.

Sources: Insee, enquêtes Emploi; calculs des auteurs.

1. Effet du temps partiel sur l'emploi : une décomposition

On note E les effectifs occupés, h la durée hebdomadaire du travail et H les heures travaillées, produit de la durée par les effectifs. Les effectifs occupés et leurs variations s'écrivent ainsi :

$$E = \frac{H}{h} \quad \Rightarrow \quad dE = \frac{dH}{h} - \frac{H}{h^2} dh$$

La variation de la durée du travail peut elle-même être décomposée en une partie liée à la variation de la durée du travail à temps complet, notée h_{TC} une partie liée à la durée du travail à temps partiel, notée h_{TP} et une partie liée à la variation du taux de temps partiel, notée t .

$$h = h_{TC}(1-t) + h_{TP}t \quad \Rightarrow \quad dh = dh_{TC}(1-t) + dh_{TP}t + dt(h_{TP} - h_{TC})$$

En combinant ces deux expressions, on obtient une décomposition comptable où les variations des effectifs occupés s'expliquent par celles des heures travaillées, de la durée du travail et du taux de temps partiel.

$$dE = \frac{dH}{h} - \frac{H}{h^2} [dh_{TC}(1-t) + dh_{TP}t] - \frac{H}{h^2} dt(h_{TP} - h_{TC})$$

Le tableau 4 est une application de cette décomposition sur les données françaises entre 1990 et 1997.

La hausse du taux de temps partiel dans les années 1990 équivaut donc, toutes choses égales par ailleurs, à la création nette de près de 330 000 emplois. Ce chiffre peut être comparé à celui des effets attendus du passage aux 35 heures. Pour mesurer ces derniers, on distingue traditionnellement deux effets. Le premier est un effet de partage du travail suivant la fameuse règle de trois. Les effectifs augmentent car la réduction de la durée « libère » des heures travaillées permettant d'occuper davantage d'effectifs. On raisonne alors à volume d'heures travaillées inchangé, ce qui donne une borne supérieure pour les effets sur l'emploi. Le deuxième effet est celui de la réduction du volume d'heures travaillées du fait de la variation des coûts unitaires de production, variation liée aux ajustements de la productivité horaire du travail, de l'efficacité du capital, des salaires horaires et aux aides accordées lors de la réduction de la durée. Dans les simulations macroéconométriques des effets des 35 heures, même lorsque le coût unitaire est inchangé *ex ante*, il est augmenté *ex post* par les effets de la baisse du chômage sur les salaires (effet Phillips). Le bilan en emplois est ainsi toujours assez nettement inférieur à celui qui résulterait de l'application de la règle de trois. Cette dernière indique qu'en réduisant la durée de 39 à

35 heures, neuf millions de salariés à temps complet du secteur privé « libèrent » un volume de travail suffisant pour employer un million de personnes. Mais les résultats des simulations de l'OFCE ou de la Direction de la prévision suggèrent un effet de l'ordre de 400 000 emplois. En partageant le travail, on réduit assez fortement le volume d'heures travaillées : les emplois créés ne dépassent guère la moitié des emplois qui auraient été créés avec un « pur » partage du travail du type de la règle de trois. L'impact attendu des 35 heures dans l'avenir est ainsi d'un ordre de grandeur comparable à celui de la diffusion du travail à temps partiel au rythme où elle s'est effectuée dans les années 1990.

Ces effets sont d'ailleurs encore plus proches si l'on prend en compte l'impact sur les heures travaillées du développement du temps partiel. Comme la réduction de la durée légale du travail, le travail à temps partiel ne se traduit pas par un simple partage du travail dont les conséquences sur l'emploi se déduiraient de l'application d'une règle de trois, à heures travaillées inchangées. Trois paramètres, directement affectés par la réduction de la durée du travail, ont un impact sur les coûts unitaires de production et vont modifier les heures travaillées. Il s'agit de la productivité horaire du travail, qui dépend des possibilités de substitution entre les individus et les heures de travail, de la productivité du capital, qui dépend de la durée d'utilisation des équipements, et des salaires horaires, dont la variation dépend du degré de compensation salariale. Or, si l'on examine la sensibilité de ces paramètres à la diffusion du temps partiel, (encadré 2) les effets de cette diffusion sur les heures travaillées paraissent plus favorables que dans le cas d'une réduction de la durée collective.

La comparaison doit tenir compte également de l'ampleur des allègements de charges accordés aux employeurs des salariés à temps partiel. Ces allègements ont conduit à une baisse du coût du travail de près de cinq points et ils se cumulent avec ceux accordés aux bas salaires qui représentent environ quinze points de coûts du travail au niveau du Smic (*cf. supra* et annexe I). Mais il s'agit là de montants qui paraissent inférieurs à ceux qui sont et seront accordés dans le cadre des 35 heures, qui vont introduire une refonte du dispositif d'allègements sur les bas salaires, dans le sens de son extension et de son approfondissement. Par ailleurs, en 1997, le nombre de salariés ouvrant droit à l'abattement pour l'emploi à temps partiel s'établit à 466 000, soit un quart du nombre de salariés à temps partiel ouvrant potentiellement droit à l'exonération.

Au total, compte tenu de l'ampleur des effets sur l'emploi du développement du temps partiel tel qu'il s'est opéré dans les années 1990, le bilan en emplois des 35 heures pourrait être révisé assez fortement à la baisse dans la mesure où les négociations décentralisées sur la réduction de la durée collective se traduiraient par un recul sensible du recours au travail à temps partiel.

2. Effets sur le volume d'heures travaillées de la diffusion du temps partiel dans les années 1990

La diffusion du travail à temps partiel, particulièrement dans les années 1990 en France, correspond à une politique d'offre qui s'inscrit dans une logique d'entreprise. Elle améliore l'efficacité du travail, la rentabilité des entreprises et leur compétitivité. Mais elle exerce un impact beaucoup plus limité sur la formation des salaires et la demande de biens au niveau macroéconomique. Il s'agit donc d'une stratégie de lutte contre un chômage de nature classique, liée à un coût excessif du travail bien plus qu'à une demande insuffisante. Suivant une logique d'offre, cette politique exerce un effet moins défavorable sur les heures travaillées que la réduction de la durée collective.

Tout d'abord, l'impact positif sur la productivité horaire du travail peut être plus important avec le temps partiel que dans le cas de la réduction de la durée collective. Ce sont en effet sur les durées les plus courtes que l'intensification du travail peut être potentiellement la plus forte (même si l'importance des temps morts de mise en train ou des pauses incompressibles atténue cet effet). En outre, la diffusion du temps partiel va généralement de pair avec une flexibilité accrue dans la gestion du temps de travail. Le recours au temps partiel est « un moyen de fractionner une durée du travail que les entreprises voudraient plus individuelle et diversifiée » (Elbaum, 1996). Il leur permet de « coller » au plus près aux fluctuations de la demande, qu'elles aient lieu à l'intérieur de la journée de travail, de la semaine, du mois ou de l'année (*a fortiori* lorsque le temps partiel est annualisé).

Ensuite, l'effet négatif sur la productivité des équipements peut être plus faible dans le cas du travail à temps partiel que dans le cas de la réduction de la durée collective du travail. Comme le travail à temps partiel est celui où les durées individuelles sont les plus fractionnées, il offre aux entreprises les plus larges possibilités d'ajustement de l'organisation du travail. Dès lors que le temps partiel est utilisé pour accroître la durée d'utilisation des équipements, l'effet sur leur productivité peut même être positif. A cet argument s'en ajoute un autre, lié à la répartition sectorielle du travail à temps partiel, essentiellement concentré dans les services. Dans ces secteurs, l'intensité capitaliste est la plus faible et les effets sur la productivité des équipements y sont plus limités. Plus généralement, dans les services, la question est moins d'ajuster le temps de travail au temps d'utilisation des machines qu'à celui de la demande.

Enfin, s'agissant du travail à temps partiel, le degré de compensation salariale est inexistant. Lorsqu'on considère les caractéristiques des emplois à temps partiel, en termes de qualification, de secteur d'activité et de taille d'établissement, les rémunérations horaires apparaissent en effet très proches de celles des travailleurs à temps plein (Colin, 1997). En d'autres termes, les travailleurs à temps partiel ont des rémunérations horaires plus faibles en moyenne que celles des travailleurs à temps plein, mais cette différence s'explique presque entièrement par le fait qu'ils sont moins qualifiés, qu'ils travaillent dans des secteurs d'activité moins rémunérateurs et dans des entreprises plus petites que les travailleurs à temps

plein. En prenant en compte l'ensemble des autres caractéristiques des travailleurs à temps partiel, Galtier (1999) montre que le fait d'être à temps partiel diminue, toutes choses égales par ailleurs, la rémunération des hommes, pour les salariés des professions intermédiaires, pour les employés lorsqu'ils souhaitent travailler davantage, et dans une moindre mesure pour les ouvriers. Mais l'écart de rémunération chez les hommes cadres et surtout chez les femmes, qui composent les quatre-cinquièmes des travailleurs à temps partiel, n'est pas significatif. Au total, le degré de compensation salariale est donc négligeable, les salaires horaires étant mêmes parfois plus faibles pour certaines catégories de travailleurs à temps partiel.

Effet positif sur la productivité horaire du travail, faible impact sur la productivité des équipements et surtout compensation salariale négligeable, toutes les conditions sont réunies pour concourir à une amélioration sensible des conditions de l'offre. Au niveau macroéconomique, de nouveaux mécanismes interviennent, qui mettent en jeu la formation des salaires, l'équilibre extérieur de l'économie et l'équilibre des finances publiques. Dans le cas du temps partiel, l'effet favorable par le commerce extérieur pourrait n'avoir qu'une influence limitée (prépondérance des secteurs abrités des services), de même que l'effet défavorable par la formation des salaires. L'effet prépondérant résiderait dans l'évolution des finances publiques.

Temps partiel et inégalité de revenus : une question de champ

La diffusion du travail à temps partiel conduit à faire porter les coûts de l'aménagement du temps de travail sur certaines catégories particulières de travailleurs : les travailleurs peu qualifiés du secteur tertiaire, les femmes et les jeunes. Contrairement à la réduction de la durée collective, elle est donc clairement une forme inégalitaire de réduction et d'aménagement du temps de travail. En revanche, son impact sur les disparités des revenus est plus ambigu en raison de la complexité des mécanismes en jeu.

Les effets du développement du travail à temps partiel sur les disparités de revenus dépendent avant tout du champ d'observation retenu : l'emploi salarié et les disparités salariales; la population active et les disparités de revenus d'activité; la population totale et les disparités de revenus disponibles, au niveau des individus puis des ménages. Le temps partiel peut réduire les disparités dans l'un de ces champs mais les accroître dans un autre.

La création d'un emploi à temps partiel correspond au passage d'un individu, au sein d'une population donnée, d'un état vers un autre, passage associé à une variation de revenu. Schématiquement, les passages peuvent s'opérer entre quatre états : l'emploi à temps plein,

l'emploi à temps partiel, le chômage et l'inactivité. Ils sont susceptibles de modifier les revenus de trois types de population : la population de départ, la population d'arrivée et l'ensemble des deux populations. Dès lors, les effets du temps partiel sur la dispersion des revenus dépendent de deux éléments : le signe et l'ampleur de la variation de revenu individuel d'une part, la taille relative des populations dans l'état d'origine et l'état d'arrivée, d'autre part. L'annexe IV présente dans un cadre formalisé l'impact de ces éléments.

Au sein de l'emploi, les *passages du temps plein vers le temps partiel* concernent surtout des travailleurs peu qualifiés qui tirent la distribution des salaires vers le bas et réduisent donc la dispersion des salaires de la population occupée à temps plein. En revanche, les travailleurs à temps plein passant à temps partiel tirent la distribution des salaires à temps partiel vers le haut, d'autant plus que la durée du travail et la rémunération horaire sont fortes. L'effet au sein de l'ensemble des salariés dépend du poids relatif des deux populations (*cf.* annexe IV). Comme les personnes à temps complet sont beaucoup plus nombreuses que celles à temps partiel dans la population active occupée, les transitions du temps plein vers le temps partiel accroissent les disparités salariales¹².

Les *flux de travailleurs du temps partiel vers le temps plein* se traduisent par l'effet inverse : ils réduisent les disparités salariales au sein de la population à temps partiel, l'élèvent au sein de la population à temps plein et également au sein de l'ensemble des emplois.

L'expansion du travail à temps partiel s'est traduite par des flux globalement équilibrés entre emplois à temps complet et à temps réduit sur la période 1992-1997. En moyenne annuelle entre 1992 et 1996, 235 000 travailleurs à temps partiel étaient à temps complet l'année précédente et 232 000 travailleurs à temps partiel sont à temps complet l'année suivante¹³. Ce quasi-équilibre n'est toutefois pas nécessairement neutre en matière de dispersion salariale. Il ne l'est que dans le cas où les salaires des entrants sont les mêmes que ceux des sortants dans chaque état (temps partiel, temps complet). A partir des enquêtes Emplois de 1995 et 1996, on peut donner des estimations de ces différents salaires¹⁴. Les salariés qui sont passés entre 1995 et 1996 du temps

12. A mesure que le temps partiel se diffuse, l'impact sur la dispersion des salaires d'une augmentation du taux de temps partiel décroît, mais reste positif. Dans la situation théorique où le temps partiel deviendrait majoritaire, un accroissement du taux de temps partiel resserre, à l'inverse, l'éventail des salaires.

13. L'annexe III détaille les origines et les destinations des salariés à temps partiel.

14. Nous avons constitué un échantillon comprenant les salariés travaillant dans le secteur privé en 1995 et 1996, en excluant les apprentis, les stagiaires et les titulaires de contrats aidés. Ont également été exclus les individus dont le salaire se situe aux extrêmes de la distribution des salaires. Au total, l'échantillon comprend 6 720 000 salariés. Ne comprenant que des personnes présentes dans les enquêtes Emploi 1995 et 1996, sa structure diffère légèrement de celle de l'enquête Emploi 1996 : il contient un peu moins de personnes de moins de 39 ans (2 points de pourcentage de moins) et un peu plus de personnes de 40-49 ans (3 points de plus).

complet au temps partiel percevaient en 1996 une rémunération moyenne de 5500 F / mois (tableau 5), qui les plaçait dans le septième décile de la distribution des rémunérations des salariés à temps partiel. En 1995, ils touchaient en moyenne 7450 F / mois et se situaient dans le septième décile de la distribution des rémunérations des salariés à temps complet. Les salariés à temps partiel en 1995 qui ont accédé au temps complet en 1996 gagnaient en moyenne 4600 F / mois en 1995 et 7200 F en 1996, ce qui, dans les deux cas, les plaçait aussi dans le septième décile de la distribution des salaires des populations concernées. Dans la mesure où les flux croisés n'induisent pas de changement de déciles, on peut en conclure que ces flux ont eu peu d'impact sur la dispersion des salaires¹⁵.

Les transitions avec le chômage et l'inactivité sont en revanche nettement moins équilibrées, et c'est ici que l'effet le plus important du développement du travail à temps partiel sur les dispersions salariales va se produire.

Un quart de l'augmentation des emplois à temps partiel sur la période 1992-1996 correspond aux *flux entre chômage et emploi à temps partiel*. En moyenne annuelle sur la période 1992-1996, 137000 travailleurs à temps partiel étaient au chômage l'année précédente et 120000 le deviennent l'année suivante. Les flux croisés entre chômage et temps partiel ont ainsi contribué à une augmentation du stock de travailleurs à temps partiel de plus de 85000 personnes entre 1992 et 1996. Or, les salariés à temps partiel qui étaient au chômage l'année précédente ont une rémunération médiane de 2900 F (tableau 5), les situant dans le quatrième décile de la distribution des salaires des travailleurs à temps partiel¹⁶. La dispersion des salaires va donc s'accroître au sein de la population occupée à temps partiel, suite à l'arrivée de personnes auparavant au chômage dont les rémunérations sont faibles. Il en est de même au sein de la population active occupée, mais l'effet au sein de l'ensemble de la population active est plutôt réducteur d'inégalités dans la mesure où les chômeurs qui occupent un emploi à temps partiel l'année suivante voient leur revenu se rapprocher du revenu médian¹⁷.

15. L'hypothèse implicite de ce calcul est que les écarts de salaires n'ont pas suffisamment varié entre 1992 et 1995 pour invalider les résultats obtenus sur les années 1995-1996.

16. Ce constat est lié à une durée du travail plus faible pour ces salariés : en 1995, les salariés à temps partiel dans le secteur privé, qui étaient au chômage en 1994 ou 1993, travaillent en moyenne deux heures de moins (21 heures) que l'ensemble des salariés à temps partiel (23 heures).

17. La source statistique utilisée (enquête Emploi) ne fournit que les salaires, et pas les revenus de remplacement (indemnités de chômage, allocations sous conditions de ressources et minima sociaux). Néanmoins, on observe que le revenu disponible annuel des chômeurs en 1996 est inférieur en moyenne à celui des travailleurs à temps partiel payés au voisinage du SMIC (Galtier et Lhommeau, 1999).

5. Salaires en fonction des transitions sur le marché du travail

Moyenne/médiane en francs par mois

Destination	Origine	Temps complet	Temps partiel	Chômage	Inactivité
Temps partiel	moyenne	départ : 7 500 arrivée : 5 500	3 900	3 000	2 300
	médiane	arrivée : 4 500	3 300	2 700	2 000
Temps complet	moyenne	9 600	départ : 4 600 arrivée : 7 200		
	médiane	7 700	arrivée : 6 000		

Champ. Salariés travaillant dans le secteur privé en 1995 et 1996, hors apprentis, stagiaires et titulaires de contrats.

Lecture : Les salariés du secteur privé, hors apprentis, stagiaires et titulaires de contrats aidés, à temps partiel en 1996 qui étaient à temps complet l'année précédente percevaient en moyenne un salaire de 5 500 F par mois en 1996, la médiane pour ce groupe étant de 4 500 F par mois. Ils percevaient une rémunération mensuelle moyenne de 7 500 F par mois lorsqu'ils étaient à temps complet en 1995. Ces revenus sont tous des estimations assez fragiles.

Source : Enquêtes Emploi 1995 et 1996.

Les trois quarts de l'expansion des emplois à temps partiel correspondent aux flux entre inactivité et travail à temps partiel. Chaque année entre 1992 et 1996, on dénombre en moyenne 167 000 travailleurs à temps partiel qui étaient inactifs l'année précédente, et 120 500 travailleurs à temps partiel qui deviennent inactifs l'année suivante. Les flux entre inactivité et travail à temps partiel contribuent ainsi chaque année à une augmentation de 46 500 travailleurs à temps partiel, soit une hausse cumulée de 232 500 du stock de travailleurs à temps partiel. L'expansion du travail à temps partiel depuis 1992 est donc nourrie essentiellement par les inactifs¹⁸. Or les salariés à temps partiel qui étaient inactifs l'année précédente ont en 1996 une rémunération médiane de 2 400 F, les situant au troisième décile de la distribution des salaires à temps partiel. Ces transitions étirent donc la distribution des salaires des travailleurs à temps partiel vers le bas (à nouveau du fait de durées du travail plus faibles pour ces personnes¹⁹). Elles accroissent les disparités de salaire au sein de la population occupée à temps partiel, et également au sein de l'ensemble de la population active occupée. Mais l'effet est inverse dans le champ plus vaste de la population en âge de travailler.

18. Cela renvoie au rôle joué par le travail à temps partiel dans l'accès à l'emploi pour les jeunes et à l'effet d'appel qu'il exerce auprès des femmes inactives.

19. Les salariés à temps partiel en 1996 qui étaient inactifs en 1995 travaillaient en moyenne 16 heures par semaine en 1996, ceux qui étaient au chômage 20 heures, alors que l'ensemble des salariés à temps partiel en 1996 travaillent en moyenne 22 heures par semaine.

Au total, seuls les flux ayant pour origine l'inactivité et le chômage et pour destination le travail à temps partiel, produisent sans ambiguïté un effet d'accroissement des disparités salariales. Mais ils produisent également sans ambiguïté un effet de réduction des disparités de revenus au sein de l'ensemble de la population.

Cette analyse présente toutefois deux limites. Premièrement, la mener à terme supposerait de connaître l'évolution de la situation de l'emploi qui se serait produite en l'absence de l'expansion du temps partiel. L'accroissement des disparités salariales au sein de l'emploi aurait été vraisemblablement moins important, mais on aurait connu également un chômage plus élevé, ce qui accroît la dispersion des revenus au sein de la population active, en étirant le bas de la distribution. Deuxièmement, cette analyse est statique. Or l'accès au temps partiel peut n'être qu'une étape vers le temps plein dans un parcours professionnel, ce qui complique davantage l'analyse.

Lorsque l'on raisonne au niveau des ménages, l'analyse devient encore plus complexe. Les effets d'une réduction du temps de travail sur les disparités des revenus dépendent non seulement de la variation du revenu de l'individu mais aussi de ses interactions avec le revenu du conjoint. Un exemple suffit pour comprendre la complexité des problèmes auxquels on est confronté. Si l'époux d'une femme inactive gagne le Smic et que celle-ci accède à un emploi à temps partiel, il est probable que les disparités de revenu se réduisent au sein de l'ensemble des ménages. Si, à l'inverse, son époux bénéficie d'un salaire élevé, la même transition pour un même niveau de revenu de la conjointe produit l'effet inverse. En termes de disparités des revenus des ménages, les effets du développement du travail à temps partiel sont donc encore plus indéterminés.

Enfin, il resterait, pour achever le raisonnement, à comparer les effets sur l'éventail des revenus de la réduction individuelle et collective du travail. Au vu de la difficulté à évaluer le seul impact du temps partiel, une telle comparaison paraît utopique. Tout dépend en effet du nombre, de la stabilité et de la durée des emplois créés par les deux dispositifs, et surtout de la situation individuelle et familiale des personnes qui accèdent à ces emplois. Selon qu'elles étaient initialement sans emploi, à temps partiel subi et/ou en CDD, selon qu'elles accèdent à un emploi à temps plein ou à temps partiel, stable ou précaire, selon que leur ménage compte ou non d'autres apporteurs de ressources, dont la situation d'emploi peut également être modifiée du fait des 35 heures, la distribution des revenus individuels et des ménages sera affectée de manière très diverse, sans que l'on puisse prévoir le sens des modifications.

Conclusion

Au terme de cette étude, les effets du travail à temps partiel sur la durée du travail, les conditions d'emplois, le niveau de l'emploi et les inégalités de revenu, apparaissent largement contrastés. En améliorant les conditions de l'offre, le développement du travail à temps partiel a exercé des effets favorables sur les effectifs occupés, au prix d'effets défavorables du point de vue des conditions d'emploi et des rémunérations. Ce bilan sera remis en cause par le passage aux 35 heures et il est essentiel d'en tenir compte dès lors que l'on étudie les conséquences de ce passage.

Comment les effets attendus de la réduction de la durée légale sont-ils modifiés par la prise en compte du temps partiel? Les conditions du passage aux 35 heures ne seront véritablement définies qu'à l'issue d'un long processus de négociations décentralisées. Mais pour que la perspective des 35 heures soit largement acceptée par les entreprises, il importe que ces négociations puissent donner lieu à des réaménagements importants de l'organisation du temps de travail. Dans les scénarios les plus favorables pour l'emploi, aménagement et réduction du temps de travail vont toujours de pair.

Or, ces scénarios sont aussi les moins favorables pour l'avenir du travail à temps partiel, ce qui devrait réduire leur impact sur les effectifs occupés. En conduisant à un meilleur partage des coûts associés à la flexibilité dans l'organisation du travail, le bilan serait en revanche positif du point de vue de l'équité des situations d'emplois. Lorsque l'on prend en compte le temps partiel, ces scénarios favorables gagnent donc en équité mais perdent en efficacité.

Inversement, les scénarios où la réduction de la durée légale est la moins favorable à l'emploi mettent en avant l'insuffisance des réaménagements du temps de travail, qui rend plus coûteuse la réduction de la durée collective. Cela devrait favoriser la diffusion du travail à temps partiel, qui conserverait alors son statut de vecteur principal de l'aménagement du temps de travail en France. L'effet sur l'emploi de ces scénarios défavorables s'en trouverait amélioré. En revanche, l'iniquité des situations d'emplois et des rémunérations s'en trouverait accrue. Lorsque l'on prend en compte le temps partiel, ces scénarios défavorables gagnent donc en efficacité mais perdent en équité. Concilier équité dans les situations d'emploi et efficacité dans les effets sur le niveau d'emploi, tel est en définitive l'un des enjeux majeurs des 35 heures.

Références bibliographiques

- CAHUC P. et A. D'AUTUME, 1997 : « Réduction de la durée du travail : de la contrainte légale à la négociation », *Revue Économique*, n° 3, mai.
- CETTE G. et D. TADDÉI, 1997 : *Réduire le temps de travail : de la théorie à la pratique*, Paris, Le Livre de poche.
- CHOUVEL F., 1996 : « Analyse conjoncturelle des évolutions de l'emploi et des salaires », DARES, septembre.
- COLIN C., 1997 : « Les salariés à temps partiel : combien gagnent-ils? » *INSEE première*, n° 549, octobre.
- CSERC 1998 : *Durées du travail et emplois*, Paris, La Documentation française.
- D'ESCRIVAN G., 1997 : « La croissance est-elle devenue plus riche en emploi? Une analyse des évolutions récentes de la productivité du travail », *Document de travail du CSERC* n° 97-01.
- DIRECTION DE LA PRÉVISION, MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE L'INDUSTRIE, 1998 : *Comptes prévisionnels de la Nation pour 1998 et principales hypothèses économiques pour 1999*, avril.
- DUCHENE S., G. FORGEOT et A. JACQUOT, 1997 : « Les évolutions récentes de la productivité du travail », *Économie et statistique*, n° 301-302.
- ELBAUM M., 1996 : « La réduction du temps de travail : un avenir à quelles conditions? », *Esprit*, n° 11, novembre.
- FAVENNNEC-HÉRY 1998 : « Les 35 heures et le travail à temps partiel », *Droit social*, avril, pp. 382-387.
- FITOUSSI J.-P., G. CORNILLEAU, E. HEYER et X. TIMBEAU, 1998 : « Utopie pour l'emploi (suite) », *Lettre de l'OFCE* n° 171, janvier.
- GALTIER B., 1999 : « Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois 'faute de mieux' », *Économie et statistique*, n° 321-322, février.
- GALTIER B., 1998 : « Salariés du secteur privé à temps partiel : multiplicité des situations », *4 pages du CEE* n° 27.
- GALTIER B. et B. LHOMMEAU, 1999 : « Les revenus des salariés payés au voisinage du SMIC », *Revenus et patrimoine des ménages*. INSEE – Synthèses, édition.

ANNEXE I

Les incitations financières au développement du travail à temps partiel en France

L'accélération du recours au travail à temps partiel depuis 1992 doit être rapprochée du calendrier des encouragements au temps partiel qui s'inscrivent d'ailleurs dans le mouvement plus vaste d'annualisation et de diversification du temps de travail.

Le 1^{er} septembre 1992 a été instauré un abattement forfaitaire de 30 % des cotisations employeurs. Il est limité aux contrats de travail à durée indéterminée, quel que soit le niveau de la rémunération. Il peut s'agir d'embauches nouvelles ou de transformations de postes à temps plein en postes à temps partiel. Dans ce cas, le dispositif initial posait comme condition, sauf exception, le maintien du volume d'heures ouvrées au sein de l'entreprise. Cette obligation a été allégée par la loi quinquennale. Le dispositif a été modifié à deux reprises (janvier 1993 et avril 1994). Le taux d'abattement des cotisations dues au titre de la Sécurité sociale a été de 30 %, entre septembre 1992 et décembre 1992, de 50 % entre janvier 1993 et avril 1994, et à nouveau de 30 % à partir du 8 avril 1994. L'allègement porte sur une plage de durée qui a varié au cours des années; à sa création, la durée du travail devait être comprise entre 19 et 30 heures hebdomadaires ou 83 et 130 heures mensuelles; depuis la loi quinquennale, la plage est de 16 à 32 heures hebdomadaires, cette durée pouvant désormais être appréciée sur une base annuelle.

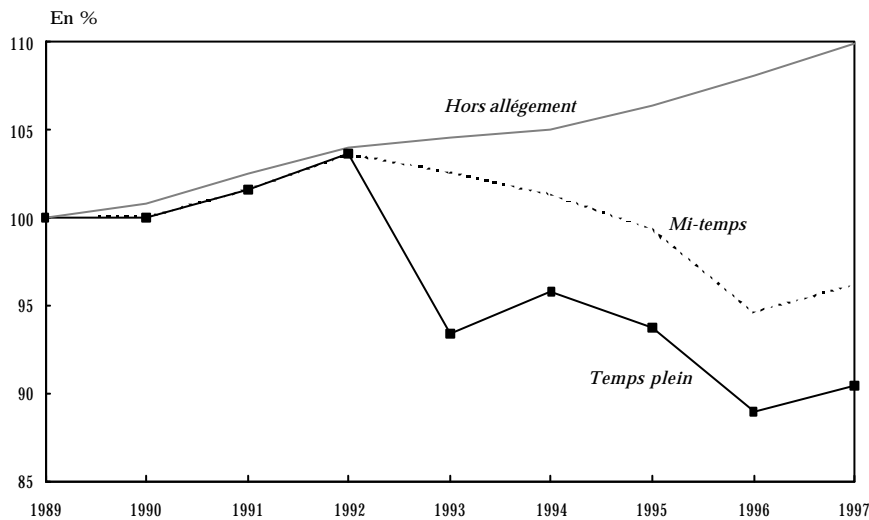
De plus, les allègements de charges sur les bas salaires mis en œuvre en 1993 dans le cadre de la loi quinquennale, la réduction dégressive décidée lors du collectif budgétaire de l'été 1995 et la fusion de ces deux dispositifs au 1^{er} octobre 1996 comportent tous des encouragements au temps partiel. Ces allègements de charges sont en effet effectués sur la base d'un plafond de salaire mensuel, indépendamment de la durée du travail, et sont cumulables avec l'abattement forfaitaire. Lorsqu'il y a cumul, la réduction du coût salarial pour les emplois à temps partiel est importante. Le 1^{er} octobre 1996, le taux de réduction du coût salarial est de 12,4 % sans cumul et de 18,6 % en cas de cumul avec l'abattement temps partiel, pour toute rémunération mensuelle inférieure ou égale au Smic. Enfin, les mesures d'aides aux plans sociaux comportent des aides au passage au mi-temps et à la préretraite progressive, dont les conditions ont été améliorées par la loi quinquennale.

Au total, le cumul des allègements de charge sur les bas salaires et de l'abattement forfaitaire conduit à une forte réduction du coût du travail pour un temps partiel (graphique AI. 1). Au niveau du Smic, le

coût du travail aurait augmenté en termes réels de dix points depuis 1990, en l'absence de tout allègement de charge (ce chiffre correspond à la hausse du Smic brut depuis 1990). Les allègements de charge sur les bas salaires se sont traduits cependant par une réduction de 5 points du niveau du coût du travail réel, et l'abattement forfaitaire pour les travailleurs à bas salaires a creusé encore cet écart de cinq points. Le coût du travail a donc été réduit de 20 points pour les travailleurs à temps partiel rémunérés au Smic horaire, dont les trois-quarts correspondent à l'allègement de charges sur les bas salaires et le solde à l'abattement forfaitaire.

Depuis le 1^{er} janvier 1998, le mécanisme de baisse des charges patronales sur les bas salaires est proratisé : le montant de la réduction est calculé au prorata du nombre d'heures rémunérées. Ainsi, la ristourne sur le coût du travail passe de 12,4 % à 6,2 % pour une personne à mi-temps percevant un Smic mensuel.

AI. 1. Coût réel du travail au niveau du Smic



Lecture : Les montants sont tirés des DADS (déclarations annuelles de salaires) et exprimés en francs constants de 1989. Le déflateur est l'indice des prix à la consommation en 265 postes. Le calcul du coût du travail pour un mi-temps intègre l'ensemble des exonérations de charges intervenues depuis 1992 : abattement forfaitaire cumulé avec les allègements des charges sur les bas salaires.

Source : Déclarations annuelles de salaires.

ANNEXE II

Source et méthode

Les résultats concernant les conditions de travail des salariés à temps partiel ont été obtenus à partir des données de l'enquête complémentaire à l'enquête Emploi de 1995, la typologie à partir des enquêtes Emploi de 1994 et 1995. Le champ étudié porte sur les salariés du secteur privé à l'exclusion des étudiants. En effet, qu'ils occupent un emploi à temps partiel pour financer leurs études relève d'une logique spécifique, qui doit être distinguée et analysée en tant que telle.

La typologie a été établie à partir d'une démarche en deux temps. Tout d'abord, nous avons mené l'analyse sur l'ensemble des salariés à temps partiel. Quatre caractéristiques se sont alors avérées particulièrement discriminantes pour l'occupation d'un emploi à temps partiel : le sexe des salariés, leur âge, le caractère choisi ou subi du temps partiel, et la durée du temps partiel (plus de 30 heures par semaine ; 15-30 heures par semaine ; moins de 15 heures). Afin d'affiner l'analyse, nous avons, dans un second temps, étudié l'emploi à temps partiel séparément pour les hommes et les femmes et pour trois tranches d'âge : moins de 25 ans (en excluant les étudiants), 25-56 ans et plus, et 57 ans et plus. Dans ce dernier cas, nous avons distingué le temps partiel contraint et choisi d'une part, les horaires inférieurs et supérieurs à 15 heures par semaine d'autre part.

Ceci a conduit à étudier distinctement sept sous-populations à temps partiel. Nous avons laissé de côté les 50 000 hommes qui ont entre 25 et 56 ans et qui ont choisi de travailler à temps partiel. En effet, leur profil est en définitive proche de celui des salariés à temps complet.

Pour chaque sous-population ainsi définie, nous avons comparé ces caractéristiques à celles des salariés à temps complet de la même tranche d'âge et du même sexe, à partir de deux types de résultats : d'une part les coefficients de la régression logistique, d'autre part la surreprésentation d'une variable parmi les salariés à temps partiel relativement à ceux à temps complet.

ANNEXE III

L'origine et de la destination des salariés à temps partiel dans les années 1990

Les effets sur les disparités de revenus dépendent en partie de l'origine et de la destination des différentes trajectoires sur le marché du travail, qui sont liées au développement du travail à temps partiel. Une expansion du travail à temps partiel alimentée essentiellement par des conversions d'emplois à temps plein en emplois à temps réduit n'aurait pas les mêmes effets qu'une expansion nourrie par des passages du chômage ou de l'inactivité vers le travail à temps partiel. Il importe donc de décrire l'origine et la destination des travailleurs à temps réduit, afin de pouvoir discuter ensuite des effets du développement du travail à temps partiel sur les disparités de revenus.

L'analyse s'appuie sur des matrices de transition. Elles ont été établies pour les salariés du secteur privé hors contrats aidés et stages, à partir des enquêtes Emploi de 1991 jusqu'à 1997. Elles donnent la situation des individus à l'année n (emploi à temps plein, emploi à temps partiel, chômage et inactivité) en fonction de leur situation à l'année I . Ces données permettent par exemple de savoir, parmi les salariés à temps partiel du secteur privé recensés à l'enquête emploi de mars 1997, quelle était la part de ceux qui occupaient l'année précédente un emploi à temps plein, qui étaient chômeurs, inactifs ou à temps partiel. Il ne s'agit donc que d'une approximation des véritables transitions sur le marché du travail, dans la mesure où l'on néglige les flux infra-annuels entre les différentes situations. Afin de saisir plus spécifiquement la dynamique de l'emploi à temps partiel contraint, ont été construites des matrices de transition distinguant deux destinations : l'emploi à temps partiel subi et l'emploi à temps partiel choisi (toujours hors contrats aidés et stages), et six origines : l'emploi stable (CDI) à temps complet, l'emploi précaire (CDD, intérim, stages et contrats aidés) à temps complet, l'emploi stable à temps partiel, l'emploi précaire à temps partiel, le chômage et l'inactivité.

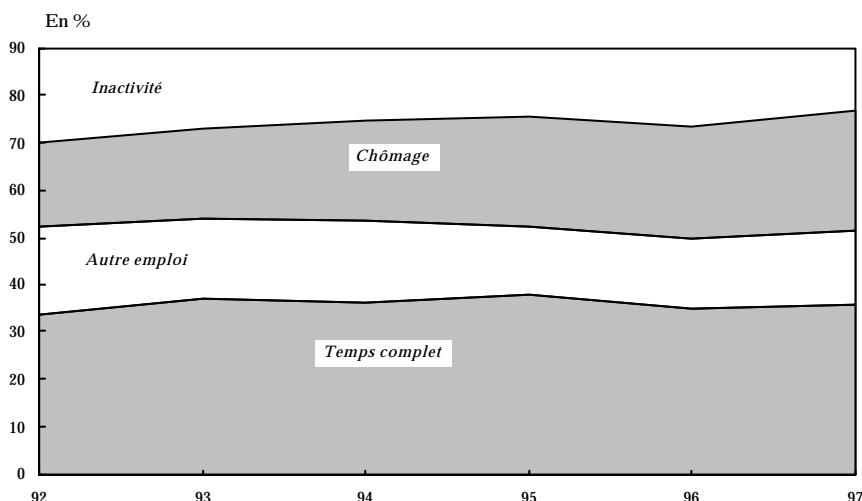
Les origines des travailleurs à temps partiel

Les salariés à temps partiel du secteur privé sont issus majoritairement, et de plus en plus, de l'emploi à temps partiel lui-même. Sur les quelque deux millions de salariés du secteur privé qui travaillaient en horaires réduits en 1997, 1 320 000 avaient déjà le même régime horaire l'année précédente, alors qu'ils étaient 880 000 en 1992 sur un total de 1,5 million. Parmi les salariés à temps partiel, la part de ceux qui l'étaient déjà l'année précédente est ainsi passée de 60,4 % en 1992 à près de 64 % en 1997.

Parmi les salariés nouvellement à temps partiel, la part de ceux qui occupaient un emploi à temps complet l'année précédente est assez stable, autour de 35 %, même si les effectifs augmentent (200 000 en 1992, 270 000 en 1997). En revanche, les entrées en provenance du chômage croissent régulièrement, en proportion¹ comme en effectif (100 000 en 1992, 190 000 en 1997). Les flux en provenance de l'inactivité sont plus stables : les effectifs de 1997 excèdent à peine ceux de 1992 (170 000 contre 165 000 en 1997), et la part des salariés nouvellement à temps partiel qui étaient précédemment inactifs décline² (graphique AIII.1). Ces flux correspondent essentiellement à des jeunes qui accèdent à un premier emploi par l'intermédiaire du travail à temps partiel, ainsi qu'à des femmes qui étaient précédemment inactives.

Au total en 1997, deux salariés à temps partiel sur trois étaient déjà à temps partiel l'année précédente, 13 % occupaient un emploi à temps plein, 9,1 % étaient au chômage, 8 % étaient inactifs, les 6 % restants occupaient un autre emploi (soit public, soit non salarié, soit de type contrat aidé ou stage).

AIII. 1. Origine des nouveaux salariés à temps partiel



Champ: Salariés du secteur privé hors stages et contrat aidés. « Autre emploi » renvoie aux personnes qui n'entraient pas dans ce champ l'année précédente.

Source : Enquêtes Emploi 1991 à 1997.

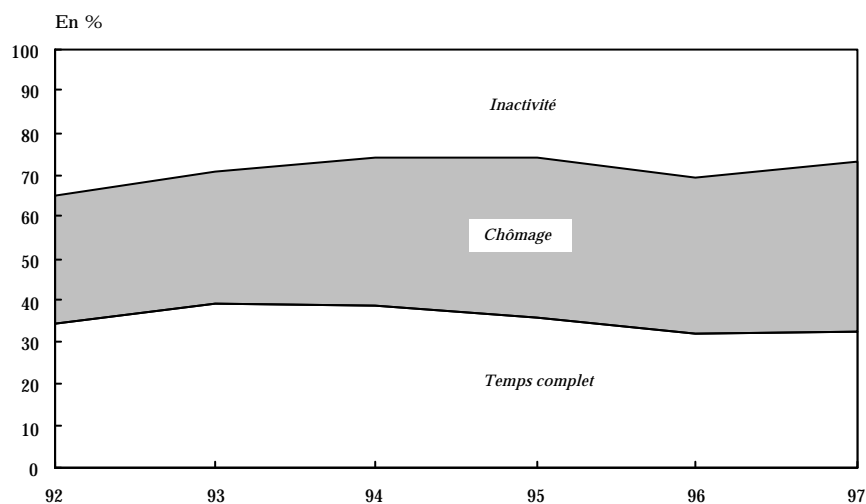
1. Elle s'élève à 17,6 % des nouveaux salariés à temps partiel en 1992, 21 % en 1994 et quasiment 25 % en 1997.

2. 28,4 % en 1992, 24,4 % en 1994 et 22,7 % en 1997.

La distinction entre temps partiel subi et choisi permet d'affiner l'analyse. Les salariés à temps partiel choisi et subi ont en commun de conserver de plus en plus souvent leur régime horaire d'une année sur l'autre. C'est le cas des trois-quarts des salariés qui ont opté pour le temps partiel et de quasiment les deux-tiers de ceux qui souhaitent travailler davantage en 1997, soit dans les deux cas quatre points de plus qu'en 1992.

En revanche, l'origine des salariés entrant dans l'emploi à temps partiel diffère selon la nature subie/choisie du régime horaire. Les nouveaux salariés à temps partiel qui souhaitent travailler davantage viennent proportionnellement de plus en plus du chômage et de moins en moins de l'emploi à temps plein, stable ou précaire³ (graphique AIII.2). Cette évolution aboutit en 1997 à faire du chômage la principale origine des nouveaux salariés à temps partiel contraint, reléguant au second rang l'emploi à temps plein, alors que l'inverse prévalait en 1992.

AIII. 2. Origine des nouveaux salariés à temps partiel subi



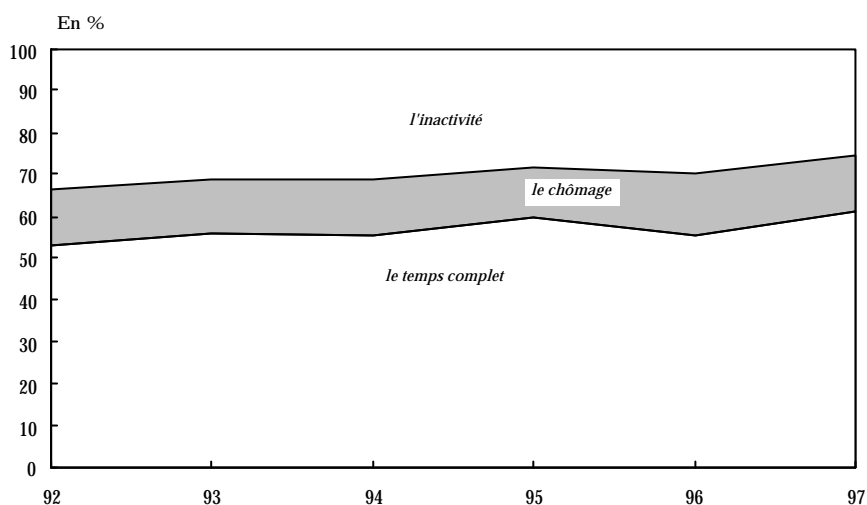
Champ : Salariés du secteur privé hors stages et contrats aidés.

Source : Enquêtes Emploi 1991 à 1997.

A l'opposé, les nouveaux salariés ayant choisi l'emploi à temps partiel proviennent majoritairement, et de plus en plus, de l'emploi à temps plein, stable pour 95 %, au point de représenter en 1997 les deux tiers des salariés dont le temps partiel résulte d'un choix, contre un peu plus de la moitié en 1992 (graphique AIII.3). Ils proviennent de moins en moins souvent de l'inactivité (24,5 % en 1997, 32 % en 1992).

3. L'emploi stable comprend les contrats à durée indéterminée. L'emploi précaire comprend les contrats.

AIII. 3. Origine des nouveaux salariés à temps partiel choisi



Champ: Salariés du secteur privé hors stages et contrats aidés.
Source : Enquêtes Emploi 1991 à 1997.

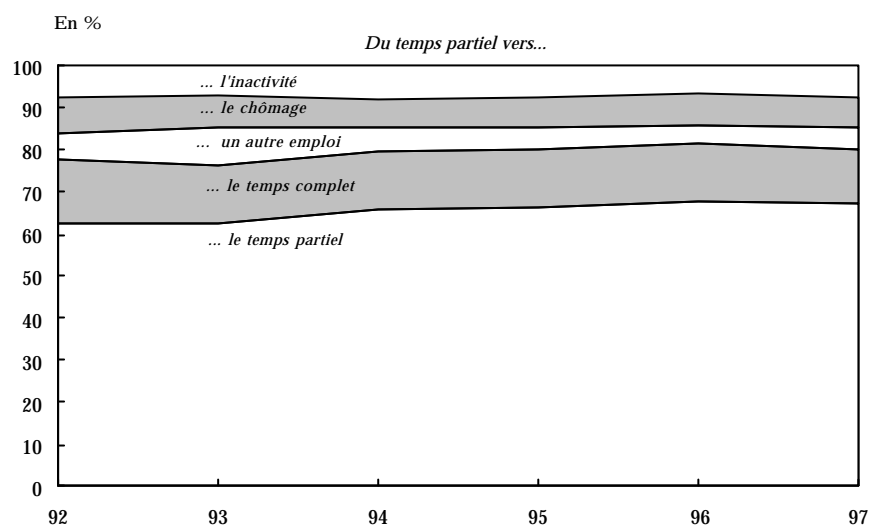
Les destinations des travailleurs à temps partiel

La majeure partie des salariés du secteur privé qui sont à temps partiel une année donnée le demeure l'année suivante. C'était le cas de 880 000 personnes en 1991, et de plus de 1,3 million en 1996. Au total, 67,3 % des salariés à temps partiel conservent leur régime horaire en 1997, contre 62,7 % en 1992 (graphique AIII.4).

Parmi ceux qui changent de destination d'une année à l'autre, la majeure partie trouve un l'emploi à temps plein. Ces salariés sont de plus en plus nombreux (212 000 en 1992, 255 000 en 1997), mais de moins en moins nombreux en pourcentage de l'ensemble des travailleurs à temps partiel (15 % des salariés à temps partiel en 1991 et 12,9 % en 1996).

Les salariés quittant le temps partiel pour se retrouver au chômage l'année suivante représentent également un effectif croissant (115 000 en 1992 contre 135 000 en 1997) et une part de plus en plus réduite dans l'ensemble des travailleurs à temps partiel (8,2 % parmi ceux de 1991, contre 6,8 % parmi ceux de 1996). Ceux qui deviennent inactifs sont aussi de plus en plus nombreux (ils étaient 105 000 en 1992 et 145 000 en 1997), mais leur poids dans l'ensemble reste stable autour de 7,5 %.

AIII. 4. Flux en provenance de l'emploi à temps partiel



Champ: Salariés du secteur privé hors stages et contrats aidés.

Source : Enquêtes Emploi 1991 à 1997.

ANNEXE IV

Réduction du temps de travail et disparités de revenus :
un cadre d'analyse

Cette annexe propose un cadre à la fois simple et assez général permettant d'évaluer les effets comptables sur les disparités de revenus du temps réduit. Une réduction de la durée du travail correspond d'un point de vue théorique à une transition, au sein d'une population fixe, d'un individu ou d'un groupe d'individus d'un état à un autre sur le marché du travail (par exemple du chômage vers le temps réduit) associée à une variation de revenu. La question posée est celle des effets de cette transition sur les disparités de revenus, dans chaque état et dans la population totale, quelle que soit l'origine de la transition. La réponse à cette question ne met en jeu que deux éléments : le signe et l'ampleur de la variation du revenu individuel d'une part, la taille relative des populations dans l'état d'origine et l'état d'arrivée d'autre part. Le raisonnement est qualitativement le même pour toutes les transitions. On examine, en premier lieu, l'exemple d'un passage du temps plein au temps réduit, avant de généraliser le propos à l'ensemble des transitions mettant en jeu le temps réduit.

Un exemple : transition du temps plein au temps réduit

Le cas d'une transition d'un groupe de travailleurs homogènes de l'emploi à temps plein vers l'emploi à temps réduit correspond typiquement à la mise en œuvre d'une flexibilité défensive. On écrit la rémunération initiale du groupe en écart à la rémunération moyenne dans l'état initial : $\bar{w}_p - d_p$. Le salaire est exprimé en logarithme, l'indice p désigne le temps plein ; si d_p est positif, on suppose implicitement que le groupe est composé de travailleurs peu qualifiés et que ces travailleurs font l'objet des passages au temps réduit (le raisonnement n'est pas qualitativement modifié dans l'hypothèse inverse). De même, la rémunération terminale peut s'écrire : $\bar{w}_r - d_r$. L'indice r désigne le temps réduit. La variable d_r dépend du degré de compensation salariale lié à la transition du temps plein au temps réduit : dans le cas d'un groupe de travailleurs dont les caractéristiques sont celles du travailleur moyen, une compensation intégrale signifie que d_r est égal au différentiel entre la rémunération à temps plein et la rémunération au temps réduit. Les hypothèses réalistes pour la valeur de ces différentes variables sont les suivantes :

$$(1) \quad d_p \geq 0 ; d_r \geq 0$$

$$(2) \quad \bar{w}_p > \bar{w}_r$$

$$(3) \quad \bar{w}_p - d_p > \bar{w}_r + d_r$$

Les transitions considérées affectent donc essentiellement des travailleurs peu qualifiés qui disposent d'une certaine compensation salariale (hypothèse 1). Ils subissent une baisse de la durée du travail qui réduit leur rémunération hors compensation (hypothèse 2). Il n'y a pas de surcompensation salariale et les travailleurs subissent donc une perte de revenu (hypothèse 3).

La question qui nous intéresse est l'effet d'une transition du temps plein vers le temps réduit sur les rémunérations moyennes et sur la variance de ces rémunérations. Les variations des rémunérations moyennes induites par la transition sont les suivantes, en notant n_i le nombre d'individus dans l'état i (le nombre de classe de travailleurs homogènes) et en négligeant les indices temporels pour ne pas alourdir l'écriture :

$$(4) \quad \Delta \bar{w}_p = \frac{d_p}{n_p - 1} \geq 0$$

$$(5) \quad \Delta \bar{w}_r = \frac{d_r}{n_r + 1} \geq 0$$

$$(6) \quad \Delta \bar{w} = \frac{(\bar{w}_r + d_r) - (\bar{w}_p - d_p)}{n} < 0$$

Une réduction de la durée du travail au sein des actifs occupés à temps plein augmente les rémunérations de chaque catégorie, mais diminue la rémunération moyenne au sein de l'emploi, d'autant plus que la baisse de la durée travail est forte et que le degré de compensation salariale est faible. La baisse du salaire moyen pour l'ensemble des actifs occupés est proportionnelle à la perte de revenu consécutive au passage au temps réduit (équation 6). Le revenu moyen dans l'économie est réduit proportionnellement au poids de l'emploi dans la population en âge de travailler.

Dans chaque catégorie, les variations des variances induites par la transition du temps plein vers le temps partiel sont les suivantes :

$$(7) \quad D \text{Var}(w_p) = \frac{\text{Var}(w_p)}{n_p - 1} - n_p (D \bar{w}_p)^2$$

$$(8) \quad D \text{Var}(w_r) = \frac{\text{Var}(w_r)}{n_r + 1} + n_r (D \bar{w}_r)^2$$

Dans ces deux expressions, le premier terme correspond à l'effet sur la variance du retrait (d'un ajout) d'un groupe de travailleurs moyens dans la population de référence. Il s'agit des effets sur la variance de la modification de la taille de la population de référence. Pour des transitions limitées à des groupes réduits relativement aux populations de référence (plus encore pour des individus isolés), il devient négligeable. Le second terme est un effet de dispersion lié au fait que le groupe retiré (ajouté) a une rémunération inférieure (supérieure) à la moyenne de la population de référence. Ainsi, un accroissement marginal du taux de temps réduit au sein de l'emploi réduit la dispersion des salaires à temps plein, d'autant plus qu'il concerne des travailleurs peu qualifiés (d_p élevé). En revanche, il accroît la dispersion des salaires à temps réduit, d'autant plus que la baisse de la durée est faible ou que le degré de compensation salariale est élevé (d_r élevé).

La variation de la variance totale des rémunérations est, quant à elle, donnée par la formule suivante :

$$(9) \quad DVar(w) = \left[\frac{(\bar{w}_r + d_r)^2}{n} - \frac{(\bar{w}_p - d_p)^2}{n} \right] - \left[\frac{(\bar{w}_r + d_r) - (\bar{w}_p - d_p)}{n} \right]^2 - 2\bar{w} \left[\frac{(\bar{w}_r + d_r) - (\bar{w}_p - d_p)}{n} \right]$$

Que l'on peut également écrire sous une forme différente afin d'en déduire le signe :

$$(10) \quad DVar(w) = -D\bar{w} \left[\begin{aligned} &(n_p - n_r - 1)(w_p - d_p - w_r - d_r) \\ &+ 2(n_p d_p - n_r d_r) \end{aligned} \right]$$

La variance des salaires dépend donc essentiellement de l'écart de revenu induit par la transition et du poids respectif des populations de départ et d'arrivée. Dans le cas général où la population à temps plein est beaucoup plus importante que la population à temps réduit et où la compensation salariale n'est que partielle, un accroissement marginal du taux de temps réduit va toujours se traduire par une plus grande variance des salaires (d'autant plus que le temps réduit est initialement peu diffusé et que l'écart de revenu est important). Au fur et à mesure que le temps réduit se diffuse, l'impact sur la dispersion des salaires d'un accroissement marginal du taux de temps partiel décroît, mais reste positif. Au moment où le temps plein est tout juste majoritaire, le signe s'inverse si $d_r < d_p$. Au-delà, lorsque le temps réduit est majoritaire, un accroissement marginal du temps réduit resserre la dispersion des revenus. Dans tous les cas, l'effet est proportionnel à la distance des revenus de départ et d'arrivée; il est nul dans le cas d'une compensation salariale intégrale (l'hypothèse 3 n'est plus respectée).

Généralisation

Avec des modifications mineures de notations, l'exemple précédent peut être généralisé à tous les types de transitions. Les notations supposaient implicitement une règle de proximité, suivant laquelle un déclassement (perte de revenu liée au passage du temps plein au temps réduit) affecte essentiellement les « plus pauvres » de la catégorie initiale qui deviennent les « plus riches » de la catégorie d'arrivée. Dans le cas d'un reclassement (passage du chômage au temps réduit ou au temps plein, par exemple), on posera l'hypothèse inverse. Si, par exemple, les transitions du chômage vers le temps réduit affectent surtout des chômeurs dont le revenu dépasse la moyenne (personnes au chômage depuis peu de temps) et qu'ils perçoivent dans l'emploi à temps réduit, une rémunération inférieure à la moyenne, on peut montrer : que le revenu moyen des chômeurs va diminuer et qu'il en est de même de celui des temps réduits mais que le revenu de l'ensemble des deux catégories va augmenter ; que la variance des revenus des chômeurs va diminuer, mais que celle des temps réduits et de l'ensemble des deux catégories augmentera tant que les chômeurs restent majoritaires dans le mélange des deux populations.

Sous l'hypothèse de cette règle de proximité, le tableau suivant généralise les effets sur la variance d'une transition, suivant que la population initiale est ou non majoritaire dans le mélange, et qu'il s'agit d'un déclassement ou d'un reclassement.

AIV. 1. Effet sur la variance des revenus

	La population initiale est :	
	majoritaire	minoritaire
Déclassement	+	-
Reclassement	-	+

En connaissant le revenu initial et final, et le poids respectif des différents états (emploi à temps complet, emploi à temps réduit, chômage et inactivité dans le champ de la population en âge de travailler), on déduit l'effet de chaque transition individuelle sur les disparités des revenus. En supposant de surcroît que les individus sont des groupes de travailleurs homogènes du point de vue de leur rémunération moyenne et de leur temps de travail (en les classant en déciles de revenus, par exemple), on étend le raisonnement à des transitions collectives. En utilisant enfin les matrices de transition entre ces différents états, on évalue l'impact rétrospectif sur les disparités de revenus de la diffusion du temps réduit.