



Regards sur l'économie allemande

Bulletin économique du CIRAC

104 | 2012

Varia

Flexibilité et différenciation du travail en Allemagne

Eugen Spitznagel et Susanne Wanger

Traducteur : Isabelle Bourgeois



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/rea/4386>

DOI : 10.4000/rea.4386

ISBN : 978-2-8218-1286-4

ISSN : 1965-0787

Éditeur

CIRAC

Édition imprimée

Date de publication : 13 avril 2012

Pagination : 5-14

ISSN : 1156-8992

Référence électronique

Eugen Spitznagel et Susanne Wanger, « Flexibilité et différenciation du travail en Allemagne », *Regards sur l'économie allemande* [En ligne], 104 | avril 2012, mis en ligne le 01 avril 2014, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/rea/4386> ; DOI : 10.4000/rea.4386

Flexibilité et différenciation du travail en Allemagne

Eugen Spitznagel et Susanne Wanger



Eugen Spitznagel,
Directeur du
Pôle de recherche
Arbeitsmarkt und
Berufsforschung
de l'IAB (Nuremberg)

L'année 2009 a marqué la fin d'une période relativement longue d'assez forte croissance en Allemagne. La récession a été d'une ampleur incomparable avec celle des reculs conjoncturels qu'avait connus le pays en 1966/67, 1974/75, 1993 et 2003. Mais alors que le PIB s'effondrait de près de 5 %, la situation de l'emploi est restée, elle, remarquablement stable dans l'ensemble durant toute la durée de la crise. Le nombre des actifs occupés n'a qu'à peine baissé, et le nombre de chômeurs n'a connu qu'une faible hausse, pour s'établir à 3,4 millions.

Ce « miracle de l'emploi », selon la formule médiatique allemande (Jobwunder), a plusieurs origines. Une analyse approfondie de l'évolution du marché de l'emploi révèle que parmi celles-ci, c'est très largement la flexibilité du temps de travail qui explique pourquoi l'emploi s'est mieux maintenu durant cette récession que durant les précédentes. Il ne s'agit pas seulement du chômage à temps partiel, loin s'en faut, ou des multiples formes de flexibilité interne aux entreprises. Un élément non négligeable a été l'évolution de la structure même de l'emploi au cours des vingt dernières années, qui s'était traduite en tendance par une baisse du temps plein, la montée en puissance du temps partiel ou la hausse des formes d'emploi atypiques. Autrement dit, les mutations du travail ont contribué elles aussi à l'étonnante stabilité du marché de l'emploi allemand depuis 2009.



Susanne Wanger,
Chercheur au sein du
Pôle de recherche
Arbeitszeit und
Arbeitsmarkt
de l'IAB (Nuremberg)

Evolution du temps de travail et de ses composantes 2009/11

La flexibilité du temps de travail a largement permis d'amortir la violence du choc de la crise. Une grande partie des entreprises a eu recours au chômage partiel dont la réglementation avait été transitoirement assouplie dans le cadre de la politique de soutien à la conjoncture (voir Eichhorst/Marx, 2009), mais aussi à la réduction du volume des heures supplémentaires rémunérées, à la liquidation des actifs des comptes épargne-temps (voir Zapf, 2011) ou à la réduction de la durée conventionnelle du temps de travail. Dans le même temps, et indépendamment de ces mesures, le nombre d'emplois à temps partiel continuait de progresser. Au total, le volume annuel des heures travaillées a ainsi baissé en moyenne de 3,1 % par salarié en 2009 (41,3 heures).

Effet stabilisateur de
la flexibilité des horaires

Contribution des différentes composantes à l'évolution des heures travaillées en 2009 (heures *)

Baisse totale	-41,3 heures	Congés	+4,6
		Congés maladie	+0,1
		Heures sup.	-7,9
Correction des variations saisonnières	-0,7	Chômage partiel	-13,4
Durée hebdomadaire du temps de travail	-10,1	Comptes épargne-temps	-7,0
Impact du temps partiel ^{a)}	-7,5	Activité annexe	+0,6

Source des données : IAB-Arbeitszeitrechnung. *) Evolution en heures par rapport à 2008. a) Impact des mutations de la structure des emplois sur le nombre des heures travaillées.

En outre, dans les entreprises, l'emploi de la main-d'œuvre n'a été que partiellement adapté à la contraction de l'activité. C'est ainsi que le volume total des heures travaillées a reculé de 2,5 % en 2009, alors que le PIB chutait de près du double (4,7 %). De ce fait, globalement, la productivité horaire du travail a

Thésaurisation du travail

baissé de 2,2 % en moyenne. En d'autres termes, durant la récession, les entreprises ont eu recours à plus d'heures de travail qu'il ne leur en aurait fallu en temps normal. Fortes de la modération salariale et du net accroissement de leurs bénéfices au cours des années précédentes, elles ont 'thésaurisé le travail', dans l'espoir d'une rapide reprise de l'activité, mais aussi en prévision d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée du fait du vieillissement démographique.

Le « miracle de l'emploi » n'est qu'en partie imputable au chômage partiel

Dans l'espace public allemand, mais aussi étranger, il a souvent semblé que le « miracle de l'emploi » (*Jobwunder*) constaté en Allemagne avait pour seule origine le recours au chômage partiel – ou plutôt « activité partielle » (*Kurzarbeit*). Or si cette mesure a contribué à préserver quelque 400 000 emplois en 2009, le rôle des autres mesures ou formes de flexibilité, y compris le temps partiel, a été nettement plus important.

Le chômage partiel est une mesure classique de la politique pour l'emploi : pour éviter de licencier, on réduit temporairement le temps de travail, et la baisse afférente du salaire est partiellement compensée par le versement d'indemnités prélevées sur l'assurance chômage. S'il existe trois types de chômage partiel en Allemagne (le chômage technique conjoncturel, saisonnier et de transfert), c'est sur le chômage partiel conjoncturel que s'est concentrée l'attention publique.

Dans le cadre des programmes conjoncturels adoptés pour la période 2009/10, le gouvernement fédéral avait assoupli le recours à ce régime particulier de prestations sociales dont bénéficient les salariés au titre de l'assurance chômage (voir REA 90/2009). Les entreprises y ont massivement recouru : au plus fort de la crise, à la mi-2009, le nombre de salariés en chômage partiel atteignait 1,47 million ; en moyenne annuelle, il s'est établi à 1,14 million. L'activité a baissé de 36 % en moyenne, ce qui correspond, en équivalent temps plein, à quelque 400 000 personnes.

Ces dispositifs, qui ouvrent droit à l'indemnisation du salarié, répondent à une logique de la mobilisation du travail, donc de politique des ressources humaines dans l'entreprise. Durant la période d'activité partielle, le contrat de travail et les obligations de l'employeur sont maintenues, mais ce dernier est délié partiellement de son obligation de rémunérer ses salariés ; le régime d'assurance chômage (*via* l'Agence fédérale pour l'emploi) intervient alors en compensation et verse une indemnité au salarié. Cette mesure renforce la flexibilité interne de l'entreprise, puisqu'elle permet de faire l'économie de licenciements et des indemnités afférentes, et, par là même, l'économie des coûts liés au recrutement et à l'initiation de nouveaux salariés en période de reprise d'activité et de besoin croissant de main-d'œuvre. Ces avantages pour l'entreprise s'accompagnent de bénéfices pour l'ensemble de l'économie, puisque se trouvent ainsi réduits les risques de chômage et les coûts afférents pour la collectivité.

L'allègement transitoire du régime de chômage partiel conjoncturel avait suscité nombre de critiques dès la mi-2008. Elles portaient principalement sur les effets d'aubaine, le risque d'inhiber les réformes et mutations structurelles, ainsi que les distorsions de concurrence. Mais du fait de la rémanence des coûts pour les entreprises (les obligations de l'employeur sont maintenues durant la période de chômage partiel), ces effets pervers s'en sont trouvés somme toute limités (Bach/Spitznagel, 2009). En revanche, cette mesure n'a pas permis de généraliser la formation continue durant les phases de baisse de l'activité, l'un des objectifs initiaux de son assouplissement (Deeke, 2009). Mais considérée globalement, cette mesure semble avoir déployé des effets bénéfiques : elle a permis la rapide reprise de l'activité, surtout dans l'industrie, le secteur qui avait été le plus touché par les répercussions de la crise de la finance mondiale. Il faut se contenter de cette approche générale, les mécanismes à l'œuvre étant encore insuffisamment connus, notamment en ce qui concerne la nature comme l'ampleur des effets sur l'emploi, la relation coûts/avantages sur les finances publiques, ou encore la biographie professionnelle des salariés en « activité partielle »...

Reprise rapide de l'activité en 2010 et 2011

En 2010, la croissance était de retour : le PIB a crû de 3,6 %. Là encore, c'est dans une large mesure la flexibilité du temps de travail qui a permis cette rapide reprise de l'activité. La durée annuelle moyenne du travail a ainsi augmenté de 2,1 % sous l'effet de la fin du chômage partiel, du retour à la durée habituelle du temps de travail dans les entreprises, de la reconstitution des actifs sur les comptes épargne-temps et du recours accru aux heures supplémentaires rémunérées. Au total, le nombre des actifs occupés a augmenté de 0,5 %, et le volume global des heures travaillées, de 2,6 %.

La reprise s'est poursuivie en 2011 (Fuchs et al., 2011), entretenant la mobilisation des réserves en matière de temps de travail. Le nombre de salariés en chômage partiel a continué de se réduire, les comptes épargne-temps de se remplir, et le nombre d'heures supplémentaires rémunérées de progresser. Au total, la durée du temps de travail a ainsi globalement augmenté de 0,7 %, s'accompagnant d'une hausse de 0,9 % du nombre des actifs occupés (il a atteint 40,8 millions de personnes) et d'une hausse de 1,6 % du volume total des heures travaillées.

Allemagne. Durée moyenne du temps de travail et ses composantes 2003-2012

			A. Salariés								
			2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 P
Personnes	Actifs occupés, dont	1 000	34 777	34 559	34 736	35 359	35 866	35 894	36 065	36 554	36 972
	en temps plein	1 000	23 783	23 310	23 221	23 490	23 798	23 556	23 550	23 946	24 293
	en temps partiel	1 000	10 994	11 249	11 515	11 869	12 068	12 338	12 515	12 608	12 679
	% du temps partiel	%	31,6	32,6	33,2	33,6	33,6	34,4	34,7	34,5	34,3
	Actifs avec activité annexe	1 000	1 953	2 062	2 177	2 361	2 532	2 619	2 716	2 861	2 953
Composantes et impact	Journ. de travail potentielles	jours	254,0	251,7	249,6	249,0	251,6	251,6	253,0	251,7	249,6
	Temps de travail hebdom. en temps plein	heures	38,02	38,05	38,12	38,11	38,09	37,87	38,01	38,07	38,12
	en temps partiel		13,80	14,29	14,51	14,79	14,98	14,79	14,85	14,93	14,98
	Temps de travail hebdom. moyen (ensemble des salariés)	heures	30,36	30,31	30,30	30,28	30,31	29,94	29,97	30,09	30,18
	Temps de travail convention.	heures	1 542,3	1 525,8	1 512,6	1 508,1	1 525,5	1 506,3	1 516,8	1 514,5	1 507,1
	Congés	jours	30,9	30,8	30,8	30,8	31,0	30,7	30,7	30,7	30,8
	dont congés convention.	jours	29,3	29,4	29,4	29,4	29,4	29,3	29,3	29,3	29,4
	Congés maladie/personne	%	3,30	3,40	3,23	3,17	3,33	3,35	3,63	3,77	3,78
		jours	8,4	8,6	8,1	7,9	8,4	8,4	9,2	9,5	9,4
	Journées effectives de travail (sans congés et maladie)	jours	214,7	212,3	210,8	210,3	212,3	212,4	213,1	211,5	209,4
	Heures sup. par semaine calendrier ¹⁾	heures	1,05	1,01	1,01	1,00	0,94	0,73	0,90	0,94	0,93
	par an ¹⁾		54,8	52,8	52,6	52,0	49,0	38,0	47,1	48,8	48,4
	Pers. en chômage partiel ²⁾	1 000	150	125	67	68	101	1 144	503	152	140
	Déficit heures de travail/pers.	%	50,7	51,0	52,9	55,8	46,4	27,7	33,8	39,0	34,6
	Impact du chô. partiel	heures	3,3	2,7	1,5	1,6	1,9	12,8	6,9	2,4	1,9
Soldes des c. épargne-temps	heures	- 2,2	+ 1,1	+ 1,9	+ 2,0	- 1,2	- 9,1	+ 3,8	+ 3,6	+ 0,8	
Correct. des variations saison.	heures	- 12,5	- 3,6	+ 4,2	+ 6,4	- 3,2	- 3,5	- 8,4	- 3,9	+ 3,5	
Vol. annuel des heures effectivem. travaillées	Durée du travail (temps plein + partiel)	heures	1 327,2	1 321,3	1 320,8	1 320,6	1 318,3	1 275,6	1 302,4	1 307,9	1 304,6
	Evol./année précédente	%	- 0,4	- 0,4	- 0,0	- 0,0	- 0,2	- 3,2	+ 2,1	+ 0,4	- 0,3
	Durée du travail temps plein	heures	1 666,2	1 662,3	1 666,2	1 666,3	1 660,2	1 614,2	1 654,6	1 658,8	1 651,1
	Evol./année précédente	%	+ 1,0	- 0,2	+ 0,2	+ 0,0	- 0,4	- 2,8	+ 2,5	+ 0,3	- 0,5
	Durée du travail temps partiel	heures	593,9	614,8	624,4	636,4	644,1	629,1	639,5	641,6	640,7
	Evol./année précédente	%	- 0,6	+ 3,5	+ 1,6	+ 1,9	+ 1,2	- 2,3	+ 1,7	+ 0,3	- 0,1
	Durée du travail activités annexes	heures	321,2	320,8	279,3	282,5	297,3	275,7	277,8	276,8	274,3
	Vol. heures travaillées	heures (millions)	627	661	608	667	753	722	754	792	810
	Impact des activités annexes	heures	18,0	19,1	17,5	18,9	21,0	20,1	20,9	21,7	21,9
	Heures travaillées (dont activités annexes)	heures	1 345,2	1 340,5	1 338,3	1 339,5	1 339,3	1 295,7	1 323,3	1 329,6	1 326,5
Evol./année précéd.	%	- 0,1	- 0,3	- 0,2	+ 0,1	- 0,0	- 3,3	+ 2,1	+ 0,5	- 0,2	
Volume annuel des heures travaillées	heures (millions)	46 783	46 325	46 488	47 363	48 036	46 508	47 725	48 602	49 043	
Evol./année précéd.	%	- 0,2	- 1,0	+ 0,4	+ 1,9	+ 1,4	- 3,2	+ 2,6	+ 1,8	+ 0,9	
PM : - Variations calendaires	%	+ 1,9	- 0,9	- 0,8	- 0,3	+ 1,0	- 0,0	+ 0,6	- 0,5	- 0,8	
- Durée quotid. du travail	%	- 2,0	+ 0,6	+ 0,6	+ 0,3	- 1,1	- 3,2	+ 1,6	+ 1,0	+ 0,6	
B. Travailleurs indépendants et auxiliaires											
Personnes	1 000	4 257	4 417	4 456	4 498	4 479	4 468	4 488	4 546	4 579	
Heures travaillées	heures	2 179,8	2 139,3	2 091,4	2 071,2	2 082,8	2 082,2	2 085,9	2 080,2	2 076,4	
Evol./année précéd.	%	- 0,5	- 1,9	- 2,2	- 1,0	+ 0,6	- 0,0	+ 0,2	- 0,3	- 0,2	
Volume des heures travaillées	heures (millions)	9 280	9 449	9 319	9 316	9 329	9 303	9 362	9 457	9 508	
Evol./année précéd.	%	+ 2,9	+ 1,8	- 1,4	- 0,0	+ 0,1	- 0,3	+ 0,6	+ 1,0	+ 0,5	
C. Ensemble des actifs occupés											
Personnes	1 000	39 034	38 976	39 192	39 857	40 345	40 362	40 553	41 100	41 551	
Heures travaillées	heures	1 436,2	1 431,0	1 424,0	1 422,0	1 421,9	1 382,8	1 407,7	1 412,6	1 409,1	
Evol./année précédente	%	- 0,0	- 0,4	- 0,5	- 0,1	- 0,0	- 2,7	+ 1,8	+ 0,3	- 0,2	
Volume des heures travaillées	heures (millions)	9 280	9 449	9 319	9 316	9 329	9 303	9 362	9 457	9 508	
Evol./année précéd.	%	+ 0,0	- 0,4	- 0,5	- 0,1	- 0,0	- 2,7	+ 1,8	+ 0,3	- 0,2	

Source des données : calculs de l'IAB (FG AZ) ; état : mars 2012. NB : du fait de la révision des statistiques effectuée par Destatis, les données contenues dans ce tableau ne sont pas comparables avec les éditions précédentes (cf. <http://doku.iab.de/grauepap/2011/tab-az11q2.pdf>). 1) Salariés hors apprentis, personnes occupant un 'petit boulot', en congé parental ou en retraite anticipée à temps partiel (période de RTT). 2) Ensemble des salariés. Depuis la réforme du chômage partiel en 2007, cette catégorie inclut les mesures de chômage partiel conjoncturel, saisonnier et de transfert. A partir de 2009, les statistiques sont calculées sur la base des « données des bordereaux justificatifs » (auparavant : « données des déclarations des unités de production sur le chômage partiel »).

Emplois atypiques et volume du travail

Au cours des 20 dernières années, hausse du temps partiel ...

Les mutations du travail en œuvre au cours des vingt dernières années ont modifié la structure des emplois. Ainsi, en tendance, le temps plein a reculé ; s'il a parfois augmenté, cette hausse est restée limitée aux années de forte croissance comme 2006/08. A l'inverse, durant les deux décennies écoulées, le temps partiel s'est considérablement développé.

... et modification de la structure interne du temps plein et du temps partiel

Ces grandes tendances se sont accompagnées également d'une modification de la structure interne de l'emploi à temps plein et à temps partiel. Au sein du segment des emplois à temps plein, la part de l'intérim a augmenté ; et dans celui des emplois à temps partiel, on a vu s'accroître la part des petits boulots avec peu d'heures de travail hebdomadaires. On constate également l'explosion du nombre de personnes exerçant un emploi complémentaire, ainsi qu'une hausse des contrats à durée déterminée. Mesurées en nombre de personnes, ces évolutions sont aujourd'hui conséquentes, et elles semblent indiquer une dégradation de la qualité du travail, en ce qui concerne la durée des contrats, le montant du salaire, la sécurité de l'emploi, les horaires de travail ou le stress.

Emploi atypique : un ensemble disparate...

Pour opérer la distinction entre emploi atypique et emploi dit régulier (*Normalarbeitsverhältnis*), nous nous concentrerons ici sur deux critères : la durée du temps de travail et la sécurité de l'emploi (Körner et al., 2010).

Le segment de l'emploi dit atypique comprend plusieurs catégories : les petits boulots constituant l'unique source de revenus, l'emploi à temps partiel classique, dit régulier (emplois soumis à cotisations sociales dans le secteur privé et la fonction publique), qui se situe généralement à moins de 20 heures hebdomadaires, l'activité annexe (salaires d'appoint), les CDD et le travail intérimaire.

Nombre d'actifs dans les différentes formes d'emploi atypique en RFA (2011)

Temps partiel soumis à cotisations sociales	5,7 millions
Fonctionnaires à temps partiel	0,44 million
Petits boulots ou <i>mini-jobs</i> ^{a)}	5,6 millions
« Jobs à 1 € » ^{b)}	0,19 million
Congé parental	0,4 million
Retraite anticipée à temps partiel	0,3 million
Total	12,6 millions

Source des données : IAB-Arbeitszeitrechnung. a) emplois rémunérés jusqu'à 400 € par mois, exonérés d'impôts et non soumis à cotisations sociales (dénommées aussi « jobs à 400 € ») ; b) mesures d'insertion.

... et de nombreuses zones de recoupement

Or le périmètre de ces différentes formes d'emploi étant souvent fluide, il convient d'identifier et de prendre en considération les diverses zones de recoupement afin de ne pas surestimer le volume global de l'emploi atypique. Sa structure comme son volume se laissent quantifier sur la base des données de l'enquête *Mikrozensus* effectuée par Destatis, des statistiques sur les travailleurs détachés de l'Agence fédérale pour l'emploi et des données sur le temps de travail calculées par l'institut IAB.

Toutefois, le poids global de l'emploi atypique dans l'économie en ce qui concerne son volume, sa structure et son évolution n'apparaît que si on tient compte également de la durée du temps de travail dans ces différentes catégories, et si on compare ce volume des heures travaillées à celui relevé dans les autres catégories d'emploi.

Evolution et part de l'emploi atypique

CDD : 15 %,
mini-jobs : 16 %
des actifs occupés

La catégorie la plus importante est celle des « petits boulots » (*geringfügige Beschäftigungsverhältnisse*), aussi appelés « mini-jobs » ou « jobs à 400 € ». Leur nombre s'est accru de 73 % entre 1996 et 2008, surtout après 2003, du fait des réformes introduites par la Loi « *Hartz II* » qui avait facilité l'exercice d'un *mini-job* en complément d'un emploi principal (voir à ce sujet Wanger, 2011). Rapportée à tous les salariés, la part des personnes occupant un tel emploi est passée de 10 % en 1996 à 16 % en 2008. La proportion des CDD a connu une

évolution comparable, augmentant de 3 points au cours de la même période pour se situer à 15 % en 2008. Aujourd'hui, les CDD représentent quelque 50 % des nouvelles embauches (Hohendanner, 2010).

Le nombre de personnes exerçant une activité annexe a presque doublé dans le même temps ; leur part est désormais de 7 %. La Loi « *Hartz II* » de 2003 explique en grande partie cette hausse. Le temps partiel classique (moins de 20 heures hebdomadaires) a lui aussi augmenté, mais sa part ne représente que 4 %. A l'inverse, les emplois à temps partiel de plus de 20 heures atteignent 12 %. De même, le nombre des travailleurs intérimaires a plus que triplé entre 1996 et 2008 ; toutefois, ils ne représentent que 2 % du total de l'emploi.

Etant donné les nombreux recoupements entre ces catégories, il faut se garder d'additionner les parts respectives de ces diverses formes d'emploi atypiques. Il est impossible de calculer un quelconque 'total' reflétant l'emploi atypique en tant que tel. Ainsi, par exemple, les personnes occupant un 'petit boulot' ou exerçant une mission d'intérim ont généralement un contrat à durée déterminée ; les personnes ayant un emploi à temps partiel de moins de 20 heures ou occupées en CDD exercent souvent une activité annexe. Si on tient compte de ce genre de recoupements, alors on s'aperçoit que la part de l'emploi atypique est passée 27 % à 39 % entre 1996 et 2008. Autrement dit : en 2008, 61 % des actifs occupaient toujours un emploi 'normal' (régulier), c'est-à-dire qu'ils avaient un emploi à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel de 20 heures hebdomadaires ou plus, qu'ils n'étaient pas travailleurs intérimaires et qu'ils n'exerçaient pas d'activité annexe.

Pour appréhender la qualité du travail, il faut prendre en considération non seulement sa durée, mais aussi les horaires. En effet, au cours de cette période, le travail aux heures tardives, de nuit ou le week-end, ainsi que le travail en 3 fois 8 a considérablement augmenté. La proportion des actifs travaillant toujours ou régulièrement en dehors des 'heures normales' atteignait 30 % en 2008, ce qui serait susceptible d'accroître encore la part de l'emploi atypique ; mais les statistiques sur lesquelles repose cette analyse ne permettent pas d'évaluer le volume des heures ainsi travaillées.

Volume des heures travaillées dans les emplois atypiques

Comme le nombre d'heures travaillées est un critère aussi déterminant que la sécurité de l'emploi et le revenu pour mesurer l'emploi atypique, il faut le considérer sous deux angles : par tête, bien sûr, mais aussi en volume global. Etant donné qu'une grande partie des formes d'emploi atypiques se caractérise par un nombre d'heures réduit (mini-jobs, jobs à 1 € et autres contrats à temps partiel), la part de ce segment dans le total des heures travaillées devrait être nettement inférieure à sa part dans le nombre total d'actifs occupés. Le critère du volume des heures travaillées permet de prendre la mesure du poids de l'emploi atypique dans l'économie allemande (voir graphique 2).

On s'aperçoit ainsi que, malgré la proportion en forte croissance du nombre d'actifs exerçant un 'petit boulot', la part de ce type d'emploi dans le volume des heures travaillées reste très faible – elle est de 7 % seulement –, bien qu'elle ait progressé de 4 points depuis 1996. Cela tient aux horaires réduits de ces *mini-jobs*, qui s'établissent en moyenne à un tiers du nombre d'heures d'un temps plein. Une tendance similaire s'observe pour le temps partiel classique de moins de 20 heures hebdomadaires et pour les activités annexes : leur part dans le volume total est lui aussi très faible, étant donné le faible nombre d'heures travaillées dans ces deux formes d'emploi. Celui-ci représente un quart du volume habituel d'un temps plein dans le premier cas, un sixième seulement dans le cas des activités annexes. La part de ces emplois dans le volume total des heures travaillées n'est donc respectivement que de 1 % et 2 %. A l'inverse, pour ce qui est des CDD et des emplois intérimaires, la part de ces emplois dans l'activité et des heures travaillées dans le volume global se cor-

7 % ont une activité annexe

**Emploi 'normal' :
61 % des actifs occupés**

**30 % travaillent en-dehors
des heures 'normales'**

**L'emploi atypique
n'a qu'une faible part dans le
volume des heures travaillées**

Elle est très inférieure au nombre de personnes exerçant un tel emploi

respondent, puisque la durée de travail moyenne dans ces emplois est largement identique à celle de l'ensemble des actifs occupés.

Du fait de la grande diversité des cas de figure considérés, le volume moyen des heures travaillées dans le segment de l'emploi atypique ne représente que les deux tiers du volume moyen des heures travaillées de tous les salariés. Leur part dans le total du volume d'heures travaillées en Allemagne est donc nettement inférieure à celle des personnes qui occupent ces emplois ; elle est de 24 % en 2008 (+6 points depuis 1996). L'écart entre le nombre de personnes occupant un emploi atypique et le volume des heures travaillées dans ce segment s'est creusé, passant de 10 à 14 points depuis 1996.

Evolution des formes d'emploi atypique en RFA 1996-2008

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Part des actifs occupant un emploi atypique. Nombre de personnes (en %)													
Petits boulots	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	14 %	14 %	15 %	16 %	17 %	17 %	17 %	16 %
Temps partiel (moins de 20 heures)	4 %	4 %	4 %	3 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
CDD	12 %	13 %	13 %	14 %	13 %	13 %	13 %	13 %	13 %	15 %	15 %	15 %	15 %
Intérim	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %
Activité annexe	4 %	4 %	4 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	6 %	6 %	6 %	7 %	7 %
Total *) (sans recoupements)	27 %	29 %	31 %	32 %	32 %	33 %	33 %	34 %	36 %	38 %	38 %	38 %	39 %
Part des emplois atypiques dans le volume des heures travaillées (en %)													
Petits boulots	4 %	4 %	4 %	4 %	5 %	5 %	5 %	5 %	6 %	6 %	6 %	7 %	7 %
Temps partiel (moins de 20 heures)	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	1 %	1 %	1 %
CDD	12 %	13 %	13 %	14 %	14 %	14 %	13 %	13 %	13 %	15 %	15 %	15 %	15 %
Intérim	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %
Activité annexe	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %
Total *) (sans recoupements)	18 %	19 %	19 %	21 %	21 %	21 %	20 %	21 %	22 %	24 %	24 %	24 %	24 %

Source des données : Mikrozensus Scientific Usefile 1996 - 2008, IAB-Arbeitszeitrechnung, ANÜSTAT. NB : Etant donné les nombreux recoupements entre ces diverses formes d'emploi atypique, il n'est pas possible d'additionner leurs parts en l'état (sans corrections) pour obtenir un « total ».

Emploi atypique : une importance relative

Le poids de l'emploi atypique en Allemagne est donc nettement plus faible et s'est développé plus lentement que ne le laissent penser les analyses qui prennent pour seule base le nombre de personnes occupant un tel emploi. La part de l'emploi atypique dans le volume des heures travaillées a certes augmenté ces dernières années, mais bien moins en comparaison de sa part dans l'emploi, c'est-à-dire en nombre de personnes occupant un emploi atypique. Les principales raisons de cette évolution sont l'augmentation du nombre de CDD et de *mini-jobs*.

Heures travaillées : le potentiel du temps partiel

Volume total des heures travaillées en baisse de 7 % depuis 1991

En Allemagne, le volume total des heures travaillées, c'est-à-dire la durée annuelle moyenne du travail rapportée au nombre d'actifs occupé, a baissé de 7 % entre 1991 et 2010 (période pour laquelle existent désormais des données en ce qui concerne sa répartition par sexe).

Hausse du temps partiel féminin

Cette baisse globale s'est accompagnée d'un changement dans la structure de l'emploi par sexe : alors que chez les hommes, le volume des heures travaillées baissait de 13,7 %, chez les femmes à l'inverse, il augmentait de 4 %. Ainsi, en 2010, la part de l'emploi féminin représentait 42,9 % du total du volume des heures travaillées, soit une hausse de 4,5 points en vingt ans ; la part des femmes parmi les actifs occupés augmentait, elle, de 5,7 points pour s'établir à 49,8 %. La raison essentielle de cette évolution est la hausse du temps partiel, surtout chez les femmes. Car dans le même temps, le volume des heures travaillées des actifs occupés à temps plein n'a, lui, que peu varié, hommes et femmes confondus.

Allemagne. Structure de l'emploi par sexe (2010)

	Temps partiel				Temps plein		Total	% temps partiel
	Mini-jobs	% du total	classique	% du total	% du total			
Hommes								
<20 ans	222,8	30,20%	9,5	1,28%	505,6	68,52%	737,9	31,48%
20-24	258,4	16,07%	88,4	5,50%	1 261,0	78,43%	1 607,8	21,57%
25-29	173,5	9,99%	151,4	8,72%	1 412,0	81,29%	1 736,9	18,71%
30-34	101,5	5,85%	107,6	6,20%	1 525,9	87,95%	1 734,9	12,05%
35-39	89,0	4,81%	86,8	4,69%	1 675,1	90,50%	1 850,9	9,50%
40-44	109,0	4,47%	100,0	4,10%	2 231,7	91,44%	2 440,7	8,56%
45-49	120,3	4,82%	97,1	3,89%	2 276,9	91,28%	2 494,3	8,72%
50-54	122,5	5,85%	80,8	3,86%	1 889,8	90,29%	2 093,0	9,71%
55-59	133,1	7,59%	164,4	9,37%	1 455,9	83,04%	1 753,4	16,96%
60-64	197,5	18,11%	272,2	24,96%	621,0	56,93%	1 090,8	43,07%
65+ ans	467,6	82,82%	38,5	6,83%	58,5	10,35%	564,6	89,65%
Σ	1 995,2	11,02%	1 196,6	6,61%	14 913,4	82,37%	18 105,2	
Femmes								
<20 ans	266,5	42,80%	15,1	2,43%	340,9	54,77%	622,5	45,23%
20-24	324,0	21,01%	198,7	12,89%	1 019,5	66,11%	1 542,3	33,89%
25-29	244,6	13,63%	419,6	23,39%	1 129,6	62,97%	1 793,9	37,03%
30-34	262,0	14,54%	524,0	29,09%	1 015,4	56,37%	1 801,4	43,63%
35-39	350,8	18,48%	685,4	36,09%	862,7	45,43%	1 898,9	54,57%
40-44	486,2	19,80%	896,4	36,50%	1 073,0	43,70%	2 455,7	56,30%
45-49	491,6	19,22%	920,8	36,00%	1 145,1	44,77%	2 557,5	55,23%
50-54	405,0	18,79%	763,0	35,39%	987,8	45,82%	2 155,8	54,18%
55-59	351,5	19,95%	662,2	37,59%	748,2	42,46%	1 761,9	57,54%
60-64	292,2	32,30%	355,6	39,31%	256,8	28,39%	904,6	71,61%
65+ ans	419,6	89,75%	25,7	5,50%	22,2	4,75%	467,5	95,25%
Σ	3 893,9	21,68%	5 466,7	30,43%	8 601,3	47,89%	17 961,8	

Source des données : IAB-Arbeitszeitrechnung (état: février 2011).

Chez les femmes, cet écart entre les parts d'un groupe dans le total des actifs et dans le volume des heures travaillées, et qui mesure l'écart entre la situation existante et le potentiel en matière de temps de travail (*Arbeitszeitlücke*), s'est accru de 1,2 % depuis 1991 pour atteindre 6,9 points en 2010. Si cet écart est net dans toutes les tranches d'âge, il est particulièrement prononcé chez les femmes de 30 à 40 ans, donc chez celles qui élèvent de jeunes enfants : il est alors de 9,4 points.

Fort potentiel chez les femmes de 30 à 40 ans

Ce temps partiel n'est pas toujours choisi : 19 % de toutes les femmes disent occuper un tel emploi parce qu'elles n'ont pas trouvé de temps plein (Destatis, 2010) ; en 1991, ce taux de réponses n'était encore que de 6 %. Elles s'y voient souvent contraintes également par la garde d'enfants en bas âge ou de personnes dépendantes. Malgré une participation en hausse des femmes, il existe donc un potentiel inexploité ; nombre d'entre elles souhaiteraient travailler plus ou plus longtemps, comme le révèlent les données du panel socio-économique SOEP pour l'année 2009.

Travail féminin : un potentiel inexploité

Globalement, il en ressort que, quel que soit leur sexe, tous les actifs occupés souhaiteraient travailler plus longtemps : une demi-heure de plus en moyenne. Cette moyenne tient compte du désir de réduire, à l'inverse, leur temps de travail qu'exprime un certain nombre d'actifs occupant un emploi à temps plein. Certes, les souhaits en ce qui concerne le nombre d'heures travaillées varient au fil du temps, puisqu'ils ne sont pas seulement l'expression de choix personnels, mais qu'ils s'orientent également en fonction des négociations collectives ou de l'évolution de la conjoncture.

Le désir de travailler plus, une tendance lourde...

La réduction massive du temps de travail au plus fort de la récession a donc certainement influencé une partie des réponses recueillies en 2009, bien que les femmes aient été moins concernées en raison de la structure de l'emploi féminin par branches et par fonctions. En effet, le secteur des services, où la part des femmes est très élevée, a moins souffert de la récession que le sec-

teur manufacturier, nettement plus masculin. C'est pourquoi les analyses s'effectuent sur la base de plusieurs années. Et avec ce recul, on peut constater que le désir de prolonger la durée du travail comme le volume souhaité se révèlent stables au cours des dernières années.

... surtout chez les femmes occupées à temps partiel

C'est chez les actifs occupant un emploi à temps partiel – principalement les femmes – que le potentiel pour une hausse du volume des heures travaillées est le plus grand. Ainsi, selon les données des sondages réalisés dans le cadre du SOEP, un peu plus d'une femme sur deux (58 %) aimerait travailler plus longtemps, sans pour autant désirer occuper un emploi à temps plein. En moyenne, celles qui occupent un temps partiel classique (moins de 20 heures), travailleraient volontiers 4 heures, celles qui ont un *mini-job*, 9 heures de plus. Autrement dit, dans le premier cas, la durée rêvée du temps de travail serait de 27 heures par semaine, dans le deuxième, de 21 heures, soit dans l'ordre de grandeur du temps partiel classique, soumis à cotisations sociales.

Durée du temps de travail hebdomadaire effective, contractuelle et désirée par sexe et type d'emploi (en heures)								
	Temps plein		Temps partiel classique		Mini-jobs		Tous types confondus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1. Durée effective	44,6	42,1	26,1	25,4	15,5	12,5	42,6	32,2
2. Durée contractuelle	40,4	38,8	24,2	23,1	14,9	11,8	38,7	29,6
3. Durée désirée	39,8	36,2	32,7	26,1	23,9	20,5	38,8	30,5
Différence 3-2	-0,6	-2,6	+8,5	+3,0	+9,0	+8,8	+0,1	+0,9
4. Durée quand les désirs des femmes de voir augmenter leur temps de travail sont réalisés	40,4	38,8	24,2	27,1	14,9	20,8	38,7	32,2
Différence 4-2				+4,0		+9,0		+2,6
Réduction ou augmentation désirée par type d'emploi (en %)								
Réduire de 1,6 heure ou plus	30	45	8	14	7	6	28	28
Ne rien changer (± 1,5 heure)	48	44	28	41	35	31	47	41
Augmenter de 1,6 heure ou plus	21	11	64	45	58	64	25	30

Source des données : SOEP 2009 (n=9.476), calculs de l'auteur.

Certes, certaines femmes aimeraient travailler moins longtemps : 42 % d'entre elles moins de 30 heures hebdomadaires. Mais du fait des profondes mutations de l'offre et de la demande sur le marché du travail, une réduction du temps de travail se révèlera de plus en plus difficile, ou plutôt : les incitations à travailler plus longtemps deviendront plus fortes. C'est du moins ce que nous enseigne la théorie : en effet, quand, sous l'effet du vieillissement démographique, les pénuries sur le marché de l'emploi s'accroissent, des tensions salariales se développent. Alors se multiplient, pour les salariés, les incitations à travailler plus longtemps, et les résistances patronales à la réduction des horaires deviennent plus fortes. Ces tendances sont toutefois difficiles à chiffrer.

Un potentiel théorique de 1 million d'emplois en équivalent temps plein

Dans l'hypothèse où les vœux de toutes les femmes occupées à temps partiel se verraient réalisés, il s'ensuivrait une durée de travail hebdomadaire de 32 heures pour toutes les actives occupées. Calculé en volume d'heures travaillées, cela correspondrait globalement à 40,5 millions d'heures hebdomadaires, soit environ 1 million d'emplois en équivalent temps plein. Dans ce potentiel en volume, les désirs des femmes occupant un emploi à temps partiel classique représentent 48,5 %, ceux des femmes qui occupent exclusivement un *mini-job*, 51,5 %. Mais l'activation de ce potentiel reste purement hypothétique, la demande des entreprises en termes de qualification (hautes) ou les différences régionales dans la structure des activités (voir Brenke, 2010) restant un lourd handicap.

Certes, près de la moitié de ce potentiel concerne les femmes ayant une qualification moyenne ou haute ou une formation professionnelle achevée. Mais l'autre moitié se compose de femmes au statut d'ouvrières spécialisées ou sans qualification professionnelle. Pour mieux concilier à l'avenir l'offre et la demande, une politique mettant l'accent sur la formation continue s'impose, de même que des mesures facilitant le retour des femmes en emploi. Car outre les femmes actives désirant travailler plus, ce potentiel en friche comprend aussi les inactives et les femmes issues de la réserve latente (voir *IAB-Kurzbericht* 3/2012). Plus généralement, il convient d'accroître l'offre de structures d'accueil de la petite enfance et de moderniser la GRH dans l'entreprise afin de mieux permettre aux femmes de concilier vies familiale et professionnelle. Enfin, l'allongement de la durée du travail des femmes présuppose une modification du partage des rôles dans le couple ; mais cela impliquerait en contrepartie une réduction du temps de travail des hommes...

Le développement de l'emploi féminin – surtout des postes à temps plein (ou presque), à responsabilités, et soumis à cotisations sociales, passe par un ensemble de politiques conjuguant leurs effets sur le long terme, mais aussi par une mutation des comportements. Ce n'est qu'ainsi que pourra se réduire aussi l'écart salarial entre les deux sexes, et que disparaîtra ce 'plafond de verre' qui empêche encore majoritairement les femmes d'accéder aux fonctions à responsabilité.

LA FLEXIBILITÉ ET LA DIFFÉRENCIATION CROISSANTE du marché de l'emploi expliquent pour une large part la remarquable stabilité de l'emploi en Allemagne, même au plus fort de la récession. Si l'assouplissement transitoire du régime du chômage partiel conjoncturel et les nombreuses mesures de flexibilité interne aux entreprises adoptées tout au long des dernières années ont absorbé une partie du choc issu de la répercussion de la crise de la finance mondiale, la stabilité de la participation a aussi une origine structurelle : la tendance lourde à la différenciation des formes d'emploi et qu'il conviendrait de qualifier de flexibilité statutaire.

Une lecture hâtive de l'essor de l'emploi atypique en Allemagne pourrait suggérer une forte précarisation : 39 % de tous les contrats de travail sont désormais « précaires », un taux en hausse de 12 points de pourcentage depuis 1996. Mais ces emplois ne représentent « que » 24 % du volume total des heures travaillées (+6 points). Certes, ces proportions sont élevées, et les progressions très nettes, mais rapportées aux volumes respectifs, elles sont moins dramatiques que si on considère exclusivement le nombre de personnes concernées. Vue sous l'angle macro-économique, la forte différenciation que traduisent ces valeurs n'est pas synonyme de précarisation, loin s'en faut. Elle reflète bien plutôt l'énorme potentiel de retour en emploi qui existe outre-Rhin, qu'il s'agisse de femmes, de chômeurs ou d'actifs peu qualifiés.

Sous l'effet des mutations démographiques – diminution du nombre d'habitants et vieillissement –, le nombre des actifs va lui aussi baisser, ce qui aura un impact direct sur l'offre de main-d'œuvre et soulève donc la question des options qui s'offrent pour contrer le risque de pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Parmi elles : développer l'immigration, faciliter l'accès des femmes à l'emploi ou augmenter la durée de la vie professionnelle. S'y ajoute une autre, dont le potentiel commence seulement être pris en considération : l'individualisation du nombre d'heures travaillées dans le cadre des accords conventionnels sur la durée du temps de travail (Spitznagel, 2010).

Nombre d'actifs occupés ne peuvent pas, en effet, réaliser leurs souhaits dans ce domaine. En premier lieu, les femmes, dont les projets de vie incluent désormais l'activité professionnelle. Les mutations de la société comme des institutions ont, de plus, rendu celle-ci nécessaire sous l'angle économique : le taux de divorces a augmenté, le nombre de femmes élevant seules leur(s) en-

Sa mobilisation exige formation continue et mesures facilitant le retour en emploi

fant(s) est en hausse, et il est de plus en plus indispensable pour les femmes d'occuper une activité leur ouvrant droit à une assurance retraite les prémunissant contre le risque de pauvreté. Or les emplois à temps partiel qu'elles occupent en nombre ne leur permettent souvent pas et ne correspondent pas non plus à leurs désirs ou à leurs besoins ; la plupart d'entre elles voudraient travailler plus. Cette demande de travail « à temps choisi » représente un potentiel en friche non seulement pour la participation des femmes, mais aussi, grâce à l'allongement de la durée du travail à temps partiel, pour les défis du vieillissement démographique et de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

La réalisation du désir de participation des femmes demande toutefois un contexte plus favorable qu'actuellement, notamment un meilleur accueil de la petite enfance comme un effort conséquent en matière de formation initiale et continue afin de mieux rapprocher l'offre et la demande sur le marché de l'emploi. A terme, seule cette approche élargie de la flexibilité du temps de travail garantira la qualité du travail, et offrira à un plus grand nombre de personnes possibilités de réinsertion ou de retour à l'emploi. En ce sens, la flexibilité et/ou différenciation contribuera également à préserver la cohésion sociale. C'est là aussi un des enseignements du « miracle de l'emploi » qu'a connu l'Allemagne durant la dernière récession.

(Traduction : I. Bourgeois)

Indications bibliographiques

- **BACH H.-U., SPITZNAGEL E.**, « Kurzarbeit – Betriebe zahlen mit und haben was davon », *IAB-Kurzbericht* 17/2009
- **BRENKE K.**, « 20 ans après l'Unité : regards sur l'économie dans l'est de l'Allemagne », *Regards sur l'économie allemande*, n° 98-99, oct.-déc. 2010
- **DEEKE A.**, « Konjunkturelle Kurzarbeit – Was kann bei vorübergehendem Arbeitsausfall bewirkt werden ? », *WSI-Mitteilungen* 8/2009
- **EICHHORST W., MARX P.**, « Le chômage partiel, amortisseur social de la crise ? », *Regards sur l'économie allemande*, n° 90, mars 2009
- **FUCHS J., HUMMEL M., HUTTER C., KLINGER S., SPITZNAGEL E., WEBER E., ZAPF I., ZIKA G.**, « Arbeitsmarktprognose 2012. Der Aufwärtstrend flacht ab », *IAB-Kurzbericht*, 3/2012
- **FUCHS J., HUMMEL M., KLINGER S., SPITZNAGEL E., WANGER S., WEBER E., ZIKA G.**, « Neue Arbeitsmarktprognose 2011 : Rekorde und Risiken », *IAB-Kurzbericht* 7/2011
- **HOHENDANNER C.**, « Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung : Unsichere Zeiten, unsichere Verträge ? », *IAB-Kurzbericht* 14/2010
- « Guthaben auf den Arbeitszeitkonten wieder deutlich höher », communiqué de presse de l'IAB (22-12-2011)
- **KETTNER A., REBIEN M.**, « Hartz-IV-Reform : Impulse für den Arbeitsmarkt », *IAB-Kurzbericht* 19/2007
- **KÖRNER T., PUCH K., WINGERTER C.**, « Qualität der Arbeit – ein international vereinbarter Indikatorrahmen », *Wirtschaft und Statistik* 9/2010
- **SPITZNAGEL E.**, « Ist die Demografie unser Schicksal ? Expansive Arbeitszeitpolitik – eine übersehene Option », in **HEILEMANN U. (ed)**, *Demografischer Wandel in Deutschland*, Berlin, 2010
- **SPITZNAGEL E.**, « Un marché de l'emploi en mutation », *Regards sur l'économie allemande*, n° 91, mai 2009
- **STATISTISCHES BUNDESAMT (2010a)**, *Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit Deutschland 2009*. Fachserie 1, Reihe 4.1.1, téléchargeable sur: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/StandEntwicklungErwerbstaetigkeitBandII2010411087424.pdf?__blob=publicationFile
- **WANGER S.**, « Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit – Viele Frauen würden gerne länger arbeiten », *IAB-Kurzbericht* 9/2011
- **ZAPF I.**, « Les comptes épargne-temps, instruments de flexibilité », *Regards sur l'économie allemande*, n° 101, été 2011.