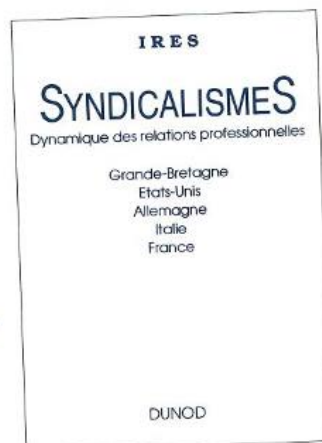


VIENT DE PARAÎTRE

*Les principaux systèmes
nationaux de
relations professionnelles*

*Les organisations et les
stratégies syndicales dans cinq
grands pays industrialisés*



L'internationalisation de l'économie et le développement de la construction de l'Europe rendent les questions sociales internationales de plus en plus brûlantes. Plus que jamais, une connaissance précise des principaux systèmes nationaux des relations professionnelles s'avère nécessaire.

Cet ouvrage décrit les systèmes et les stratégies syndicales dans cinq grands pays industrialisés : Grande-Bretagne, Etats-Unis, Allemagne, Italie, France. Il permet de comprendre quelles différences se cachent derrière des réalités à première vue relativement proches. En effet chacun des syndicalismes évoqués s'enracine dans une histoire nationale qui lui est propre, entretient avec l'Etat et le patronat des relations spécifiques. Les formes d'organisation, les modes d'action se distinguent profondément les uns des autres.

Cet ouvrage invite donc à reconnaître la diversité des situations, pour s'interroger sur les enjeux actuels des relations professionnelles et sur la variété des réponses apportées dans les différents pays étudiés. Il fournit une vision riche et complexe du rôle joué par les conflits au sein du monde du travail et rend compte de l'importance de la négociation dans l'action syndicale. A l'heure de l'Europe sociale il est une source d'information et un outil pour l'action.

Les auteurs, sociologues et économistes, ont rédigé cet ouvrage au sein de l'Institut de Recherches économiques et sociales.

DUNOD - Vendu en librairie

Pour tout renseignement complémentaire :
IRES - Immeuble Maille/Nord 4 - 16, boulevard du Mont d'Est
93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX
☎ (1) 48 15 18 90 - FAX 48 15 19 18

LE PARTAGE DU TRAVAIL : OÙ EN EST-ON ? LE PRISME DE LA FLEXIBILITÉ

Christophe RAMAUX *

La polysémie de la notion de partage du travail et l'ambivalence des valeurs qu'elle évoque (un assemblage de justice et de privation) expliquent, c'est bien connu, tout à la fois son succès et le soupçon qu'elle suscite (chacun - ou presque - peut y trouver "sa" formule ainsi qu'une déclinaison qu'il abhorre). Sans s'interroger sur la pertinence de cette notion ¹, ni sur les débats qui l'accompagnent au sujet des frontières du travail, on s'efforce ici d'apprécier, par deux biais, comment s'organise ce partage en France.

Quelques points de repères méthodologiques et quantitatifs sont tout d'abord proposés. On souligne à cette occasion que deux définitions génériques, et plus ou moins extensives, du partage du travail peuvent être distinguées, son estimation étant, dans les deux cas, entièrement subordonnée aux conventions que l'on se donne pour l'apprécier. Sur la base de certaines d'entre elles, en l'occurrence la sélection des formules "dédiées", un essai de quantification portant sur les années 1982 et 1991 est ainsi présenté.

On insiste ensuite sur les articulations entre flexibilité du temps de travail et de l'emploi et partage du travail.

* A.T.E.R. à l'Université de Paris I.

I - LE PARTAGE DU TRAVAIL : QUELQUES POINTS DE REPÈRE

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les deux définitions génériques

Deux définitions génériques, et largement antithétiques, du partage du travail peuvent être retenues.

La première désigne le mode de distribution du travail **entre les personnes qui disposent d'un emploi**. Celles qui n'en disposent pas ne sont pas prises en compte : elles participent au partage du chômage, voire de la non-activité. Avec cette définition, le partage du travail désigne, en fait, une certaine forme de **partage des emplois** : un niveau d'activité requiert, compte tenu du niveau de la productivité du travail, un certain volume d'heures de travail qui va lui-même s'incarner en un certain nombre d'emplois à temps plein et à temps partiel ².

La seconde retient comme acception du partage du travail le mode de distribution du travail **entre l'ensemble des personnes qui travaillent ou qui seraient susceptibles de travailler**. Elle renvoie alors plutôt à la répartition de la **sous-utilisation de la main-d'œuvre** ³. Le chômage, par exemple, est alors considéré comme l'une de ses modalités ⁴.

Sous la première acception, comme sous la seconde, on peut souligner que le partage du travail s'opère en permanence. Poser comme antinomiques les politiques de relance et celles portant sur le partage du travail n'a de ce point de vue guère de sens : quel que soit le niveau de l'activité économique, les formes de distribution du volume de travail restent toujours un enjeu. L'argument vaut bien entendu dans l'autre sens et ne fait que renforcer la nécessité de penser "ensemble" les politiques de relance et de partage du travail : on sait, en effet, et la récession de l'emploi au cours des derniers mois le rappelle suffisamment, qu'en deçà d'un certain niveau de croissance de l'activité, les tensions pesant sur cette distribution sont telles qu'elles tendent nécessairement à la transformer en un "partage de la pénurie".

L'importance des conventions retenues pour délimiter le champ du partage

Si la distinction entre les deux définitions est aisément perceptible, aucune d'elle ne désigne pour autant des frontières "qui vont de soi". Le "champ" du partage qu'elles délimitent peut être plus ou

moins étendu, selon les conventions de délimitation et de mesure qui leur sont associées.

L'importance des conventions porte notamment sur la **désignation des populations** qu'il convient (ou non) de considérer comme étant partie prenante du partage du travail.

Avec la première définition, cette désignation peut s'appuyer sur un appareillage juridique - celui des frontières de l'emploi - et statistique - le repérage des actifs occupés - assez précis et relativement stable. Pour l'essentiel, les difficultés ne portent que sur deux domaines : le travail au noir (quel est son volume ? sa durée ?) et certaines formules de la politique publique pour l'emploi qui sont à la lisière de l'emploi et de la formation professionnelle ⁵.

Avec la seconde définition, cette désignation - quelles sont les populations qui "seraient susceptibles de travailler" et qui de ce fait peuvent être jugées comme directement impliquées dans le partage du travail ? - est beaucoup moins aisée, aucune convention n'étant reconnue comme "évidente", ni même comme dominante.

Deux choix extrêmes existent :

- le premier consiste à ne retenir que les actifs recensés (les actifs occupés à temps partiel et les chômeurs au sens du BIT) ;
- le second revient à soutenir que toute personne "en âge de travailler" participe au partage du travail. L'indicateur de "non-emploi", utilisé par l'OCDE, peut dans cette logique être mobilisé : il "est défini comme la somme des personnes inoccupées (chômeurs + inactifs) en pourcentage de la population d'âge actif (15-65 ans)" (cf. notamment OCDE, 1992). Ajouté à la sous-utilisation de la main-d'œuvre occupée (temps partiel notamment), il peut permettre d'apprécier "le degré de sous-utilisation" (pour reprendre l'expression de l'OCDE) de la main-d'œuvre employée ou potentielle, entendue ici dans un sens très large.

Dans la mesure même où ils sont extrêmes, ces deux choix peuvent être aisément contestés. Le premier ne tient, par exemple, pas compte des multiples formes de chômage "caché" dans l'inactivité. Le second mêle indifféremment les chômeurs apparents, les chômeurs découragés classés parmi les inactifs, et des inactifs - jeunes en formation initiale ou retraités de moins de 65 ans notamment - qui pourtant "ne peuvent être considérés comme une source potentielle de main-d'œuvre supplémentaire" (pour reprendre les propres termes de l'OCDE, 1992, p. 117).

Entre ces deux choix extrêmes, s'ouvre évidemment un large éventail de combinaisons possibles. En partant du second, l'OCDE est ainsi conduit à calculer un "taux de non-emploi net" qui exclut les "jeunes en formation de base" (cette "forme d'inactivité" ne pou-

vant être assimilée à "une manière de sous-utiliser la population d'âge actif").

Dans la mesure où il vise à évaluer les modes de répartition de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre, l'essai de quantification présenté ci-dessous s'appuie lui-même sur l'une de ces combinaisons.

PARTAGE DU TRAVAIL : OÙ EN EST-ON ? UN ESSAI DE QUANTIFICATION AUTOUR DES "FORMULES DÉDIÉES"

Les critères de classement retenus

Trois grandes catégories de partage du travail ont tout d'abord été distinguées : 1/ les **mises à l'écart de la population active** (qui se traduisent par une réduction de l'offre de travail), 2/ le **chômage**, 3/ les diverses modalités de **réduction du temps de travail**. Sur cette base, et dans une optique cette fois plus restrictive, les conventions retenues pour délimiter les populations concernées s'articulent autour de la sélection des **formules qui, au regard notamment des dispositifs institutionnels qui les supportent, apparaissent (même si elles ne sauraient être réduites à cette dimension) comme "dédiées" pour ce partage**.

On perçoit d'emblée, à l'énoncé de ce critère, que les frontières choisies, loin de se laisser saisir aisément, sont des **constructions sociales mouvantes où interfèrent l'intervention des différents acteurs** (Etat, main-d'oeuvre, employeur...) et le poids de **règles et de normes soumises à redéfinitions**⁶.

Cette instabilité est d'autant plus forte, qu'à ces problèmes de délimitation des frontières du partage - particulièrement vifs pour quatre de ses modalités : le chômage, les cessations d'activité, le travail à temps partiel et la réduction du temps de travail - se superposent, comme nous le verrons ensuite, des difficultés de repérage quantitatif provoquées par l'absence de sources statistiques homogènes.

Les mises à l'écart de la population active

L'abaissement de l'âge de la retraite, les cessations anticipées d'activité, le prolongement de la scolarité, les diverses formules de stages de la politique publique pour l'emploi influent indéniablement sur le partage du travail, puisqu'ils se traduisent par une réduction du volume de travail sollicité par la main-d'oeuvre. D'un point de vue quantitatif, on peut même souligner qu'ils comptent - avec le chômage et le temps partiel - parmi les éléments qui, dans les deux dernières décennies, ont le plus influé sur ce partage. Leur désignation indifférenciée comme mode de partage du travail ne va toutefois pas de soi,

ce qui renvoie aux interrogations sur le sens qu'il convient de donner à certaines formes d'inactivité.

C'est particulièrement clair pour le prolongement - très vif ces dernières années - de la scolarité. Pour l'essentiel, il est le produit de la demande sociale composite (conscience que le taux de chômage décroît avec les diplômes, désir d'échapper à des emplois peu qualifiés...) des jeunes et de leur famille. Si cette demande sociale résulte elle-même, pour partie, des tensions pesant sur le partage du travail (en l'occurrence la pression du chômage) et si elle contribue indéniablement à "desserrer" ces tensions⁷, on ne peut pour autant parler dans ce cas de partage du travail... au risque, sinon, de dénier toute limite à celui-ci (quelle proportion de jeunes scolaires conviendrait-il, par exemple, d'intégrer dans ce partage ?).

A *contrario*, les diverses formules de stages de la politique publique pour l'emploi, qui se traduisent par un retrait provisoire de la population active, sont intégrées dans l'estimation comme autant de modalités de partage du travail dans la mesure où elles s'adressent à des personnes - des jeunes le plus souvent - qui se sont souvent *effectivement* présentées sur le marché du travail et où elles relèvent, du point de vue de leur gestion, de dispositifs institutionnels directement insérés dans la gestion de l'emploi.

La même hétérogénéité se retrouve à la sortie de la vie active⁸. L'abaissement de l'âge de la retraite influe sur le partage du travail, il participe à la redéfinition des contours de celui-ci. Pour des raisons semblables à celles qui viennent d'être évoquées au sujet du prolongement de la scolarité, on a toutefois choisi de ne pas le retenir comme l'une de ses modalités. A l'inverse, les diverses formes de préretraites et de dispenses de recherche d'emploi⁹ sont assimilées à des modes de partage du travail.

Cette distinction est évidemment fragile et contestable au regard de l'étroite interdépendance entre ces deux grandes formes de sortie de la vie active : l'abaissement de l'âge légal de la retraite à 60 ans, en 1982, a ainsi eu un impact limité sur l'offre de travail des travailleurs âgés dans la mesure où il enregistrait justement une situation de fait favorisée par le développement des diverses formules de préretraites ; il a aussi contribué, en retour, à l'extinction progressive des préretraites pour les plus de 60 ans. Elle n'en reste pas moins fondée au regard de l'utilisation de ces différentes formules de sortie de la vie active - avec la montée du chômage, les préretraites se sont progressivement transformées¹⁰ en instrument de gestion des surplus de main-d'oeuvre (peu à peu "l'objectif de partage du travail devint alors central" comme le notent G. Cornilleau et al., 1990) - et des dispositifs institutionnels qui leurs sont associés - les retraités relèvent, pour leur pen-

sion, des régimes d'assurance vieillesse, alors que les revenus de la plupart des préretraités et des dispensés de recherche d'emploi sont versés par des institutions directement insérées dans la gestion de l'emploi et du chômage (le Fonds national pour l'emploi pour la plupart des premiers, l'UNEDIC pour les seconds).

Par-delà leur faible diffusion ¹¹, l'existence même de préretraites progressives renforce évidemment la légitimité de cette distinction : elles sont en effet une forme de temps partiel (à mi-temps et avec compensation salariale conséquente puisque l'Etat garantit - *via* le FNE - un revenu de remplacement égal à 30 % du salaire initial) et s'inscrivent explicitement dans une logique de partage du travail, l'employeur s'engageant, en contrepartie, à maintenir ses effectifs pendant au moins un an ¹².

Le chômage comme mode de partage du travail

Les chômeurs étant reconnus comme partie intégrante de la population active, la prise en compte du chômage comme forme de partage du travail, dès lors que celui-ci est entendu dans une acception large, pose en soit moins de problèmes.

Des difficultés bien connues de mesure de cette population existent toutefois, qui rendent peu aisée l'appréciation de sa contribution au partage du travail (cf. l'encadré 2). Ces difficultés sont d'ailleurs démultipliées dès lors qu'on s'éloigne des classifications juridiques (chômeurs/inactifs au sens du BIT par exemple) pour rendre compte du fonctionnement réel du marché du travail, et en particulier des multiples effets d'appel ou de rejet de chômeurs "cachés" ¹³ dont les mouvements varient justement au rythme des tensions pesant sur le partage du travail.

Dans la mesure où il ne repose pas sur un dispositif institutionnel "dédié" (ne serait-ce qu'en termes d'inscription à l'ANPE), ce chômage "caché" dans l'inactivité n'est pas retenu dans l'estimation. La prétention limitée de cette dernière apparaît ce faisant clairement : elle vise à formuler un constat *a posteriori* sur un ordre de grandeur du partage du travail, elle ne prétend pas fournir une explication sur les déterminants de celui-ci, notamment en termes de flexion des taux d'activité.

Les diverses formes de réduction du temps de travail de la main-d'œuvre occupée

La troisième catégorie regroupe l'ensemble des mesures qui se traduisent - sous une forme ou sous une autre - par une **réduction du temps de travail**. Dans la mesure où il concerne les actifs occupés, le partage est ici nécessairement moins radical que dans les deux cas de

figure précédents. Son intensité et son organisation varient toutefois fortement d'une mesure à l'autre ¹⁴ :

- le travail à **temps partiel** a été, sans conteste, l'un des modes dominants de réduction du temps de travail dans la dernière décennie. Selon qu'il correspond à un statut accepté "faute de mieux" ou à une demande sociale de la main-d'œuvre, sa contribution au partage du travail prend nécessairement un sens différent. Clairement "contrainte" dans le premier cas, elle devient plus "volontaire" dans le second et l'on ne peut alors *a priori* parler de sous-utilisation de la main-d'œuvre. Ces deux figures du temps partiel ont été néanmoins traitées indistinctement dans l'estimation pour les raisons suivantes (dont chacun aura compris qu'elles ne se situent pas sur le même plan) : 1/ à l'image de l'instabilité de la construction sociale qui supporte cette distinction, les estimations sur la proportion du temps partiel "contraint" et "volontaire" sont extrêmement fragiles ¹⁵, 2/ par-delà l'intentionnalité des personnes concernées - qui se pose d'ailleurs avec autant d'acuité pour la réduction du temps de travail (qu'on ne peut aussi assimiler indistinctement à une sous-utilisation de la main-d'œuvre) - il y a bien dans les deux cas contribution réelle au partage du travail. Une forme très particulière a par contre été isolée par la suite : il s'agit, du travail à temps partiel associé à certains **emplois d'insertion** (les contrats emploi solidarité par exemple) ;
- si du point de vue de son objet (l'occupation d'emploi soumis à alternance de phases de travail et de non-travail), le **travail intermittent** se rapproche de certaines formes d'emploi temporaire (les CDD saisonniers spécialement), il s'en écarte toutefois fortement du point de vue de sa consistance juridique. Il s'exerce nécessairement sous CDI et ne relève donc pas, à l'inverse du CDD ou de l'intérim, d'une flexibilité de l'emploi, mais bien plutôt d'une flexibilité du temps de travail cumulant variation des temps de travail sur l'année (tout comme la modulation horaire) et durée annuelle du temps de travail limitée (tout comme le temps partiel). Avec l'assouplissement des conditions de recours à la modulation (y compris pour les salariés à temps partiel), le travail intermittent peut même perdre toute singularité vis-à-vis du temps partiel, comme en témoigne la fusion de ces deux formules inscrite dans la loi quinquennale pour l'emploi de 1993. Dans la mesure où il est statistiquement toujours confondu avec le temps partiel, sa contribution au partage du temps de travail n'a, dans tous les cas, pu être "isolée" par la suite ;
- au même titre que le travail intermittent, le **chômage partiel** relève d'abord et avant tout d'une flexibilité du temps de travail. Il permet

de réduire temporairement l'activité des salariés en préservant le lien d'emploi avec l'entreprise. La dénomination même de chômage partiel est ici largement trompeuse¹⁶, pour au moins trois raisons : 1/ durant les phases de chômage partiel, le contrat de travail est maintenu et le salarié n'est pas autorisé à "louer" ses services dans une autre entreprise (il ne peut, par exemple, solliciter un emploi temporaire), 2/ à aucun moment il n'entre en compte dans le calcul du nombre des chômeurs, 3/ l'indemnisation ne relève pas de l'UNEDIC, mais des entreprises et du budget de l'Etat ;

- outre les mesures qui précèdent, la **réduction du temps de travail** peut bien entendu s'exercer par la baisse de la durée moyenne hebdomadaire et/ou annuelle (par le biais de l'augmentation des congés payés notamment) de travail des actifs occupés à temps plein.

La portée des résultats obtenus

Selon le classement opéré ci-dessus, on s'est efforcé d'apprécier la contribution de chacune des catégories retenues au partage global du travail, en prenant pour indicateur un **"volume de travail équivalent temps plein"** égal à la quantité de travail qui, **d'un strict point de vue "comptable", assurerait l'emploi à temps plein des populations concernées** (cf. l'encadré 1 pour les modalités de calcul et les sources statistiques utilisées).

La portée nécessairement limitée d'une telle quantification doit être soulignée :

- elle homogénéise autour d'un même indicateur des variables très hétérogènes. Aucune dimension qualitative, portant sur les qualifications par exemple, n'est ce faisant intégrée ;
- l'estimation ne retient aucune variable économique explicative. Elle permet de formuler un constat *a posteriori* sur un ordre de grandeur statique de partage du travail, mais ne prétend pas fournir une explication sur ses déterminants (facteurs démographiques, taux de croissance de l'activité, évolution de la productivité, flexion des taux d'activité...), ni *a fortiori* un quelconque scénario prospectif.

Le volume global de travail calculé ne saurait donc être assimilé au volume de travail qu'il conviendrait effectivement de créer pour assurer le plein emploi. Il est plus un indicateur de sous-emploi de la main-d'oeuvre qu'un indicateur de plein-emploi. Il ne préjuge d'ailleurs à aucun titre des mesures qu'il conviendrait d'adopter pour résorber les tensions pesant sur le partage du travail.

ENCADRÉ N° 1

LES SOURCES STATISTIQUES ET LES MODALITÉS DE CALCUL

Pour apprécier la contribution au partage du travail (entendu au sens large de sous-utilisation de la main-d'oeuvre) de chacune des catégories de population sélectionnées (supra), l'indicateur retenu est un volume de "travail équivalent temps plein" égal au volume de travail qui, d'un strict point de vue "comptable", assurerait, à l'instant t, leur emploi à temps plein.

Deux grandes difficultés ont été rencontrées au niveau des sources statistiques :

- aucune source ne permettant d'estimer simultanément, et avec suffisamment de précision, l'effectif de chacune des catégories de population, nous avons été contraints de superposer des données provenant de sources hétérogènes. L'effectif des actifs occupés (salariés ou non) à temps partiel est ainsi extrait de l'enquête Emploi, les autres sources sur le sujet ne concernant que les seuls salariés. Dans un souci de cohérence, l'effectif des chômeurs est lui-même tiré de l'enquête Emploi. Cette dernière livre, par contre, des données par trop imprécises pour les autres catégories de population (elle appréhende mal, par exemple, les stages et emplois aidés). Ce sont les données du ministère du Travail (avec des résultats en mars, sauf pour le chômage partiel) qui ont alors été retenues ;
- pour des raisons similaires, les sources utilisées pour apprécier la durée du travail, d'une part, et les effectifs des catégories de population, d'autre part, ne sont pas identiques.

Sources utilisées pour chaque catégorie de population :

Chômage (C) : nombre de chômeurs au sens du BIT (source : enquête Emploi).

Cessations anticipées d'activité : effectif (fin mars) des préretraites définitives de moins de 60 ans (PR), des dispenses de recherche d'emploi (DR) et des garanties de ressources (licenciement et démission) pour les plus de 60 ans (GR) (source : ministère du travail). Les préretraites progressives sont comptabilisées parmi les temps partiels.

Stages de formation (SF) : nombre (fin mars) de stagiaires de la formation professionnelle (source : ministère du Travail). Par convention, les SIVP et les TUC ont été comptabilisés parmi les emplois d'insertion.

Emplois d'insertion (EI) : effectif (fin mars) des personnes concernées par chacune des formes d'emplois d'insertion (source : ministère du Travail). Seuls les emplois d'insertion qui s'opèrent sous la forme d'emploi à temps de travail réduit sont pris en compte (les contrats d'adaptation ne sont donc pas retenus), leur contribution au partage du travail étant évaluée au prorata de leur temps de travail (mi-temps pour les SIVP, les TUC et les CES, travail à 75 % pour les contrats emploi-formation et pour les contrats de qualification...).

Temps partiel (TP) : effectif des actifs occupés (salariés ou non, hors stagiaires et contrats aidés) à temps partiel (source : enquête emploi).

Chômage partiel (CP) : le nombre moyen mensuel de salariés en chômage partiel retenu est une moyenne sur l'année (et non en mars comme pour les autres populations). Il est calculé en partant du nombre de "journées indemnissables" (source : ministère du Travail) qui fait référence aux autorisations de recours accordées aux entreprises par l'inspection du travail. Il tend donc à surestimer l'usage effectif de la formule : les heures indemnissables (i.e. autorisées)¹ ne sont en effet pas nécessairement toutes indemnisées (i.e. utilisées), la procédure d'autorisation préalable conduisant certaines entreprises à formuler des demandes "préventives". En divisant ce chiffre des journées indemnissables, par le nombre moyen de jours travaillés

(source : enquête Acemo) dans l'année, par un salarié à temps plein, on obtient un "équivalent d'emplois à temps plein".

Effectif des actifs à temps plein (PT) : l'effectif des actifs à temps plein est tiré de l'enquête Emploi. A l'inverse des catégories précédentes, la mesure de sa contribution - en termes de réduction de temps de travail - ne peut être menée par simple observation à l'instant t. Elle suppose une comparaison inter-temporelles (cf. l'encadré 4).

Sources et données utilisées concernant le temps de travail

Deux grandes sources permettent d'apprécier la durée du travail en France : l'enquête Acemo, réalisée auprès des entreprises par le ministère du Travail, et l'enquête emploi, réalisée en mars auprès des ménages par l'INSEE. L'enquête Acemo, qu'il s'agisse de l'enquête trimestrielle ou de l'enquête "spécifique" sur la durée annuelle (réalisée en 1981, 1982, 1986 et 1990), mesure la durée "offerte" (i.e. l'horaire "affiché") par les établissements enquêtés à leurs salariés à temps complet. L'enquête emploi permet de mesurer la durée "effective" (qui prend en compte les heures supplémentaires individuelles, les grèves, les congés maladie...) et la durée "habituelle" de travail (qui ne prend pas en compte les raisons passagères comme les congés maladie). C'est cette dernière donnée qui a été retenue dans la mesure où : 1/ elle porte sur l'ensemble de la population active occupée (alors que l'échantillon de l'enquête Acemo ne comprend que des établissements du secteur marchand - hors agriculture - et de plus de 10 salariés), 2/ elle permet de distinguer la durée hebdomadaire des temps partiels (qu'ils soient salariés ou non) ².

La contribution au partage du travail est ensuite calculée, pour chaque année, sur la base suivante :

avec (pour chaque année) :

$TETP_n$ = travail équivalent temps plein, soit le volume de travail hebdomadaire supplémentaire nécessaire pour assurer - d'un strict point de vue "comptable" - le plein emploi à temps plein (pour l'année n).

d_n = durée de travail hebdomadaire moyenne (pour l'année n) des actifs occupés (soit 39,1 heures en 1991).

d'_n = durée de travail hebdomadaire moyenne des temps partiels (soit 22,1 heures en 1991).

d''_n = durée de travail hebdomadaire moyenne associée à chacune des formes d'emplois d'insertion à temps de travail réduit.

j_n = nombre de jours travaillés, en moyenne par an, par un salarié à temps plein (soit 228 jours en 1982 et 226,5 jours en 1991).

Soit la formule générale :

$$TETP_n = [(C + PR + GR + DR + SF) \times d_n] + [TP \times (d_n - d'_n)] + \sum [EI_i \times (d_n - d''_n)] + [(CP / j) \times d_n]$$

Qui peut aussi s'exprimer en "équivalents emplois à temps plein" = $TETP_n / d_n$

Et pour l'année 1991 : $TETP_{1991} = 161,8$ millions d'heures de travail hebdomadaires, représentant environ 4 millions "d'équivalents emplois à temps plein" ($TETP_n / 39$).

Rappelons qu'avec une mesure à l'instant t, l'impact de la réduction du temps de travail n'est pas intégré (cf. l'encadré 4).

(1) Aucune statistique nationale ne permet d'apprécier cet écart. Les estimations réalisées (cf. Béraud, Lefevre et Sidhoum, 1993), sur trois départements uniquement, évaluent le taux d'utilisation effectif (proportions d'heures autorisées qui ont été effectivement utilisées) à un peu moins de 50 %. Il serait toutefois hasardeux d'extrapoler ces estimations au niveau national.

(2) Cf. notamment C. Afsa et O. Marchand (1990), pour une présentation plus détaillée de ces deux sources et de leurs résultats.

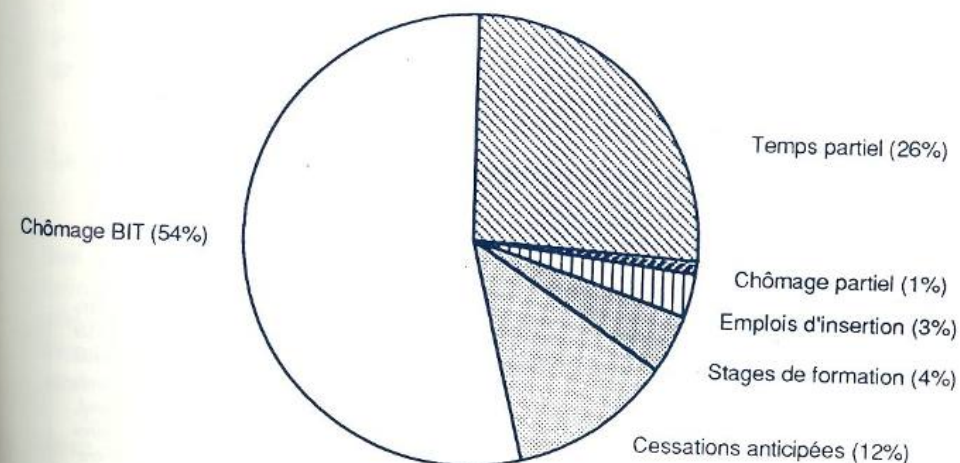
LE PARTAGE DU TRAVAIL EN 1991

Le graphique 1 indique la contribution relative, en 1991, de chacune des catégories de population retenues :

- pour plus des deux tiers, cette contribution au partage s'opère par un écartement pur et simple de toute participation au travail, celle du chômage s'élevant, à elle seule, à près de 55 % et ce malgré la définition restrictive - celle du BIT - retenue. (cf. l'encadré 2 pour une estimation basée sur deux définitions plus extensives) ;
- la participation au partage des actifs occupés se manifeste, pour l'essentiel, par le temps partiel et, dans une moindre mesure, par les emplois d'insertion, qui peuvent eux-mêmes s'analyser comme une forme particulière de temps partiel ;
- la contribution des salariés "typiques" est tout à fait marginale : elle s'opère uniquement par le biais du chômage partiel dont l'impact demeure négligeable au regard du volume des heures travaillées sous emploi typique.

Graphique n° 1. Le partage du travail en 1991

(version "sous-utilisation de la main-d'oeuvre")



ENCADRÉ 2

LA CONTRIBUTION DU CHÔMAGE AU PARTAGE DU TRAVAIL EN 1991 SELON DES MODES D'ENREGISTREMENT PLUS EXTENSIFS

Deux modes d'enregistrement plus extensifs que celui opéré par l'enquête Emploi (sur la base des critères du BIT) peuvent être retenus (pour l'année 1991) :

- en ajoutant aux chômeurs au sens du BIT, l'ensemble des personnes qui, dans l'enquête Emploi, ont déclaré être simultanément au chômage mais "ne cherchant pas d'emploi", ou "n'ayant pas effectué de démarche de recherche d'emploi au cours du mois précédent l'enquête", ou "n'étant pas disponibles pour travailler sous les 15 jours". Le volume de "chômeurs" augmente alors de 494 000 (soit une hausse de plus d'1/5^{ème}) ;
- en se basant sur les Demandes d'Emploi en Fin de Mois (DEFM) enregistrées par l'ANPE, qu'elles soient pour des emplois sous CDI à temps plein (en fait plus de 90 % du total des DEFM) ou pour des emplois temporaires ou à temps partiel. En mars 1991, le nombre des personnes sans emploi ainsi recensées (soit les catégories 1, 2 et 3) s'élevait à 2,89 millions (soit 666 000 ¹ de plus que le nombre des "chômeurs BIT" de l'enquête emploi).

Avec ces deux modes d'enregistrement, la contribution relative du chômage au partage du travail en 1991, passe respectivement à 58,6 % et à 60,1 % (contre 53,7 % sur la base de la définition du BIT), celle des autres catégories de population étant réduite en proportion.

(1) Cette différence n'est qu'un solde : en fait près du quart des demandeurs d'emplois inscrits à l'ANPE ne sont pas recensés comme "chômeurs-BIT" par l'enquête Emploi (soit parce qu'ils ne sont pas considérés comme étant en recherche active d'emploi, soit parce qu'ils ont travaillé ne serait-ce qu'une heure dans la semaine qui précède l'enquête) ; à l'inverse, 320 000 personnes sont comptabilisées comme chômeurs-BIT, sans être inscrites à l'ANPE (cf. O. Marchand, 1991). De façon générale, comme le note G. Cornilleau (1991), l'application stricte des critères du BIT conduit à restreindre le chômage aux personnes les plus actives sur le marché du travail et aux plus employables. On peut dès lors comprendre que la forte reprise de l'emploi entre 1987 et 1990, ait eu une incidence plus forte (avec des chiffres en mars pour ces deux années) sur la statistique du BIT (- 360 000 chômeurs selon les données de l'enquête Emploi) que sur celle de l'ANPE (- 60 000).

Le caractère clairement inégalitaire du partage ainsi opéré est d'autant plus accentué, que ses modalités dominantes concernent les catégories de main-d'œuvre les moins qualifiées et se traduisent par une perte substantielle - plus limitée toutefois pour les préretraités - de revenus.

On peut à ce sujet noter que le débat en cours sur le partage du travail et des revenus se pose différemment entre les actifs occupés dans un emploi "typique" et les autres populations.

Du milieu des années 1960 au début des années 1980, la réduction du temps de travail - la durée moyenne de travail effectif a baissé de près de 1 % par an durant cette période (cf. Afsa et Marchand, 1990) - s'est accompagnée d'un mouvement parallèle de hausse des revenus... en cohérence avec le fait qu'elle s'inscrivait - au moins jusqu'à la fin des années 1970 - dans une problématique d'amélioration des conditions de vie des salariés. A partir du milieu des années 1980, cette combinaison est largement remise en cause : la réduction du temps de travail tend à s'inscrire dans une problématique du partage du travail et le débat se focalise sur le degré de compensation salariale jugé compatible avec le maintien de la compétitivité ¹⁷ (cf. dans le même temps la tendance à lier réduction et réorganisation). Force est néanmoins de constater que, malgré ce retournement de perspective, le débat à ce niveau reste encore largement ouvert... alors qu'il a d'ores et déjà, et depuis longtemps, été tranché pour les temps partiels ¹⁸.

La position très singulière du chômage partiel mérite enfin d'être mentionnée : la réduction *de facto* du temps de travail qu'il provoque s'accompagne en effet d'une **compensation salariale dégressive** (cf. encadré 3).

Le partage du travail en 1982 et en 1991

Comment la structure des contributions relatives a-t-elle évolué au cours des dix dernières années ? Si l'on écarte la réduction du temps de travail, dont la contribution ne peut être mesurée par simple observation à l'instant *t* (cf. l'encadré 4), la comparaison entre les résultats des années **1982 et 1991** (graphique 2), indique une sensible **stabilité**.

L'exception notable porte sur les cessations anticipées d'activité dont le "poids" global reste stable (environ 12 %) mais qui ont connu d'importantes modifications de structure, la baisse sensible des préretraites pour les plus de 60 ans étant compensée, d'une date à l'autre, par le développement concomitant des cessations anticipées pour les moins de 60 ans.

ENCADRÉ 3

LE CHÔMAGE PARTIEL :
UNE FORME DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AVEC
COMPENSATION SALARIALE DÉGRESSIVE

L'indemnisation du chômage partiel repose sur deux mécanismes : 1/ la prise en charge par l'Etat d'une somme forfaitaire, uniforme pour tous les salariés : il s'agit de l'Allocation spécifique, dont le montant a été fortement réévalué ces dernières années (12,82 francs par heure au 1^{er} mars 1991, 18 francs le 1^{er} juillet 1991, 22 francs depuis le 1^{er} juillet 1993) ; 2/ une indemnisation complémentaire (selon les termes de l'accord interprofessionnel de février 1968) à la charge de l'employeur, assurant au salarié compte tenu de l'allocation spécifique versée par l'Etat - une rémunération des heures "chômées" égale à la moitié de son salaire horaire brut habituel.

Cette rémunération ne peut être inférieure à une "indemnité horaire minimale" (fixée depuis le 1^{er} février 1993 à 29 francs), ce qui assure une certaine dégressivité de l'indemnisation : les salariés ayant un salaire horaire brut inférieur à 58 francs perçoivent ainsi une indemnité supérieure à 50 % (pour un salarié au Smic l'indemnité s'élève même à près de 85 %), les autres une indemnité égale à 50 %. On note, par ailleurs (cf. le tableau ci-dessous), que le système d'indemnisation horaire forfaitaire par l'Etat tend à favoriser les entreprises qui possèdent des salaires peu élevés.

Niveau d'indemnisation du chômage partiel et de prise en charge par l'Etat

Salaire horaire brut (en francs)	Indemnité horaire (en francs)	Niveau de l'indemnisation (en % du sal.)	Prise en charge par l'Etat (en %)
Smic (au 1.7.93) = 34,83	29	83	76
40,00	29	72,5	76
58,00	29	50	76
75,00	37,5	50	59
100,00	50	50	44
150,00	75	50	29
200,00	100	50	22

ENCADRÉ 4

COMMENT MESURER LA CONTRIBUTION RELATIVE
DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ?

A l'inverse des autres formules de partage du travail, la mesure de la contribution relative de la réduction du temps de travail ne peut être menée par simple observation à l'instant t. Elle suppose la prise en compte d'une dimension intertemporelle qui rend problématique les possibilités de comparaisons avec les autres formules.

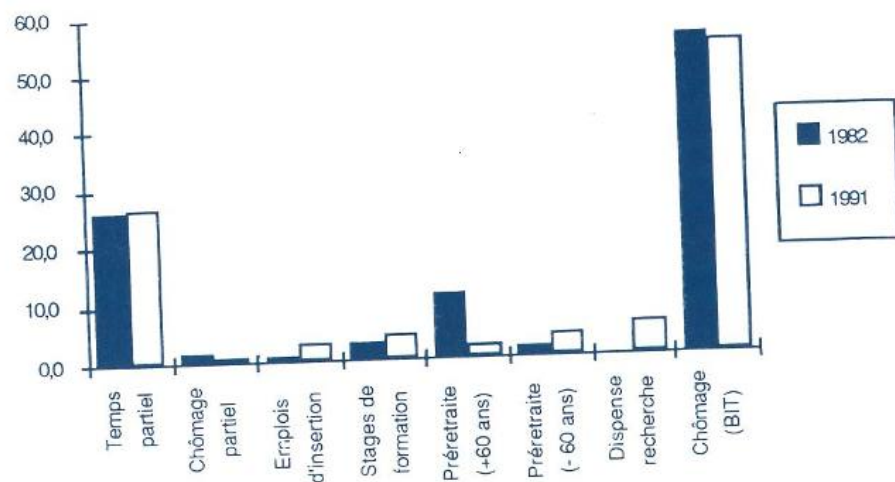
Par une convention, nécessairement très fragile (et dans tous les cas sans rapport avec les effets - beaucoup plus limités - de cette réduction en termes de créations d'emplois), on peut par exemple estimer que cette contribution est équivalente, pour chaque année n, au volume d'heures de travail hebdomadaire supplémentaires que les actifs occupés, à l'année n, effectueraient si la durée de travail était restée identique à celle de l'année n-1. Ainsi calculée¹, la contribution relative de la réduction du temps de travail s'élèverait - dans le graphique 2 - à 20 % en 1982, celles des autres formules étant réduites en proportion, et à 0 % en 1991 (la durée annuelle de travail étant restée stable depuis le milieu des années 1980)¹.

Le caractère tout à fait singulier de la réduction enregistrée en 1982 mérite dans tous les cas d'être souligné : sous l'effet du passage aux 39 heures et à la 5^{ème} semaine de congés payés (ordonnance de janvier 1982), la durée annuelle "effective" de travail des salariés est passée, selon les données de l'INSEE, de 1 640 en 1981 à 1 567 heures en 1982 soit, en une seule année, une baisse (de 4,5 %) largement supérieure à celle enregistrée dans la période antérieure (1 % de baisse annuelle moyenne depuis le milieu des années 1960) et plus encore ensuite (en 1992 cette durée annuelle effective était de 1 542 heures soit une baisse de seulement 1,6 % par rapport à 1982)².

(1) Le calcul est effectué en prenant pour base initiale le taux de croissance de la durée annuelle, ce qui permet d'intégrer l'augmentation des congés payés.

(2) Selon les données de l'enquête Acemo, la durée annuelle "offerte" s'établissait à 1 873 heures en 1981, 1 810 heures en 1982, 1 765 heures en 1986 et 1990 ; selon les données de l'INSEE (publiées dans les comptes de la nation), la durée annuelle "effective" des salariés est restée stable, aux alentours de 1 540 heures, depuis 1985 (cf. l'encadré 1 au sujet des différences entre durée "offerte" et "effective").

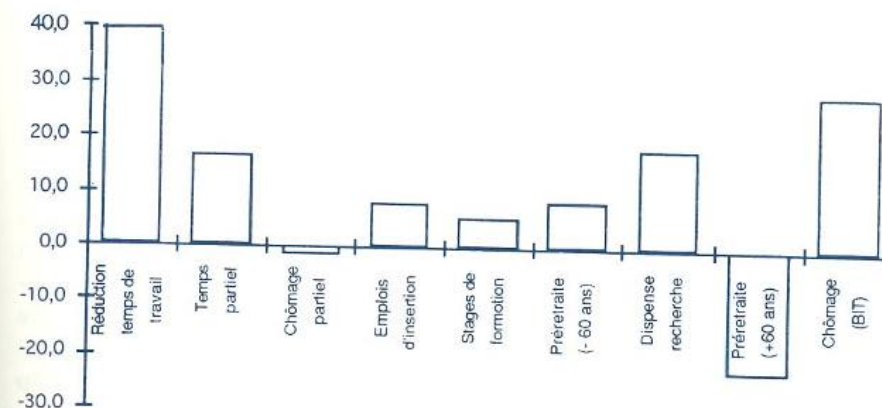
Graphique 2. Le partage de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre en 1982 et 1991



Cette relative inertie de la structure des contributions relatives ne doit toutefois pas masquer l'impact des "nouvelles" formules.

Celui-ci apparaît clairement si l'on raisonne - ce qui permet d'intégrer le concours de la réduction du temps de travail¹⁹ - en termes de **contribution relative à l'accroissement net** (cf. graphique 3). L'apport des deux formes de cessations anticipées d'activité pour les moins de 60 ans - les préretraites intervenant surtout en début de période et les dispenses de recherche d'emploi ensuite - atteint alors un niveau semblable (27 %) à celui du chômage (31 %), tandis que le concours des stages et des emplois d'insertion est d'un niveau comparable (14 % en cumulé) à celui du temps partiel (15 %)²⁰. Concernant la réduction du temps de travail, rappelons que sa contribution relative à l'accroissement net, assez forte sur l'ensemble de la période de par le mode de calcul retenu, est en fait quasi-nulle depuis 1985.

Graphique 3. Contribution relative à l'accroissement net (entre 1982 et 1991) des différentes formules (total = 100 %)



Des évolutions très contrastées au cours des dix dernières années

Pour une base 100 en 1982, l'effectif concerné (on ne raisonne donc plus en termes de contribution au partage) par les différentes formules s'établissait comme suit (sur la base des effectifs annuels moyens aux deux dates)²¹ en 1991 : 62,1 pour le chômage partiel, 124,5 pour le chômage (au sens du BIT), 136,5 pour le travail à temps partiel, 240,8 pour les stages de formation, 581,8 pour les emplois d'insertion, 19,8 pour les préretraites de plus de 60 ans et près de 750 pour les cessations anticipées d'activité des moins de 60 ans²².

Pour la même base 100 en 1982, la durée hebdomadaire habituelle des actifs occupés était de 96,3 en 1991 (selon les données de l'enquête Emploi), la durée annuelle effective des seuls salariés

s'établissant à 98,3 (selon les données de l'INSEE publiées dans les *Comptes de la nation*).

Pour importantes qu'elles soient, ces données ne fournissent toutefois qu'une indication très sommaire sur le "comportement" des différentes formules **entre** ces deux dates.

En comparant leur taux de croissance annuelle (cf. tableau 1), de nouveaux contrastes peuvent être mis en valeur qui portent en particulier sur deux dimensions : leur **degré d'instabilité** et leur sensibilité à **l'égard de la conjoncture**.

Au croisement de ces deux dimensions, les distinctions suivantes peuvent être opérées :

- le chômage "total" et le chômage partiel sont bien entendu corrélés positivement au niveau de l'activité économique. La sensibilité des deux formules à l'état de la conjoncture est toutefois sans comparaison dans les deux cas. Elle est très forte pour le chômage partiel, au point d'en faire la formule la plus instable sur la période avec des taux de croissance annuelle supérieurs à 30 % en 1982 et 1988-1991 (et une pointe de 210 % en 1991), inférieurs à - 20 % entre 1985 et 1989²³. Les variations annuelles du nombre de chômeurs sont quant à elle beaucoup plus limitées : de + 22 %, en 1984, à - 5 %, en 1988 et 1989 ;
- si on les compare à ceux des autres formules, les taux de croissance du travail à temps partiel apparaissent comme singulièrement stables. On note aussi un rapport de corrélation négative à la conjoncture, avec un développement particulièrement vif au début des années 1980, beaucoup plus limité ensuite, et une reprise sensible en 1992 (avec + 4,9 %²⁴, soit 131 500 emplois supplémentaires alors que 186 200 emplois à temps plein étaient supprimés). Pour expliquer le sens de cette corrélation, les hypothèses suivantes peuvent être avancées : avec la reprise des besoins en main-d'œuvre, les entreprises seraient portées à recruter à temps plein et/ou à proposer à leurs salariés à temps partiel des postes à temps plein (afin de minimiser les coûts de recrutement et de formation) ; la pression du marché du travail se relâchant, la propension de la main-d'œuvre à accepter des postes à temps partiel aurait elle-même tendance à diminuer. La portée même de la corrélation observée ne doit toutefois pas être surestimée : en matière de flexibilité, le travail à temps partiel répond souvent plus à des besoins portant sur l'occupation d'horaires atypiques qu'à ceux portant sur l'ajustement aux fluctuations de la conjoncture (*infra*) ; selon les conclusions du rapport Marimbert (1992), le tassement des taux de croissance à partir de 1987 semble ainsi surtout correspondre à une quasi-saturation de la demande de travail à temps partiel, les besoins des employeurs en la matière ayant déjà été pourvus²⁵ ;

Tableau 1. Taux de croissance annuelle des différentes formes de partage du travail de 1982 à 1992

	Rappel PIB	Durée annuelle de travail ¹	Temps partiel	Chômage partiel	Emplois d'insertion	Stages de formation	Cessations d'activité ² (- 60 ans)	Cessations d'activité ² (+ 60 ans)	Chômage (BIT)
1982	2,5	- 4,5	-	- 29,7	- 10,2	20,9	361,8	33,6	-
1983	0,7	- 0,6	5,5	19,0	- 6,6	11,4	315,3	19,3	2,8
1984	1,3	- 0,1	6,3	4,0	3,4	6,3	19,3	- 2,0	22,0
1985	1,9	- 1,2	6,1	- 21,8	130,7	13,1	9,4	- 10,6	8,2
1986	2,5	- 0,3	8,7	- 25,0	56,9	7,6	19,5	- 16,2	0,8
1987	2,3	+ 0,3	- 0,5	- 29,3	61,8	2,7	3,6	- 19,5	4,9
1988	4,5	+ 0,5	2,6	- 48,7	- 9,8	33,1	12,8	- 21,4	- 5,3
1989	4,3	0	1,4	- 44,2	- 3,1	3,9	1,2	- 21,8	- 5,1
1990	2,5	- 0,5	1,2	36,0	- 6,2	17,5	- 0,6	- 28,3	- 2,3
1991	0,7	+ 0,1	0,7	210,3	25,5	-	- 2,2	- 36,5	- 1,2
1992	1,2	+ 0,1	4,9	40,8	- 6,4	-	1,7	- 49,0	12,0

(1) Source : INSEE - Comptes de la nation (il s'agit ici de la durée annuelle effective du travail des seuls salariés).

(2) Les deux formules de cessation anticipée d'activité (pour les moins de 60 ans) sont ici confondues. Après une croissance très forte entre 1982 et 1984, le nombre des préretraités n'a cessé ensuite de décroître (- 37 % au total de 1984 à 1991) au profit des dispenses de recherche (introduites en 1985, ces dispenses représentaient près de 60 % des cessations anticipées en 1991).

- l'évolution des quatre autres formules se caractérise simultanément par une très grande instabilité et par un lien assez ténu avec la conjoncture. L'impact des médiations proprement "politiques" dans la gestion de cette conjoncture est évidemment essentiel ici. Leur rythme de croissance est ainsi clairement le produit des innovations de la politique publique pour l'emploi : montée en régime des TUC et des SIVP en 1985, des CES en 1991, des préretraites pour les moins de 60 ans en 1982 et 1983 et des dispenses de recherche en 1986.

II - LA FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ET SES EFFETS SUR LE PARTAGE DU TRAVAIL

Dans l'essai de quantification qui précède les différentes formules ont été traitées du point de vue de ce qui les rassemble : leur contribution au partage du travail. On sait pourtant que leur usage ne saurait se réduire à cette dimension. Du point de vue de leur logique d'utilisation, certaines d'entre elles relèvent ainsi d'abord et avant tout de la flexibilité. C'est notamment le cas pour une forme singulière de partage du travail, non évoquée jusqu'alors : les emplois temporaires.

L'EMPLOI TEMPORAIRE À LA LISIÈRE DU PARTAGE DES EMPLOIS, DU TRAVAIL ET DU CHÔMAGE

L'emploi temporaire : une forme particulière de partage du travail

L'indicateur retenu jusqu'alors portant sur le partage du travail à l'instant t , la contribution des CDD et de l'intérim n'apparaît pas : elle s'exprime nécessairement à travers les autres catégories (par le chômage si la personne est inscrite à l'ANPE entre deux contrats temporaires, par le temps partiel si son contrat s'exerce sous cette forme...).

Traditionnellement présenté comme une "forme particulière d'emploi" (Germe et Michon, 1980), l'emploi temporaire peut pourtant aussi s'analyser comme une **forme particulière de partage du travail**, dès lors qu'on admet que le volume de travail, réalisé par les salariés temporaires au cours d'une année, est réparti sur un nombre de personnes supérieur au nombre d'emplois qu'il représente.

Le caractère particulier de ce partage repose sur trois éléments.

Un élément tout à fait spécifique tout d'abord : il est indissociablement, et simultanément, un partage de l'emploi, du chômage et du travail ²⁶. Deux éléments semblables à ceux rencontrés pour le travail intermittent (*supra*) ensuite : le partage du travail se réalise par l'alternance de phases de travail et de non-travail et se traduit donc par une réduction annuelle (et non nécessairement hebdomadaire) du temps de travail ; il s'accompagne d'une forte réduction des revenus perçus par le salarié sur l'année, le sous-paiement provenant pour l'essentiel du temps non travaillé entre les contrats (à l'inverse du salarié intermittent - pour lequel les phases de non-travail ne s'accompagnent pas d'une rupture du contrat de travail - le salarié temporaire peut toutefois prétendre aux indemnités de chômage entre deux périodes de non-travail).

L'emploi temporaire favorise-t-il la diffusion du temps partiel ?

Selon les données de l'enquête sur les Forces de travail, l'emploi temporaire est un vecteur important de diffusion du temps partiel dans la Communauté Européenne : "en 1990, environ 40 % des femmes ayant un emploi à durée déterminée travaillaient à temps partiel - une proportion nettement plus importante que pour les emplois à durée indéterminée. Chez les hommes, ce chiffre avoisinait 20 %, soit une proportion encore plus élevée par rapport aux emplois à durée indéterminée" (Commissions des communautés européennes, 1992).

Cette tendance générale est-elle vérifiée en France ?

Oui, si l'on retient les multiples **emplois aidés** de la politique publique pour l'emploi qui s'exercent sous la forme de CDD ²⁷ au statut largement dérogatoire (pas de prime de précarité, pas de principe d'équivalence des rémunérations notamment) et qui, pour la plupart, sont à temps partiel.

Très peu, si l'on ne retient, parmi les emplois temporaires, que l'intérim et les CDD "typiques" de droit commun... comme le fait l'enquête *Emploi* ²⁸. Selon cette dernière (cf. le tableau 2), 15,5 % des emplois temporaires (CDD "typique" et intérim) étaient à temps partiel en mars 1991, contre 10,4 % pour les CDI (hors Etat et collectivités locales). **La différence est donc relativement faible et sans commune mesure avec les écarts constatés à l'échelle européenne.**

Tableau 2. Proportion de salariés à temps partiel parmi les CDD, les intérimaires et les CDI *
(hors Etat et collectivités locales)

	Temps complet		Temps partiel	
	Nb	%	Nb	%
CDD	446 262	81,2	103 332	18,8
Intérim	200 118	93,0	15 117	7,0
CDD + Intérim	646 380	84,5	118 449	15,5
CDI (hors Etat et collec. locales)	11 470 309	89,6	1 328 281	10,4
CDI (y compris Etat et coll. loc.)	15 523 661	88,4	2 006 129	11,4

* CDI = Salariés hors apprentis, emplois temporaires, stages et contrats aidés.

Source : enquête Emploi (mars 1991).

Les salariés sous CDD et sous contrat d'intérim à temps partiel ne représentant, ensemble, que 8,2 % du total des salariés à temps partiel, **on ne peut vraiment parler d'un impact significatif de l'emploi temporaire dans la diffusion du temps partiel.**

Les différences de statut entre les deux formules de l'emploi temporaire méritent toutefois d'être notées : alors que la proportion des intérimaires à temps partiel (7,0 %) est très nettement inférieure à celle des CDI, celle des CDD (18,8 %) est largement supérieure.

La sur-représentation des femmes parmi les CDD et celle des hommes parmi les intérimaires, qui se superposent à des différences sectorielles (l'intérim est surtout utilisé dans l'industrie et le bâtiment alors que le CDD est un peu plus fortement utilisé dans le tertiaire), expliquent sans doute pour partie ces différences. On note néanmoins que **la légère sur-représentation des temps partiels parmi les salariés temporaires est beaucoup plus forte chez les hommes que chez les femmes** (cf. le tableau 3).

Tableau 3. Proportion de salariés à temps partiel selon le statut et le sexe

	Hommes	Femmes	H + F
CDD + Intérim	8,2 %	24,1 %	15,5 %
CDI	2,4 %	22,8 %	11,4 %

* CDI = Salariés (y compris Etat et collectivités locales) hors apprentis, emplois temporaires, stages et emplois aidés.

Source : enquête Emploi (mars 1991).

Plus étonnantes encore sont les données par profession (cf. le tableau 4), qui indiquent une diffusion particulièrement vive du temps partiel chez... **les cadres supérieurs et les professions intermédiaires en emplois temporaires** ²⁹.

Tableau 4. Proportion de temps partiel parmi les emplois temporaires et les CDI par profession

	CDD + Intérim		CDI *
	Nb	%	%
Cadres et prof. intell. sup.	11 087	23,7	6,2
Professions intermédiaires	18 860	19,8	7,9
Employés	56 541	25,3	21,9
Ouvriers	31 961	8,0	6,1
Total	118 449	15,5	11,4

* CDI = Salariés (y compris Etat et collectivités locales) hors apprentis, emplois temporaires, stages et emplois aidés.

Source : enquête Emploi (mars 1991).

La nature sans doute particulière de la relation d'emploi temporaire pour ces catégories intervient ici fortement : on peut en effet émettre l'hypothèse qu'elle correspond, beaucoup plus fréquemment que chez les ouvriers et les employés ³⁰, à un choix délibéré de la main-d'oeuvre. La plus forte proportion de temporaires à temps partiel témoignerait, dans ce sens, d'un engagement délibérément beaucoup plus limité dans la relation d'emploi.

Ajoutées à celles qui précèdent, ces données par profession semblent surtout indiquer que le cumul des inégalités - dont l'importance a été mise en valeur dans de multiples travaux - ne se manifeste guère par une superposition du temps partiel et de l'emploi temporaire. Ce résultat est d'ailleurs cohérent avec le fait que ces deux instruments visent le plus souvent à répondre à des exigences de flexibilité souvent bien distinctes.

L'UTILISATION DE CERTAINES FORMULES DE PARTAGE DU TRAVAIL DANS L'EMPLOI RÉPOND D'ABORD À DES IMPÉRATIFS DE FLEXIBILITÉ

La stabilisation du temps de travail, à partir de la seconde moitié des années 1980, a en fait accompagné un triple mouvement de "basculement" des politiques du temps de travail (cf. J-Y. Boulou, 1992) : 1/ alors que dans ce domaine l'initiative était habituellement syndicale, ce sont les thèses patronales qui y jouent désormais un rôle moteur, 2/ corollaire de ce qui précède, la logique d'aménagement/réorganisation du temps de travail a progressivement pris le pas sur celle de sa réduction, 3/ à une démarche centralisée, fondée sur l'adoption de règles uniformes, ont succédé des discussions décentralisées ainsi que des pratiques éclatées, voire individualisées.

Ce triple "basculement" ne constitue qu'un des volets du mouvement plus général opéré en faveur de la flexibilité au cours des quinze

dernières années... un mouvement qui n'a évidemment pas été sans conséquence sur le partage du travail, dans la mesure où de nombreux instruments de flexibilité sont aussi directement des modes de partage du travail.

De quelques précisions au sujet des conditions d'utilisation des instruments de flexibilité du temps de travail et de l'emploi

Pour rendre compte de l'organisation du recours à la flexibilité du temps de travail et de l'emploi deux grandes exigences peuvent être distinguées : la première concerne l'occupation d'horaires atypiques (1), la seconde l'adaptation plus fine aux variations de la demande (2). Ces deux exigences peuvent parfois être combinées, elles n'en demeurent pas moins distinctes quant à leur nature. Pour chacune, ce sont d'ailleurs souvent des instruments de flexibilité spécifiques qui sont mobilisés.

L'occupation d'horaires atypiques

Dans certains cas, l'occupation d'horaires atypiques peut résulter des politiques visant à accroître la durée d'utilisation des équipements³¹. L'instrument *a priori* le plus utilisé est alors le travail en équipe qui se décline en de multiples variantes (travail posté en continu, en semi-continu ou en discontinu, équipe de suppléance en fin de semaine...) et dont les conséquences sur le partage du temps de travail sont difficiles à apprécier puisqu'il peut s'accompagner simultanément d'une réduction du temps de travail et d'une augmentation de la productivité (cf. notamment Cette et Taddéi, 1992).

Ce n'est toutefois pas toujours le cas : le développement d'horaires atypiques peut aussi traduire la simple volonté de s'adapter à des plages d'activité elles-mêmes atypiques (dans les secteurs du nettoyage et de la restauration notamment). L'emploi à temps partiel, dont les effets sur le partage du travail sont beaucoup plus nets, est alors souvent privilégié dans la mesure où il offre une très large souplesse en matière d'organisation des temps du travail et plus précisément en matière de répartition des horaires : 53 % des agents de nettoyage et 30 % des serveurs de restaurant et de café étaient sous ce statut en 1992 (cf. Maurin et Torelli, 1992). Les secteurs du commerce de distribution étant eux-mêmes confrontés à de multiples variations de leur activité (dans la journée, la semaine ou l'année) l'utilisent aussi abondamment.

L'utilisation du travail en équipes, d'une part, et du temps partiel, d'autre part, peuvent avoir des effets directs sur la gestion des fluctuations conjoncturelles. Ils peuvent tout d'abord être eux-mêmes mobilisés pour y faire face : par la création d'équipe³² *ad hoc* de week-end, par exemple, et par l'augmentation - beaucoup plus fréquente (cf. Maruani

et Nicole-Drancourt, 1989) - des heures de travail des salariés à temps partiel (une augmentation qui a l'avantage de ne pas donner lieu - en deçà d'un certain seuil³³ - à complément de rémunération).

Comme toutes les formes d'organisation des temps du travail, ils imposent, en retour, une série de contraintes pour la gestion des fluctuations d'activité et des surcroûts de travail. Il semble, en particulier (cf. Ramaux, 1993), que l'utilisation des heures supplémentaires - et les résultats sont comparables pour la modulation horaire - soit beaucoup plus difficile dans les établissements travaillant en équipes (en particulier lorsque celles-ci sont en continues), pour des raisons à la fois techniques (problèmes de chevauchement sur les postes) et sociales (difficultés d'accroître la durée de travail sur des plages horaires déjà atypiques).

L'adaptation aux variations de la demande

L'adaptation aux variations de la demande est sans conteste l'un des déterminants majeurs d'utilisation de la plupart des instruments de flexibilité du temps de travail et de l'emploi.

Plusieurs types de variations peuvent être distingués : les variations récurrentes sur la journée ou sur la semaine, les variations saisonnières (par essence très régulières), celles qui sont liées au cycle de renouvellement des produits (les établissements disposent *a priori* ici d'une certaine marge de manœuvre et d'anticipation) et celles qui résultent des retournements à la hausse ou à la baisse de la conjoncture (c'est à ce niveau que les incertitudes sont évidemment les plus fortes).

Si chacune de ces variations impose des temporalités différentes, leur impact sur l'usage des instruments de flexibilité du temps de travail et de l'emploi n'est néanmoins jamais mécanique et direct, pour au moins deux raisons :

- d'autres outils d'ajustement, portant sur le niveau de la production (stockage et déstockage, jeu sur la gamme des produits ou sur les délais de livraison, recours à la sous-traitance), sur les équipements (ateliers flexibles...) ou sur l'organisation du travail (polyvalence et mobilité interne, modification de l'intensité du travail...) peuvent, sous certaines conditions³⁴, être mobilisés ;
- lorsque les variations de la demande se traduisent par une variation des besoins en main-d'œuvre, les établissements disposent *a priori* encore de toute la panoplie des instruments de flexibilité du temps de travail (les heures supplémentaires, les heures complémentaires des temps partiels, la modulation horaire, le travail intermittent, le chômage partiel) et de l'emploi (CDD, intérim, les diverses formules de stages et d'emplois aidés et enfin l'action sur le niveau de l'effectif sous CDI).

Les possibilités concrètes d'utilisation - et donc de substitution - de ces derniers ne sont toutefois pas infinies. On peut en par-

ticulier estimer qu'elles sont étroitement dépendantes de la nature même des variations de l'activité et des besoins en main-d'œuvre et plus précisément de trois dimensions : 1/ la **durée du besoin** (celle-ci peut être de quelques heures ou au contraire assez longue) ; 2/ le **caractère prévu ou au contraire aléatoire** de ce besoin (l'aléa pouvant concerner le début du besoin - le degré d'urgence - ou son terme) ; 3/ son **ampleur** comparée au volume de travail habituellement mobilisé dans l'établissement.

Au regard de ces trois dimensions, la **spécificité de chacun des instruments apparaît nettement** :

- les heures supplémentaires et, dans une moindre mesure, les heures complémentaires des salariés à temps partiel peuvent être mobilisées en cas de besoin bref, urgent, mais n'excédant pas un certain volume ;
- la modulation (pour un besoin limité) et plus encore le travail intermittent (pour des périodes plus longues) supposent un certain degré de prévisibilité ;
- l'usage des emplois d'insertion (pour des raisons juridiques) et souvent des CDD (pour des raisons tenant notamment aux coûts de recrutement) ne peut être envisagé que pour des besoins relativement anticipés et suffisamment longs ;
- l'intérim est *a priori* la formule la plus polyvalente, mais son coût d'utilisation peut, dans certains cas, être prohibitif.

Plus généralement, on peut estimer que **chacun des instruments de flexibilité est mobilisé selon un faisceau de motivations, de logiques d'utilisation et de déterminants qui lui est propre**, ce qui réduit d'autant les possibilités de substitution ³⁵.

De la flexibilité au partage du travail

En classant les différentes formules de partage du travail selon leur rapport à la flexibilité, d'une part, à l'emploi, de l'autre, quatre catégories peuvent être distinguées :

- celles qui sont **d'abord utilisées comme instruments de flexibilité**.

Si l'on excepte le régime particulier de la Fonction publique, le travail à temps partiel relève, pour l'essentiel, de cette logique : pour la plupart des entreprises utilisatrices, il répond à la volonté de flexibiliser le temps de travail et non à celle de le réduire. L'emploi temporaire s'y inscrit encore plus nettement. On doit d'ailleurs souligner que l'intensité de la corrélation (positive) entre son utilisation et le niveau de l'activité économique n'est pas donnée une fois pour toute. Elle résulte d'une construction plus ou moins mouvante, où interfère notamment le poids de l'incertitude. L'effet cumulatif du prolongement de l'onde longue de crise, marquée par l'alter-

nance de phases de reprise à la durabilité incertaine et de retournements à la baisse de la conjoncture, est ici particulièrement important : il contribue à redéfinir les normes de fixation du volume et des formes de l'emploi dans le sens d'une gestion toujours plus prudente de l'effectif sur CDI ³⁶. Dans le choix des entreprises de recourir (ou non) à ces deux formules la **dimension de "partage du travail" n'est guère présente : elle apparaît comme le solde de décisions prises selon d'autres critères**. Le statut du chômage partiel est à cet égard sans doute plus ambivalent : dans certains cas, son utilisation (cf. Béraud et al., 1993) peut en effet relever d'une logique de "solidarité" consistant à répartir "également" sur l'ensemble des salariés la charge de la sous-utilisation de la main-d'œuvre ;

- celles qui sont avant tout des **instruments de partage du travail dans l'emploi typique** : il s'agit pour l'essentiel de la réduction du temps de travail des salariés à temps plein (certaines formules de temps partiel "choisi" sont sans doute plus proches de cette catégorie que de la précédente). La dimension "flexibilité" n'est pas première ici : elle peut toutefois intervenir comme une "contrepartie" de la réduction (lorsque celle-ci s'accompagne, par exemple, d'une certaine modulation des horaires) ;
- celles qui sont en premier lieu des **instruments de partage du travail sous la forme d'emplois atypiques** : il s'agit des différents emplois d'insertion qui peuvent entretenir, selon notamment les secteurs auxquels ils s'adressent, des rapports plus ou moins étroits avec la "flexibilité" ;
- celles qui se traduisent par un **partage du travail hors de l'emploi** : chômage, cessations anticipées d'activité, stages de formation.

Loin d'être équivalentes quant à leurs effets, les contributions relatives au partage du travail de chacune des formules ainsi regroupées ont en outre connu des évolutions particulièrement contrastées au cours des dix dernières années (cf. *l'essai de quantification présentée en première partie*). Dans un contexte d'inflexion libérale et de décentralisation des négociations collectives, c'est en fait une gestion duale ³⁷ très singulière du partage du travail qui a été clairement privilégiée avec, d'un côté, un partage dans l'emploi progressivement réduit au développement des formules de flexibilité et soumis aux seuls impératifs de compétitivité des entreprises, et, de l'autre, une gestion publique de plus en plus diversifiée (cf. notamment l'impact des cessations anticipées d'activité) du partage hors de l'emploi, qui s'apparente de plus en plus à une logique de "solidarité" à contrecoup.

La réduction du temps de travail n'a évidemment guère sa place dans cette gestion duale, comme en témoigne la stagnation inédite de

la durée du travail enregistrée depuis le milieu des années 1980. Cette stagnation montre qu'il est au mieux vain, dans un contexte de concurrence exacerbée et d'atonie syndicale, d'attendre du simple jeu de la négociation collective décentralisée une réduction du temps de travail. Elle permet aussi d'apprécier la portée du renversement de perspective opérée en 1985 en faveur de la réorganisation-réduction du temps de travail : la réorganisation a bien eu lieu mais pas la réduction. Faute d'un choix délibéré - et nécessairement volontariste - en faveur de cette dernière, ce sont en définitive les autres formes de partage du travail qui ont été privilégiées. Des formes particulièrement inégalitaires, rappelons-le, dans la mesure où simultanément : 1/ elles organisent un partage particulièrement dissymétrique (exclusion pure et simple de toute participation au travail ou travail à temps partiel), 2/ elles concernent les catégories les moins qualifiées et/ou les plus "exposées" (femmes, jeunes, travailleurs âgés), 3/ elles se traduisent - le plus souvent - par une réduction substantielle de revenus pour les personnes concernées.

* * *

NOTES

- (1) Dans la mesure où elles suggèrent moins l'image de "sacrifices" autour d'un "gâteau" au volume immuable, celles de *distribution* ou de *répartition* du volume des heures de travail seraient sans doute moins équivoques.
- (2) L'étude comparative de M. Husson (1992), sur le partage du travail dans sept grands pays (Etats-Unis, Japon, Allemagne, France, Italie, Royaume-Uni et Suède), s'inscrit dans cette problématique. Elle souligne que 83 % des emplois nets créés dans les 5 pays européens, entre 1979 et 1989, sont des emplois à temps partiel. De façon générale, les pays (la France en particulier et, dans une moindre mesure, le Royaume-Uni et l'Allemagne) qui ont été "*confrontés à une baisse ou à une stagnation du volume de travail sont aussi ceux qui ont le plus accru le recours au temps partiel*". La part des emplois à temps partiel a par contre faiblement augmenté (mais elle était déjà traditionnellement élevée) dans les pays qui ont connu une hausse assez sensible du volume de travail : Etats-Unis, Japon et Suède.
- (3) Dans cette optique, F. Michon (1990) distingue trois formes de "*sous-emploi*" (une notion, notons-le, sans doute aussi équivoque que celle de partage du travail) de la main-d'œuvre : le "*sous-emploi apparent ou déclaré*" (le chômage), le "*sous-emploi déguisé dans l'activité*" ("*permanent*" avec le temps partiel et la réduction du temps de travail, "*intermittent*" avec l'emploi temporaire), le "*sous-emploi caché dans l'inactivité*" (chômage caché, préretraites).
- (4) Le rapport du groupe "Emploi" pour la préparation du XI^{ème} Plan (1993, p. 129) retient lui-même cette version extensive lorsqu'il souligne qu'on observe, depuis le milieu des années 1980, "*une modalité particulière de partage du travail : stabilité de la durée pour les titulaires d'emploi à temps plein + travail à temps partiel + chômage + passages à l'inactivité*".
- (5) Pour le travail au noir, des règles de droit, dont les principes ne sont guère remis en cause par les différents acteurs, définissent les situations dans lesquelles il convient de considérer qu'une "relation d'emploi" existe *de facto*. Les difficultés portent donc, pour l'essentiel, sur le repérage du phénomène. A l'inverse, pour ce qui concerne certaines mesures de la politique publique pour l'emploi (qui s'exerce fréquemment à mi-temps), les difficultés ne proviennent pas de la mesure du phénomène mais de l'utilisation qui est faite de l'appareillage juridique, en l'occurrence de la séparation particulièrement nette qu'il opère entre l'emploi et les stagiaires de la formation professionnelle. Le classement de certaines mesures - en particulier les SIVP - parmi les stages de la formation professionnelle a pu ainsi être vivement contesté au regard de leur consistance réelle (prééminence du "travail" sur la "formation").
- (6) Ces difficultés sont d'autant plus importantes que les institutions qui "gèrent" la sous-utilisation de la main-d'œuvre, ont, pour la plupart d'entre elles, été créées dans un contexte de plein emploi (UNEDIC en 1958, FNE en 1963, ANPE en 1967).
- (7) Dans une étude récente sur le chômage, l'activité et l'emploi des jeunes (15-24 ans) dans huit pays industrialisés, M. Elbaum et O. Marchand (1993) montrent ainsi que la France est le pays où le taux d'activité des jeunes est à la fois le plus faible et où il a le plus baissé entre 1979 (48,6 %) et 1991 (34,4 % contre 76,4 % au Royaume-Uni, environ 65 % aux Etats-Unis et en Suède, entre 40 % et 50 % dans les autres pays). La France se singularise ainsi, avec le Japon, par un taux d'inactivité important, un taux d'emploi réduit et une proportion de chômeurs, parmi l'ensemble des jeunes, faible. L'inflexion à la baisse de la proportion des jeunes au chômage (- 3,5 points) en France, entre 1987 et 1991, est en fait entièrement imputable à la hausse du taux de scolarisation. Cette dernière permet donc d'amortir la baisse du recours à la main-d'œuvre juvénile par les entreprises (entre 1982 et

1991, l'emploi total a augmenté de 3,7 % - soit 800 000 emplois - mais celui des jeunes a baissé de 19 %).

- (8) Au même titre que la scolarisation, les cessations d'activité des plus de 55 ans ont largement contribué à desserrer les contraintes pesant sur le partage du travail. La France est ainsi l'un des pays où le taux d'activité des 55-65 ans est parmi les plus bas : il est passé, selon les données de l'OCDE (1986), de 32,7 % en 1970 à 17,6 % en 1990.
- (9) Les dispenses de recherche d'emploi ont été introduites en juillet 1985. Elles sont sans aucun doute l'archétype du traitement "statistique" du chômage puisque les personnes concernées continuent à recevoir des indemnités chômage, mais ne sont plus comptabilisées comme chômeurs au sens du BIT.
- (10) Créées dans un contexte de plein emploi, au début des années 1960, les premières formules de préretraite, avaient pour vocation de faciliter la modernisation industrielle, en assurant une protection aux populations dont le reclassement s'avérait difficile. Initialement, l'objectif était donc essentiellement d'ordre qualitatif. Ce n'est qu'à partir du milieu des années 1970, qu'elles ont aussi été généralisées comme mode de gestion "industrielle" des sureffectifs.
- (11) L'effectif des préretraites progressives s'élevait à 12 715, en mars 1991, soit moins de 8 % du total des préretraites.
- (12) Cette contrainte a été assouplie à deux reprises (en mars 1984 et avril 1985) : l'engagement de maintien des effectifs ne porte plus, comme initialement, sur l'entreprise, mais sur l'établissement concerné.
- (13) Cf. M-C. Challier (1987) à propos des différentes formes de "chômage caché" qui, ajoutées à la population active, définissent la population active "potentielle".
- (14) En toute rigueur, il conviendrait aussi d'isoler, ici, les différentes absences (pour congés maternité ou non) qui peuvent se traduire par un certain desserrement - dès lors que le salarié absent est remplacé - des tensions pesant sur le partage du travail.
- (15) Selon les données de l'enquête *Emploi* (cf. Maurin et Torelli, 1992), environ 35 % des salariés à temps partiel souhaiteraient travailler davantage "tout de suite" (cette proportion étant plus forte chez les jeunes et en particulier chez les femmes de moins de trente ans qui n'ont pas d'enfants à charge). Selon l'enquête de la CEE (citée dans le rapport Marimbert, 1992), à la question "préférez-vous travailler à temps plein", 89 % des travailleurs occupés à temps partiel répondent "oui".
- (16) L'extension, par la loi quinquennale, des possibilités d'utilisation de ce dispositif met fin, en partie, à cet anachronisme, puisqu'elle se réalise sous l'intitulé d'une "aide au temps réduit indemnisé de longue durée".
- (17) Cette inscription de la réduction du temps de travail dans une problématique de partage du travail, d'une part, et de compétitivité, d'autre part, n'est pas totalement nouvelle. On la retrouve, d'une certaine façon, tout au long du XIX^{ème} siècle. Selon P. Fridenson (1992), la première loi française consacrant une forte diminution de la durée de travail des enfants (1841) avait ainsi "pour objectif réel de réduire la concurrence entre les entreprises". Quant à celle de 1892, sur la durée de travail des femmes (1892), elle visait surtout à diminuer "le chômage des hommes en perpétuant la séparation des marchés du travail masculin et féminin".
- (18) En vertu du principe juridique qui stipule que les emplois atypiques (sauf dérogation dûment stipulée par la loi ou les accords collectifs) doivent bénéficier des mêmes garanties - en matière de rémunération, de conditions de travail ou de droits collectifs notamment - que les emplois "typiques", les salariés à temps partiel sont censés, à l'instar des salariés temporaires, bénéficier des mêmes conditions de rémunération horaire que les salariés à temps plein. A l'inverse de ce qui existe pour les CDD ou les intérimaires (cf. les indemnités de fin de con-

trat), le législateur n'a par contre jamais considéré que le temps partiel méritait "compensation" spécifique. Une exception notable existe malgré tout : dans la Fonction publique, où il est d'ailleurs le plus souvent choisi (l'ordonnance de 1982 organise même un droit automatique de retour au temps plein), le travail à temps partiel est assorti d'une compensation financière (égale à 1/7^{ème} du salaire pour les 80 % et à 3/35^{ème} pour les 90 %).

- (19) Par convention, cette contribution est jugée équivalente au volume d'heures de travail supplémentaires que les actifs occupés à temps plein (hors stages et emplois aidés), en 1991, effectueraient si la durée du travail était restée identique à celle de 1982.
- (20) Entre 1982 et 1991, la contribution à l'accroissement net de l'ensemble du travail à temps partiel se décompose comme suit : 2/3 pour les temps partiels de "droit commun" et 1/3 pour les temps partiels "atypiques" (emplois d'insertion).
- (21) Comme précédemment, les données utilisées sont celles du ministère du Travail, à l'exception de celles concernant le chômage et le temps partiel qui proviennent de l'enquête *Emploi*.
- (22) Les préretraités (de moins de 60 ans) n'étaient que 11 500 en 1981 et les dispenses de recherche n'ont été introduites qu'en 1985. Ces deux formes de cessations anticipées d'activité ont en fait progressivement remplacé celles offertes aux plus de 60 ans (les préretraites "garanties de ressource licenciement et démission"), dont le nombre n'a cessé de décroître (de 359 000 en 1982 à 54 314 en décembre 1991) avec la généralisation de la retraite à 60 ans.
- (23) L'ampleur du récent regain d'intérêt pour ce dispositif très ancien doit donc être relativisée. Entre 1989 et 1992, le nombre de journées indemnissables a certes été multiplié par 6 (de 1,8 à 10,7 millions), mais il restait inférieur aux records de la fin des années 1970 et du début des années 1980 (avec une pointe de 17,4 millions journées indemnissables en 1981). En 1992, le nombre de journées indemnissables représentait un "équivalent d'emplois à temps plein" d'environ 47 000 emplois. Ce chiffre, non négligeable, surestime toutefois fortement l'utilisation effective de la formule, les "journées indemnissables" n'étant pas toutes réellement utilisées (cf. l'encadré 1).
- (24) Et + 3,5 % si l'on ne tient pas compte des "stagiaires et contrats aidés" à temps partiel (source : enquête emploi).
- (25) Il reste néanmoins alors à expliquer le regain de croissance de 1992 : résulte-t-il uniquement des mesures incitatives prises à cette occasion ?
- (26) Cf. F. Michon, 1986 (p. 92) : "Dans la mesure où les postes de travail sont temporaires et concernent une main-d'œuvre plus abondante que le simple nombre de postes concernés à un moment donné, c'est une forme de partage à mi-chemin entre le partage du chômage et celui du travail : un partage de l'emploi".
- (27) En 1987, selon les données de l'enquête spécifique *Acemo*, les emplois aidés réalisés sous CDD dérogatoires représentaient 1/3 du total des CDD.
- (28) Les stages et contrats aidés sont systématiquement comptabilisés séparément dans l'enquête *Emploi*.
- (29) Rappelons que l'emploi temporaire - et plus particulièrement l'intérim - reste marginal chez les cadres supérieurs et parmi les professions intermédiaires. Le développement tendanciel des CDD et de l'intérim, sur les vingt dernières années, n'a en aucun cas remis en cause cette tendance puisqu'il a d'abord concerné les qualifications qui étaient déjà les plus touchées par la précarisation de l'emploi (cf. Ramaux, 1993).
- (30) Pour les ouvriers et les employés, cette figure de l'emploi temporaire volontaire, qui suppose fréquemment l'existence de pénuries de main-d'œuvre, est

aujourd'hui marginale alors qu'elle était dominante dans les années 1950 et 1960.

- (31) Cette notion est ici entendue au sens large : elle englobe l'ensemble des politiques visant à étendre les plages horaires de fonctionnement et/ou d'ouverture des entreprises.
- (32) Soulignons toutefois que l'introduction du travail en équipes, dans la mesure où elle suppose souvent un appareillage préalable (notamment en termes d'accord collectif), relève plus des questions d'organisation (i.e. qui engagent sur le moyen et le long terme) que de la gestion des ajustements de court terme.
- (33) L'ordonnance de mars 1982, fixait à 1/3 le nombre des "heures complémentaires" pouvant être effectuées au-delà des heures prévues par le contrat (avec un délai de prévenance de 7 jours pour tout changement de l'horaire habituel de travail). Elle instituait, d'autre part, un mécanisme d'ajustement automatique du contrat de travail en cas de dépassement de plus de deux heures sur une période de douze semaines. Cette dernière clause a été supprimée par l'ordonnance de mars 1986. Dans le prolongement des conclusions du rapport Marimbert, les possibilités d'utilisation des heures complémentaires ont par contre été réduites à 10 % en 1992.
- (34) La production de bien unitaire interdit, par exemple, le recours aux stocks ; la production de biens "dédiés" (pour reprendre l'expression de R. Salais et M. Storper, 1989, qui désignent par là les produits "conçus à destination d'une demande particulière, individualisée au sein d'un très large éventail de qualités" et qui engagent le nom de l'entreprise) rend difficile le recours à la sous-traitance ; les fabrications de process peuvent permettre de moduler le niveau de la production sans modifier la charge de travail des conducteurs d'installation.
- (35) Pour les CDD et l'intérim, on peut ainsi mentionner (cf. Ramaux, 1993, pour une présentation plus détaillée) l'intervention de trois grands champs de motivations (financières, temporelles et portant sur la supervision de la main-d'œuvre), de cinq logiques d'utilisation (de l'ajustement quantitatif, de l'externalisation, de la sélection de la main-d'œuvre, de l'incitation - pour l'occupation d'horaires atypiques notamment et l'on retrouve donc une zone de recouvrement avec le temps partiel - et du renouvellement de la main-d'œuvre) et de huit déterminants (le cadre légal et conventionnel, la nature des variations de l'activité, l'histoire de l'emploi au sein de l'entreprise, la nature des qualifications mobilisées, la structure organisationnelle - en termes de taille ou de rapports éventuels au groupe -, les innovations technologiques, le type de relations professionnelles, l'insertion sur le marché local du travail).
- (36) On peut à ce titre s'interroger sur le sens de la banalisation en cours des procédures de licenciement. Exprime-t-elle une tendance à l'utilisation "courante" du CDI y compris pour gérer les fluctuations conjoncturelles ? Dans ce cas, l'alternance d'embauches et le licenciement de CDI tendraient à se substituer à l'emploi temporaire. N'exprime-t-elle pas, au contraire, la généralisation des pratiques de fixation du niveau de l'emploi sur CDI à l'étiage des besoins en main-d'œuvre ? Dans ce cas, l'emploi temporaire serait encouragé comme instrument privilégié de gestion des surcroûts au-delà des minima. Les résultats d'une étude récente (cf. Ramaux, 1993) menée auprès d'un échantillon, certes non représentatif, d'entreprises indiquent plutôt la prédominance du second scénario. Les données statistiques, portant sur les "trois glorieuses" de 1987-1990, abondent aussi dans ce sens. Pendant tout un temps, la reprise a d'abord été gérée par un recours accru aux emplois temporaires. Ce n'est qu'à partir de l'année 1989, après deux années de croissance soutenue, que leur proportion dans les effectifs salariés a commencé à décroître au profit de l'emploi sur CDI (cf. sur ce point Freyssinet, 1991, Guillemot, 1993).
- (37) Le développement des emplois d'insertion étant une formule à mi-chemin entre ces deux logiques.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AFSA, C. et O. MARCHAND
1990 Temps de travail : uniformisation ou éclatement, *Economie et Statistique*, n° 231, avril.
- BÉRAUD, M., G. LEFEVRE et N. SIDHOM
1993 Sous la direction de MICHON F. *Les recours au chômage partiel*, SET-METIS.
- BOULIN, J-Y.
1992 Les politiques du temps de travail en France : la perte du sens, *Futuribles*, n° 165-166, mai-juin, pp. 41-62.
- CETTE, G. et D. TADDÉI
1992 Les effets économiques d'une réduction-réorganisation du travail, *Futuribles*, n° 165-166, mai-juin, pp. 171-192.
- CHALIER, M-C.
1987 Inactivité et chômage caché, *Economie et société, Cahiers de l'ISMEA*, Tome XXI, n° 11, Série économie du travail, n° 15, novembre, PUG, pp. 83-100.
- COMMISSIONS DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
1992 *L'emploi en Europe*, Direction générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales, Luxembourg, 206 p.
- COMMISSARIAT GÉNÉRAL DU PLAN
1993 *Choisir l'emploi*, Rapport du groupe "Emploi" présidé par Bernard BRUNHES, Préparation du XI^{ème} Plan, janvier, 184 p.
- CORNILLEAU, G.
1991 Ya-t-il une bonne statistique du chômage ? *Observations et diagnostics économiques, Lettre de l'OFCE*, n° 90, 27 septembre, 4 p.
- CORNILLEAU, G., P. MARIONI et B. ROGUET
1990 Quinze ans de politique de l'emploi, *Observations et diagnostics économiques, Revue de l'OFCE*, n° 31, avril, pp. 91-120.
- ELBAUM, M. et O. MARCHAND.
1993 Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés : la spécificité française, *Premières synthèses*, n° 34, octobre, Dares, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 12 p.
- FRIDENSON
1992 Le temps de travail, enjeu de luttes sociales, *Futuribles*, n° 165-166, mai-juin, pp. 19-28.

GERME, J.F. et F. MICHON

- 1980 *Stratégies des entreprises et formes particulières d'emploi* - Séminaires d'économie du travail, juin, 2 volumes.

HUSSON, M.

- 1993 Le volume de travail et son partage, étude comparative de sept grands pays, *Revue de l'IRES*, n° 11, pp. 13-26.

MARCHAND, O.

- 1991 Statistiques du chômage : les écarts se creusent depuis cinq ans, *Economie et statistique*, n° 249, décembre, pp. 7-14.

MARIMBERT, J.

- 1992 *Situation et perspectives du travail à temps partiel*, Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, mars, 143 p.

MARUANI, M. et C. NICOLE-DRANCOURT

- 1989 *La flexibilité à temps partiel*, La Documentation française.

MAURIN, E. et C. TORELLE

- 1992 La montée du temps partiel, *INSEE Première*, n° 237, décembre.

MICHON, F.

- 1990 L'Europe sociale, un modèle commun et ses variantes nationales ? Effets de segmentation, effets sociétaux, *Travail et société*, vol. 15, n° 2, Organisation Internationale du Travail, pp. 227-248.

MICHON, F.

- 1986 Flexibilité et partage, les enjeux de la solidarité, *Economie et société - Cahiers de l'ISMEA*, Tome XX, n° 4, Série économie du travail, n° 14, avril, PUG, pp. 77-104.

O.C.D.E.

- 1992 *Perspectives de l'emploi en 1992*, Paris.

RAMAUX, C.

- 1993 Avec la collaboration de BÉRAUD M., LEFEVRE G. et SIDHOUM N., (sous la direction scientifique de MICHON F.) *Comment s'organise le recours aux emplois temporaires ? Du repérage des évolutions récentes à quelques interrogations sur la transformation des normes de l'emploi*. Rapport pour la Dares, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Séminaire d'économie du travail.

SALAIS, R. et M. STORPER

- 1989 *Une industrie, des rationalités multiples : flexibilité et production de masse dans l'industrie automobile en France à la fin des années 1980*, Paris, Document de travail de l'I.E.P.E., n° 126/89.

LE SYSTÈME D'INDEMNISATION DU CHÔMAGE EN FRANCE : TENDANCES ET ENJEUX ACTUELS

Jean-Louis DAYAN *

Institué par un accord interprofessionnel entre syndicats et patronat en 1958, le régime français d'indemnisation du chômage vit depuis maintenant vingt ans, avec le déséquilibre croissant du marché du travail, sous la menace presque ininterrompue du déficit.

S'il a surmonté bien des chocs au cours de cette période tout en préservant l'essentiel de son identité, il paraît aujourd'hui à un tournant de son histoire.

Pour mieux comprendre les transformations en cours, rappelons tout d'abord les principales caractéristiques qui ont fait longtemps sa spécificité.

I - LES TRAITS PERMANENTS DU RÉGIME

Il s'agit pour commencer d'un **système mixte** : depuis 1984 coexistent et se complètent un régime d'assurance chômage, géré par les organisations syndicales et patronales, et un régime de solidarité relevant directement de l'Etat. Leurs logiques et leurs missions propres ne sont toutefois pas aussi différentes que pourrait le laisser croire leur dénomination. Le second obéit en effet pour partie à une logique assurantielle, puisqu'il retient pour condition principale d'accès, à l'issue de l'indemnisation par le régime d'assurance, l'exercice d'une activité professionnelle antérieure (5 ans en règle générale, avec d'assez larges dérogations).

* Chargé de mission à l'INSEE.