

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LE TEMPS PARTIEL SUBI DIMINUE DEPUIS 1998

La proportion de salariés à temps partiel a cessé de croître depuis 1998 après presque vingt ans de croissance soutenue. De même, la part des salariés à temps partiel qui déclarent vouloir travailler davantage a amorcé une baisse, plus marquée pour les hommes et pour les emplois de durée courte.

En 2001, le temps partiel subi concerne quatre salariés à temps partiel sur dix dans le champ de la loi Aubry. Une forte proportion d'entre eux (77 %) vise le temps complet plutôt qu'un simple allongement de leur temps partiel. De plus, le temps partiel subi est plus répandu parmi les salariés pauvres et dans le secteur tertiaire.

Un salarié à temps partiel sur cinq passe à temps complet l'année suivante, et cette proportion progresse légèrement depuis 1999, en particulier parmi les individus qui en expriment le souhait. L'allongement de la durée du temps partiel est également plus fréquent, principalement pour ceux qui le désirent. Il peut s'agir des premiers effets de la loi de réduction collective de la durée du travail, comme de ceux de l'amélioration plus générale de l'emploi.

L'évolution du temps partiel en France constitue un enjeu majeur de la politique de réduction de la durée du travail à 35 heures. Celle-ci peut, en effet, agir à la baisse sur le taux de temps partiel, si les embauches dans les entreprises ayant réduit le temps de travail se font essentiellement à temps complet et si des passages du temps partiel s'effectuent vers le temps complet. L'étude de l'évolution récente du taux de salariés à temps partiel, en particulier de ceux qui souhaitent travailler plus, fournit quelques indications sur l'interaction entre les 35 heures et le temps partiel.

Alors que le nombre de salariés à temps partiel n'avait cessé de croître depuis le début des années quatre-vingt, avec une forte accélération à partir de 1992 (Fiole [2001]), il augmente de façon plus modérée depuis 1998. Comme les effectifs à temps complet augmentent fortement sur la période récente, le taux de temps partiel baisse pour atteindre 14,2 % en 2001 dans le champ de la loi de réduction du temps de



travail du 19 janvier 2000 dite seconde loi Aubry (1) (graphique 1).

Parmi les salariés à temps partiel en 2001, 63,1 % ne souhaitent pas travailler davantage, 28,5 % souhaitent passer à temps complet et 8,4 % souhaitent travailler davantage sans passer à temps complet. Ainsi, parmi ceux qui ne sont pas satisfaits de leur durée du travail (temps partiel « subi »), plus des trois quarts visent le temps complet plutôt que simplement travailler plus (2).

Le nombre de salariés à temps partiel subi baisse en 2001...

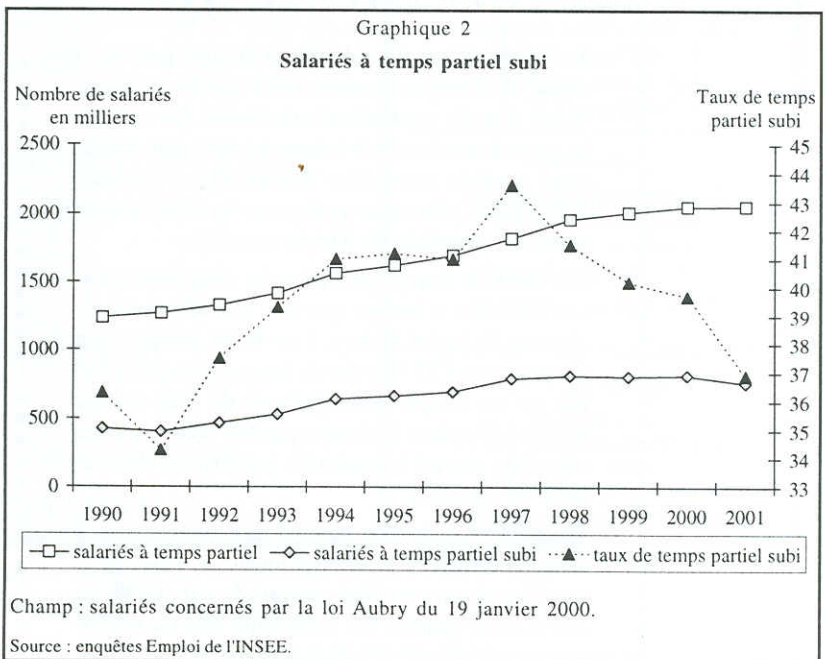
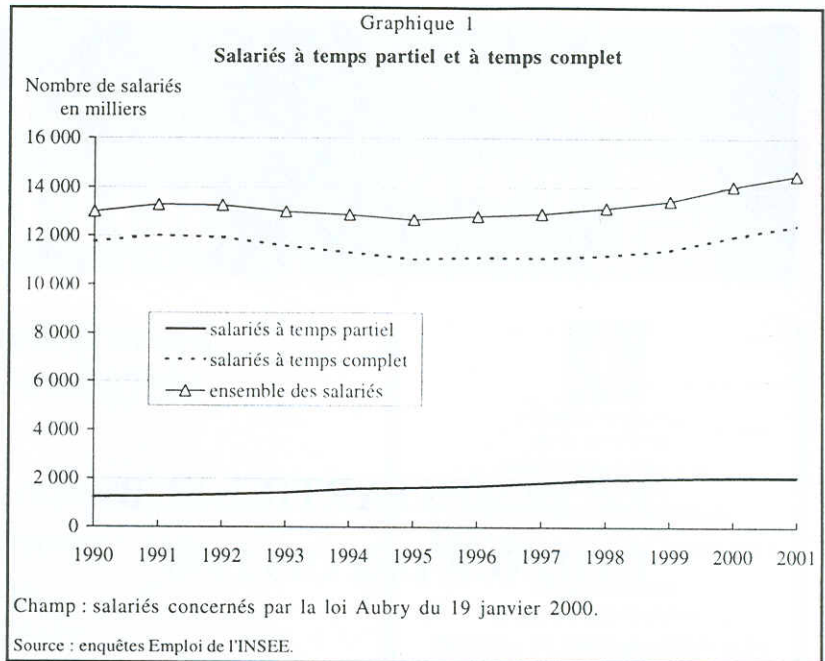
Toutefois, après avoir crû deux fois plus vite que le nombre de salariés à temps partiel entre 1990 et 1997, le nombre de salariés à temps partiel subi stagne à partir de 1998 puis baisse sensiblement entre 2000 et 2001 (encadré 1), reculant au total de 7 % alors que le nombre de salariés à temps partiel a, lui, augmenté de 5 % (graphique 2). Ainsi, sur la période récente, le taux de temps partiel subi a chuté de 4,6 points alors que le taux de temps partiel a diminué seulement de 0,7 point.

... surtout pour les hommes et les temps partiels courts

Alors que les hommes sont beaucoup moins souvent à temps partiel que les femmes (4,2 % contre 29,0 %,

(1) - Tous les chiffres et graphiques présentés et commentés dans cette étude sont issus d'une exploitation de l'enquête Emploi de l'INSEE et portent sur le champ de la seconde loi Aubry. Ont ainsi été retenus les salariés ayant un statut d'intérimaire, un CDD ou un CDI, hors État et collectivités locales. Les VRP et les services domestiques ont été exclus. Les cadres dirigeants n'ont pas été exclus car ils ne peuvent pas être repérés dans l'enquête Emploi.

(2) - Mais, depuis 2000, la notion de temps complet est moins simple. Elle peut correspondre à 35 heures pour les salariés des entreprises ayant réduit le temps de travail, comme à 39 heures ou plus pour les salariés de celles qui ne se sont pas encore engagées dans un processus de RTT.



en 2001), ils sont plus nombreux à vouloir travailler davantage, principalement à temps complet (tableau 1). Pourtant, la part des hommes qui préféreraient un emploi à temps complet a baissé plus fortement entre 1998 et 2001 (de 53,2 à 42,9 %) que celles des femmes (de 29,0 à 25,4 %). Par contre, la part des salariés des deux sexes qui souhaitent travailler plus sans passer à temps complet a peu varié.

Le souhait de travailler davantage sans viser un temps complet dépend fortement de la durée du temps par-

tiel. Plus ce dernier est court, plus il est important : les temps partiels courts sont plus souvent subis que les temps partiels longs. Mais la part des salariés qui émettent ce souhait n'a quasiment pas changé entre 1998 et 2001, quelle que soit la durée de leur temps partiel. Le souhait de passer à temps complet est plus uniformément répandu. Néanmoins, c'est pour les durées intermédiaires (de 15 à 29 heures hebdomadaires) et basses (moins de 15 heures) qu'il recule le plus sur les quatre années considérées.

Tableau 1

**Part des salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage
selon le sexe et la durée du temps partiel**

En pourcentage

	Part des salariés à temps partiel ne souhaitant pas travailler davantage				Part des salariés à temps partiel souhaitant passer à temps complet				Part des salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage sans passer à temps complet			
	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001
Ensemble	58,5	59,8	60,3	63,1	33,4	31,6	30,7	28,5	8,1	8,6	9,0	8,4
Sexe (*)												
Homme	42,1	45,9	43,6	51,1	53,2	49,1	49,9	42,9	4,7	5,1	6,5	6,0
Femme	62,1	62,8	63,9	65,6	29,0	27,8	26,5	25,4	8,8	9,4	9,5	9,0
Durée du temps partiel (*)												
30 heures ou plus par semaine	67,3	67,7	67,6	68,0	29,5	28,4	28,9	27,6	3,2	3,9	3,4	4,4
De 15 à 29 heures par semaine	55,9	57,0	58,7	64,0	35,3	33,6	31,5	27,7	8,8	9,4	9,8	8,2
Moins de 15 heures par semaine	45,4	51,1	48,8	55,3	34,9	30,3	31,5	26,2	19,7	18,6	19,6	18,6

(*) - La part des femmes parmi les salariés à temps partiel est de 82 % et celle des hommes de 18 %. La part des 30 heures ou plus par semaine parmi l'ensemble des durées de temps partiel est de 30 %, celle des 15 à 29 heures est de 60 % et celle des moins de 15 heures est de 10 %.

Champ : salariés concernés par la loi Aubry du 19 janvier 2000.

Lecture : en 1998, 42,1 % des hommes à temps partiel ne souhaitent pas travailler davantage, 53,2 % souhaitent passer à temps complet et 4,7 % souhaitent travailler davantage sans passer à temps complet.

Source : enquête Emploi (INSEE), calculs DARES.

Encadré 1

**LES NOTIONS DE TEMPS PARTIEL « SUBI »
ET TEMPS PARTIEL « CHOISI »**

Dans l'enquête Emploi, il est demandé aux salariés à temps partiel s'ils souhaitent travailler davantage, soit à temps complet, soit sans aller jusqu'au temps complet. Dans l'affirmative, ces deux situations peuvent être qualifiées de temps partiel « subi » ou encore de temps partiel « contraint » (Galtier [1999]).

Par opposition, la situation de ceux qui ne souhaitent pas travailler davantage est souvent qualifiée de temps partiel « choisi ». Cette notion est toutefois plus controversée car elle ne correspond pas forcément aux situations réelles vécues par les salariés. Ainsi, Bué et Roux-Rossi [2001] montrent qu'il convient de distinguer trois formes de temps partiel : le temps partiel « par décision du salarié », le temps partiel incité « à l'initiative de l'entreprise » et le temps partiel « d'embauche ». Le premier reflète la situation où le salarié a exprimé volontairement le souhait de passer d'un temps complet à un temps partiel, le second celle où le passage à temps partiel lui a été proposé en raison de difficultés économiques de l'entreprise, dans le cadre d'un plan social ou d'une politique de gestion à la baisse des effectifs et le troisième concerne les salariés directement embauchés à temps partiel.

Dans cette optique, seul le temps partiel « à la demande du salarié » peut être qualifié de temps partiel « choisi ». Il s'apparente alors à une forme d'aménagement individuelle du temps de travail. Dans le cas du temps partiel « à l'initiative de l'entreprise », l'acceptation du salarié de passer à temps partiel résulte en fait d'un choix sous contrainte (menaces sur l'emploi). Le temps partiel « d'embauche » est une forme particulière d'emploi proposée par l'entreprise au moment du recrutement qui ne relève donc pas de l'initiative du salarié et qui ne peut donc pas être qualifié de « choisi ». Il peut néanmoins correspondre parfois à une aspiration des salariés (cas d'étudiants qui ne recherchent que des emplois à temps partiel afin de pouvoir poursuivre leurs études).

Au total, des deux composantes du temps partiel subi, c'est le nombre de salariés qui souhaitent passer à temps complet qui recule. La baisse est plus marquée chez les hommes (-10,3 points)

que chez les femmes (-3,6 points), ainsi que pour les durées courtes (-8,7 points pour les moins de 15 heures par semaine, -7,6 points pour les 15 à 29 heures, -1,9 points pour les 30 heures et plus).

Le temps partiel est plus subi dans le tertiaire

Le tertiaire est à la fois le secteur le plus utilisateur de temps partiel et celui où il est le plus subi : en 2001, 39,0 % de ses salariés à temps partiel souhaitent travailler davantage contre 22,2 % dans l'industrie et 29,6 % dans la construction (tableau 2).

Ce contraste reflète des formes de temps partiel différentes (Fiore [2001]). Dans le secteur tertiaire, le temps partiel est particulièrement utilisé comme un moyen d'adapter au plus près la présence du personnel au volume de l'activité et de répondre au mieux aux besoins de la clientèle. C'est donc plutôt le temps partiel imposé par l'entreprise qui prédomine. Cette situation est typique des caissières de grandes surfaces, du personnel de la restauration et du nettoyage. Le commerce, les services aux entreprises et les services aux particuliers se caractérisent, en effet, par un temps partiel plus souvent subi qu'en moyenne dans le tertiaire, et généralement plus court.

À l'opposé, le secteur des activités financières se distingue par un temps partiel plus souvent choisi, qui suit une logique d'aménagement individuel du temps de travail et se caractérise par des durées longues.

Malgré cette diversité sectorielle, la tendance récente est générale : le

Tableau 2

Part des salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage selon le secteur (naf16)

En pourcentage

	Part des salariés à temps partiel				Part des salariés à temps partiel ne souhaitant pas travailler davantage				Part des salariés à temps partiel souhaitant passer à temps complet				Part des salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage sans passer à temps complet			
	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001
Agriculture, sylviculture, pêche	16,9	16,1	15,7	16,5	58,6	57,9	64,2	64,2	33,1	34,9	29,5	29,3	8,3	7,2	6,2	6,5
Industrie	5,8	6,0	5,6	5,6	73,7	72,7	73,6	77,8	21,6	21,6	19,7	16,7	4,7	5,6	6,6	5,5
Industries agricoles et alimentaires ...	11,5	11,6	10,3	11,0	62,7	60,7	62,2	65,2	31,5	31,9	27,8	25,9	5,8	7,5	10,0	8,9
Industrie des biens de consommation	7,7	8,1	8,7	8,7	70,6	68,3	67,7	76,8	22,9	26,3	24,8	17,5	6,5	5,4	7,4	5,7
Industrie automobile	2,7	3,5	3,2	2,4	67,3	81,7	78,0	77,7	27,2	16,1	22,0	16,2	5,5	2,2	0,0	6,2
Industrie des biens d'équipement	4,1	4,9	4,3	4,4	87,3	79,5	81,3	82,1	11,5	15,4	12,4	14,9	1,2	5,1	6,3	3,0
Industrie des biens intermédiaires	4,3	4,0	4,0	3,3	79,4	82,1	82,6	84,1	16,5	13,2	12,6	11,5	4,1	4,7	4,9	4,4
Énergie	5,6	5,2	3,6	7,7	84,9	81,7	94,1	94,3	12,7	12,3	5,9	3,9	2,4	6,0	0,0	1,7
Construction	4,2	4,1	4,0	3,8	69,1	68,7	75,0	70,4	28,8	25,5	19,3	20,3	2,1	5,8	5,7	9,4
Tertiaire	20,4	20,3	19,8	18,9	56,2	57,8	58,2	61,0	35,1	33,0	32,4	30,1	8,7	9,1	9,4	8,8
Commerce	20,5	20,4	20,0	19,3	55,4	58,0	57,7	59,3	36,3	34,0	34,2	33,7	8,3	8,0	8,1	7,0
Transports	6,9	6,3	7,2	7,7	49,2	58,2	55,6	62,3	42,7	30,3	35,7	30,5	8,1	11,4	8,7	7,2
Activités financières	12,5	13,7	12,2	11,7	82,0	78,9	83,7	84,3	14,3	14,7	11,7	10,7	3,7	6,3	4,6	4,9
Activités immobilières	23,6	23,8	19,5	18,9	65,1	63,7	66,6	71,4	26,1	30,8	25,7	22,7	8,8	5,5	7,7	5,9
Services aux entreprises	17,0	16,0	15,0	13,0	48,8	52,2	51,1	55,7	43,8	38,8	39,5	36,0	7,5	9,1	9,4	8,3
Services aux particuliers	29,2	30,8	30,6	29,1	45,7	48,6	49,3	54,1	44,3	42,4	40,3	35,4	10,0	9,0	10,5	10,5
Éducation, santé et action sociale	32,1	32,6	33,1	31,6	61,7	61,6	62,0	63,7	28,1	27,5	27,5	25,7	10,1	10,9	10,5	10,7
Administration	24,3	22,8	21,8	23,9	64,1	62,3	69,5	67,8	26,1	26,7	18,0	20,6	9,8	10,9	12,5	11,6
Tous secteurs confondus	14,6	14,9	14,6	14,2	58,5	59,8	60,3	63,1	33,4	31,6	30,7	28,5	8,1	8,6	9,0	8,4

Champ : salariés concernés par la loi Aubry du 19 janvier 2000.

Source : enquête Emploi (INSEE), calculs DARES.

souhait de travailler plus fléchit dans l'ensemble des secteurs de l'industrie et des services entre 2000 et 2001. Seule la construction reste à l'écart.

Temps partiel subi et pauvreté vont de pair

En 2001, 71,7 % des salariés pauvres et 82,8 % des salariés très pauvres sont à temps partiel (encadré 2 pour la définition de la pauvreté), alors que le taux de temps partiel dans la population totale est de 14,2 %. Ils sont également plus nombreux à déclarer qu'ils souhaitent travailler davantage que les salariés à temps partiel dans leur ensemble (respectivement 44,0 % et 45,8 % contre

36,9 %). Le temps partiel subi est donc plus présent chez les salariés pauvres.

Parallèlement, le taux de pauvreté est beaucoup plus élevé chez les salariés à temps partiel (14,3 %) que chez les salariés à temps complet (4,4 %) (3). Il est également plus élevé parmi les salariés à temps partiel subi. Ainsi, la part des salariés pauvres atteint 80 % parmi les salariés à temps partiel souhaitant travailler plus, alors qu'elle est de 60,1 % parmi ceux qui sont satisfaits de leur durée.

Des transitions plus fréquentes du temps partiel subi vers le temps complet

La baisse récente du nombre de salariés qui souhaitent travailler plus s'explique en partie par leur passage plus fréquent vers le temps complet. En effet, en 2001, un salarié à temps partiel sur cinq est à temps complet l'année suivante (4) et un sur trois parmi ceux qui en expriment le souhait (encadré 3). La fréquence de ce type de passage augmente entre 1999

Encadré 2

DÉFINITION DE LA PAUVRETÉ (1)

Les salariés pauvres sont les salariés dont le salaire mensuel est inférieur ou égal à 2/3 du salaire médian, calculé pour la profession principale et sur l'ensemble de la population (salariés à temps partiel et à temps complet).

Les salariés très pauvres sont les salariés dont le salaire mensuel est inférieur ou égal à 1/2 du salaire médian, calculé pour la profession principale et sur l'ensemble de la population (salariés à temps partiel et à temps complet).

Le calcul du seuil de pauvreté à partir du salaire médian de la profession principale omet la multi-activité, plus fréquente chez les salariés à temps partiel. On surestime donc la part des pauvres parmi les salariés à temps partiel.

En 2001, le salaire mensuel net médian est de 8 000 F (primes comprises).

(1) - cf. les travaux de Ponthieux et Concialdi [2000].

(3) - Les salariés à temps partiel sont 64 % à avoir un taux de salaire horaire inférieur ou égal à 1,1 fois le SMIC horaire contre 37 % des salariés à temps complet.

(4) - L'individu a pu changer d'emploi pour occuper un nouvel emploi à temps complet ou passer à temps complet dans le même emploi.

Tableau 3

Transitions entre temps complet, temps partiel et temps partiel subi

En pourcentage

Année t	Année t + 1		
	Temps complet	Temps partiel	Total
t = 1998			
Temps complet	97,8	2,2	100,0
Temps partiel	16,9	83,1	100,0
<i>Salariés à temps partiel ne souhaitant pas travailler davantage</i>	13,1	86,9	100,0
<i>Salariés à temps partiel souhaitant passer à temps complet</i>	26,1	73,8	100,0
<i>Salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage sans passer à temps complet</i>	14,2	85,8	100,0
t = 1999			
Temps complet	97,6	2,4	100,0
Temps partiel	21,0	79,0	100,0
<i>Salariés à temps partiel ne souhaitant pas travailler davantage</i>	16,5	83,5	100,0
<i>Salariés à temps partiel souhaitant passer à temps complet</i>	32,4	67,6	100,0
<i>Salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage sans passer à temps complet</i>	13,7	86,3	100,0
t = 2000			
Temps complet	97,6	2,4	100,0
Temps partiel	21,3	78,9	100,0
<i>Salariés à temps partiel ne souhaitant pas travailler davantage</i>	16,4	83,6	100,0
<i>Salariés à temps partiel souhaitant passer à temps complet</i>	34,7	65,3	100,0
<i>Salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage sans passer à temps complet</i>	15,6	84,4	100,0

Source : enquêtes Emploi Insee, calcul MES-DARES.

et 2000 (21,0 % contre 16,9 % entre 1998 et 1999) mais reste identique entre 2000 et 2001 (tableau 3). L'accroissement de la probabilité de passer à temps complet depuis 1999 bénéficie surtout aux individus qui émettent ce souhait. Paradoxalement, 16,4 % de ceux qui ne souhaitaient pas travailler plus en 2000 travaillent aussi à temps complet en 2001, mais cette proportion n'a pas évolué.

La durée du travail des salariés à temps partiel subi s'allonge plus fréquemment

Parmi les salariés qui restent à temps partiel deux années de suite, le souhait de ne pas travailler plus est en revanche élevé et stable (tableau 4). Ainsi, 86,7 % des salariés satisfaits de leur durée en 2000 le sont encore en 2001. Parmi ceux qui souhaitaient un temps complet en 2000, 63,6 % le souhaitent toujours en 2001 et 28,4 % ne souhaitent plus travailler davantage. Cette modification est liée au fait que 30 % d'entre eux ont pu augmenter leur durée du travail, sans pour autant passer à temps complet.

Enfin, parmi ceux qui souhaitaient travailler plus sans passer à temps complet en 2000, seulement 28,4 % le souhaitent toujours en 2001 et 48,1 % ne le souhaitent plus. Cela est également lié au fait que 35 % d'entre eux ont pu augmenter leur durée de temps partiel.

La durée du travail baisse pour 20,6 % des salariés à temps partiel entre 1999 et 2000 ; cette part a peu varié sur les années récentes (tableau 5). Par contre, les cas où elle augmente sont plus fréquents depuis 1999 (38,4 % entre 2000 et 2001 contre 35,5 % entre 1998 et 1999).

Parmi les salariés à temps complet, l'effet de la réduction collective du temps de travail est sensible : entre 1999 et 2000, elle baisse de quatre heures pour 16,1 % d'entre eux, ce qui correspond très vraisemblablement à un passage de 39 à 35 heures, et de une à trois heures pour 12,3 %. Elle dépasse cinq heures dans 10,2 % des cas, correspondant à des passages à temps partiel ou à de fortes réductions collectives du temps de travail.

Encadré 3

L'ÉTUDE DES TRANSITIONS ENTRE TEMPS PARTIEL (SUBI, CHOISI) ET TEMPS COMPLET À PARTIR DES ENQUÊTES EMPLOI EN PANEL

Les transitions individuelles entre temps partiel (subi, choisi) et temps complet peuvent être étudiées à partir des enquêtes Emploi panelisées pour deux années successives (1). Pour cela, nous avons sélectionné, dans chaque panel (1998-1999, 1999-2000 et 2000-2001), les individus qui sont salariés dans le champ de la seconde loi Aubry soit à temps partiel, soit à temps complet, durant les deux années. Ceci restreint donc l'étude aux salariés « stables », au sens où ils sont salariés deux années consécutives (pas nécessairement dans le même emploi) dans le secteur privé, et qu'ils sont intérimaires, en CDD ou en CDI. L'étude des transitions de ces individus entre temps partiel (subi, choisi) et temps complet ne tient pas compte des transitions vers l'inactivité ou le chômage. Or, le temps partiel se conjugue souvent avec une forte instabilité des emplois, et notamment une plus forte sortie vers l'inactivité et le chômage que pour les salariés à temps complet. En particulier, ces transitions sont plus fréquentes pour les salariés dont le temps partiel est de durée courte. Par contre, ce sont les salariés à temps partiel qui ne souhaitent pas travailler plus qui se retrouvent le plus souvent inactifs l'année suivante. De plus, ceux qui souhaitent travailler plus sont ceux qui passent le plus souvent à temps complet l'année suivante, mais aussi ceux qui se retrouvent le plus au chômage (2). Restreindre le champ aux seuls salariés « stables » revient donc à étudier une population dont le taux de temps partiel est plus faible que la moyenne, la durée du travail à temps partiel est plus longue, et le temps partiel subi plus rare.

(1) - Les enquêtes Emploi peuvent être panelisées sur trois ans, chaque individu étant interrogé trois années consécutives. Mais l'échantillon se trouve fortement réduit par cette opération. Nous avons donc choisi d'étudier les transitions individuelles sur deux années seulement.

(2) - C'est sans doute un effet lié au sexe des salariés à temps partiel. Les femmes à temps partiel qui ne déclarent pas vouloir travailler plus se retrouvent fréquemment en inactivité. Alors que les hommes qui souhaitent pour la plupart vouloir travailler plus sont dans une situation précaire et se retrouvent plus probablement au chômage.

Ainsi, depuis 1999, la transition du temps partiel vers le temps complet, et la hausse de la durée des temps partiels sont plus fréquentes, en particulier pour les salariés qui le souhaitent. Peut-on y voir les effets de la réduction collective de la durée du travail à 35 heures ? Le sort réservé aux salariés à temps partiel dans les entreprises qui passent à 35 heures dépend de l'issue de la négociation collective. Dans certains cas, ils ont le choix entre plusieurs possibilités : passer à temps complet, augmenter leur durée sans passer à temps complet, la maintenir, ou la baisser dans une proportion moindre ou égale aux salariés à temps complet. Ces différentes possibilités sont assorties de conséquences financières diverses. Dans d'autres cas, ils sont inclus dans le processus de la réduction collective et doivent baisser leur durée du travail au même titre que les salariés à temps complet. Enfin, dans d'autres cas encore, ils ne sont pas intégrés dans le processus.

La réduction collective de la durée du travail répond-elle ainsi aux attentes des salariés à temps partiel qui ne sont pas satisfaits de leur durée du travail, en développant le temps partiel choisi aux dépens du temps partiel subi ? Plusieurs des évolutions récentes peuvent aller dans ce sens,

Tableau 4

Transitions entre temps partiel et temps partiel subi
pour les salariés qui restent à temps partiel deux années consécutives

En pourcentage

Année t	Année t + 1			Total
	Salariés à temps partiel ne souhaitant pas travailler davantage	Salariés à temps partiel souhaitant passer à temps complet	Salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage sans passer à temps complet	
t = 1998				
Temps partiel	67,2	24,0	8,8	100,0
Salariés à temps partiel ne souhaitant pas travailler davantage	86,3	7,5	6,2	100,0
Salariés à temps partiel souhaitant passer à temps complet	23,5	67,6	8,9	100,0
Salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage sans passer à temps complet	47,3	21,3	31,4	100,0
t = 1999				
Temps partiel	68,0	23,3	8,7	100,0
Salariés à temps partiel ne souhaitant pas travailler davantage	86,4	8,0	5,6	100,0
Salariés à temps partiel souhaitant passer à temps complet	25,9	63,5	10,6	100,0
Salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage sans passer à temps complet	55,7	19,6	24,7	100,0
t = 2000				
Temps partiel	70,3	21,6	8,15	100,0
Salariés à temps partiel ne souhaitant pas travailler davantage	86,7	7,6	5,7	100,0
Salariés à temps partiel souhaitant passer à temps complet	28,4	63,6	8,0	100,0
Salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage sans passer à temps complet	48,1	23,5	28,4	100,0

Source : enquêtes Emploi Insee, calcul MES-DARES.

Tableau 5
Évolution de la durée du travail
selon la durée initiale (temps complet, temps partiel temps partiel subi)

En pourcentage

Année t	Différence de durée entre t + 1 et t (en heures)					Total
	< = -5	- 4	-3 à -1	0	> = +1	
t = 1998						
Temps complet	8,2	2,0	9,3	65,2	15,3	100,0
Temps partiel	8,3	1,6	9,2	45,3	35,5	100,0
Salariés à temps partiel ne souhaitant pas travailler davantage	7,9	1,5	10,5	50,1	30,0	100,0
Salariés à temps partiel souhaitant passer à temps complet	9,3	1,6	6,2	35,6	47,3	100,0
Salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage sans passer à temps complet	7,5	2,6	9,4	43,0	37,5	100,0
t = 1999						
Temps complet	10,2	16,1	12,3	47,3	14,0	100,0
Temps partiel	8,0	2,1	10,9	40,2	38,8	100,0
Salariés à temps partiel ne souhaitant pas travailler davantage	8,5	2,1	12,7	44,0	32,8	100,0
Salariés à temps partiel souhaitant passer à temps complet	6,9	1,7	7,5	34,2	49,7	100,0
Salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage sans passer à temps complet	7,9	4,1	10,1	34,3	43,6	100,0
t = 2000						
Temps complet	9,1	11,9	11,8	51,8	15,4	100,0
Temps partiel	7,7	1,6	11,3	40,9	38,4	100,0
Salariés à temps partiel ne souhaitant pas travailler davantage	8,3	1,8	13,6	44,6	32,6	100,0
Salariés à temps partiel souhaitant passer à temps complet	7,1	1,7	5,9	31,7	53,5	100,0
Salariés à temps partiel souhaitant travailler davantage sans passer à temps complet	4,9	0,0	9,7	39,7	45,7	100,0

Source : enquêtes Emploi Insee, calcul MES-DARES.

mais elles demeurent relativement limitées, et il reste à faire la part de ce qui revient à la réduction de la durée du travail et de ce qui tient plus largement à l'amélioration de la conjoncture.

Valérie ULRICH,
(DARES).

Références

Bué J., Roux-Rossi D., (2001), « Temps partiel et réduction collective du temps de travail : latitudes de choix », 8th International Symposium on working time, Amsterdam, mars.

Fiole M., (2001), « L'évolution du temps partiel depuis les années quatre-vingt », *Premières Synthèses*, à paraître.

Galtier B., (1999), « Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois « faute de mieux », *Économie et Statistique*, n° 321-322.

Ponthieux S, Concialdi P., (2000), « Salariés à bas salaire et travailleurs pauvres : une comparaison France - États-Unis », *Premières Synthèses*, n° 02.1.