

L'emploi atypique dans l'Union européenne

Andries DE GRIP *, Jeroen HOEVENBERG * et Ed WILLEMS *

La montée des diverses formes d'emploi atypique est aujourd'hui au cœur du débat sur la politique de l'emploi dans l'Union européenne. Si les uns y voient une évolution positive, conférant une plus grande souplesse à ce marché, les autres la jugent de plus en plus préoccupante, estimant qu'elle traduit un nouvel affaiblissement de la position de certaines catégories de travailleurs déjà passablement fragilisés.

Dans le présent article, nous retiendrons surtout les deux principales formes d'emploi atypique – l'emploi à temps partiel et l'emploi temporaire – dont nous nous attacherons à mesurer la portée dans les Etats membres de l'Union. Alors que la plupart des études ont porté jusqu'ici sur l'importance nationale ou sectorielle du travail à temps partiel et du travail temporaire, l'analyse qui suit est axée sur les catégories professionnelles des travailleurs intéressés. Nous nous efforcerons d'élucider les deux problèmes suivants:

- Y a-t-il, entre les Etats membres de l'Union européenne, convergence ou divergence de la prévalence de l'emploi atypique à l'intérieur des différentes catégories professionnelles?
- Dans quelle mesure les caractéristiques personnelles, tenant à l'offre, et les caractéristiques professionnelles, tenant à la demande, sont-elles déterminantes de l'emploi atypique?

Mais, avant de traiter ces questions, nous présenterons sous forme schématique un certain nombre de faits concernant la fréquence de l'emploi atypique à l'intérieur des différentes catégories professionnelles et des différents pays, ainsi que les rapports entre l'emploi atypique, le taux de chômage (des jeunes) et le taux de participation des femmes.

Les analyses empiriques sont fondées sur les données de l'Enquête EUROSTAT sur les forces de travail, relatives à l'emploi par catégories professionnelles pour onze Etats membres de l'Union européenne. Les catégories professionnelles renvoient aux groupes à un chiffre de la Classification

*Centre de recherche sur l'éducation et le marché du travail (ROA), Université de Maastricht.

internationale type des professions de 1968 (CITP)¹. La comparaison internationale porte sur l'année 1991 et les analyses de convergence sur la période 1983-1991. Malheureusement, les données pour 1992 et 1993 n'ont pu être utilisées car elles sont fondées sur la CITP de 1988. Par ailleurs, il n'existe pas de données comparables pour l'Italie et les données relatives au Luxembourg, portant sur des effectifs extrêmement réduits, sont présentées mais non interprétées.

L'article s'articule en six sections. La première et la deuxième sont consacrées à l'importance relative de l'emploi à temps partiel et de l'emploi temporaire – en général et par catégorie professionnelle – dans les Etats membres de l'Union européenne. La troisième fournit une première analyse des relations entre, d'une part, les fréquences de l'emploi à temps partiel et de l'emploi temporaire et, d'autre part, les taux de chômage dans ces mêmes pays. Dans cette section, nous nous interrogerons aussi sur l'existence d'une relation entre la fréquence de l'emploi atypique, le chômage des jeunes et le taux de participation des femmes. Dans la quatrième section, nous avons recherché s'il y a convergence ou divergence, entre les Etats membres de l'Union européenne, des parts prises par ces deux formes d'emploi atypique dans chacune des différentes catégories professionnelles. Dans la cinquième section sont présentés les résultats d'une estimation – au moyen d'un modèle logit – de l'influence des caractéristiques personnelles et professionnelles sur la probabilité que les travailleurs soient employés à temps partiel ou à titre temporaire. Enfin, la dernière section résume les principales conclusions de l'article.

La croissance de l'emploi atypique

Le tableau 1 illustre la progression dans les Etats membres de l'Union de l'emploi «flexible» – à savoir les formes d'emploi autres que les emplois réguliers à plein temps (travailleurs indépendants, travailleurs à temps partiel, travailleurs liés par un contrat temporaire) au cours de la période 1985-1995². Au cours de cette période, cet emploi a progressé de 15 pour cent dans l'ensemble de l'Union. En 1985, c'était en Grèce, au Danemark, au Portugal, en Suède et en Espagne que l'on trouvait les pourcentages les plus élevés d'emploi flexible alors que le Luxembourg et la France se caractérisaient par

¹ *Groupe 0/1*: Personnel des professions scientifiques, techniques, libérales et assimilées, ci-après dans le texte: «professions intellectuelles et scientifiques»; *Groupe 2*: Directeurs et cadres administratifs supérieurs, ci-après: «personnel de direction»; *Groupe 3*: Personnel administratif et travailleurs assimilés, ci-après: «personnel administratif»; *Groupe 4*: Personnel commercial et vendeurs, ci-après: «personnel de la vente»; *Groupe 5*: Travailleurs spécialisés dans les services, ci-après: «personnel des services»; *Groupe 6.2*: Travailleurs agricoles; *Groupe 7/8/9*: Ouvriers et manœuvres non agricoles et conducteurs d'engins de transport, ci-après: «ouvriers».

² Etant donné que les données ne se rapportent pas aux travailleurs pris individuellement, il peut arriver que certains travailleurs, à temps partiel et temporaires, soient comptés deux fois. C'est pourquoi les pourcentages ont été convertis en un indice relatif à la part moyenne de l'emploi flexible dans l'Union européenne en 1985.

Tableau 1. Développement de l'emploi flexible * dans l'Union européenne (UE 1985 = 100)

	Emploi flexible	
	1985	1995
Belgique	85	93
République fédérale d'Allemagne	87	98 **
Danemark	126	114
Grèce	168	132
Espagne	121 ***	174
France	76	107
Irlande	95	116
Italie	92	103
Luxembourg	58	57
Pays-Bas	106	162
Autriche	-	86
Portugal	126	117
Royaume-Uni	107	119
Finlande	88	115
Suède	126 ***	134
Union européenne	100	115

* Indépendants, employés à temps partiel et employés au titre de contrats de durée déterminée. ** Allemagne (partie occidentale). *** Données de 1987.

Source: EUROSTAT/ROA.

la faiblesse de ces pourcentages. En 1995, c'est en Espagne et aux Pays-Bas que l'on relevait les plus fortes proportions d'emploi flexible par rapport à l'emploi total. En Espagne la progression de l'emploi flexible s'expliquait dans une grande mesure par les progrès de l'emploi temporaire, tandis qu'aux Pays-Bas, notamment, c'est la part revenant à l'emploi à temps partiel qui en était responsable. La France a connu elle aussi une remarquable progression de l'emploi flexible, due à la croissance et de l'emploi à temps partiel et de l'emploi temporaire. Il n'en demeure pas moins qu'en France la part de l'emploi flexible rapportée à l'emploi total reste inférieure à la moyenne européenne. En Grèce, au Portugal et au Danemark, la part de l'emploi flexible a diminué entre 1985 et 1995. Alors qu'en Grèce et au Portugal cela s'expliquait surtout par la diminution de l'emploi temporaire, au Danemark c'est la part de l'emploi à temps partiel qui régressait.

Comme il est indiqué dans les *Perspectives de l'emploi* (OCDE, 1995), aussi bien l'emploi à temps partiel que l'emploi temporaire (involontaires) peuvent traduire un marasme du marché de l'emploi. Dans les ouvrages consacrés au marché du travail, ces deux formes d'emploi sont fréquemment appelées «travail d'appoint», «hors normes» ou «atypique». Si l'expression «emploi d'appoint» (*contingent employment*) a servi à l'origine à exprimer le caractère circonstanciel de l'emploi, on en est venu par la suite à lui donner l'acception plus large de «tout arrangement qui ne rentre pas dans la catégo-

rie de l'emploi salarié permanent à plein temps» (Polivka et Nardone, 1989, p. 10). Enfin, plus récemment encore, ce type de relations d'emploi a souvent été désigné sous l'appellation d'«emploi atypique». Delsen propose une définition de l'emploi atypique qui recoupe plus ou moins celle du travail d'appoint: «on entend par emploi atypique tout ce qui n'est pas emploi salarié à plein temps et de durée indéterminée: travail à temps partiel, travail à la demande, travail dont la durée peut varier entre un minimum et un maximum sur la période de référence, contrats de durée déterminée, travail saisonnier, intérim, travail à domicile, télétravail, apprentissage, travaux à la pigo, emplois indépendants et autres formes d'emploi au statut mal défini» (Delsen, 1991, p. 123; voir aussi Córdova, 1986; Kravaritou-Manitakis, 1988; Rodgers et Rodgers, 1989; Treu, 1992; Delsen, 1995; et Meulders, Plasman et Plasman, 1994).

Pour sa part, Treu (1992) préfère parler d'emploi «précaire» dans la mesure où ces formes d'emploi sont désormais si répandues qu'on ne peut plus guère les appeler «atypiques». Selon Treu, l'apparition de ces types de contrats de travail constitue vraisemblablement l'événement majeur de ces quinze dernières années dans le monde du travail européen, tant en ce qui concerne la législation que la pratique, et a joué en outre un rôle déterminant pour rendre le marché du travail plus flexible. Toutefois, dans la mesure où ces formes d'emploi demeurent hors normes, on continuera à les appeler «atypiques» tout au long du présent article.

Les raisons de l'incidence croissante des emplois atypiques sur le marché du travail sont à rechercher à la fois du côté de la demande et du côté de l'offre. Du côté de la demande, la recherche d'un assouplissement de la relation d'emploi a pour premier motif le besoin qu'éprouve l'employeur de s'adapter plus rapidement aux fluctuations du marché. Du côté de l'offre, certaines formes d'emploi atypiques peuvent répondre aux vœux des travailleurs qui, pour diverses raisons personnelles, ne veulent pas ou ne peuvent pas travailler à plein temps (voir aussi Treu, 1992). Delsen (1991) opère une distinction entre deux grandes formes d'emploi atypique: le travail à temps partiel et le travail temporaire. D'une façon générale, alors que ce serait avant tout le souci de flexibilité des employeurs qui expliquerait la croissance de l'emploi temporaire, le recours à l'emploi à temps partiel trouverait sa principale explication dans la demande exprimée par le personnel féminin.

Tilly (1991) subdivise le travail à temps partiel en trois catégories: 1) temps partiel provisoire, 2) emploi à temps partiel secondaire et 3) emploi à temps partiel attractif. Il y a *emploi à temps partiel provisoire* lorsque, au lieu de licencier en cas de récession économique, l'entreprise réduit provisoirement l'horaire de travail. Le recours à ce travail à temps partiel involontaire est particulièrement fréquent dans les activités manufacturières très sensibles à la conjoncture. On entend par *emplois à temps partiel secondaires* les «mauvais» emplois à temps partiel du marché du travail secondaire (au sens où l'entend la théorie de la segmentation du marché du travail: voir par exemple Doeringer et Piore, 1971). Ces emplois à temps partiel involontaires, généralement peu qualifiés, sont de «mauvais» emplois parce que mal

rémunérés, aussi bien en termes de salaire que d'avantages sociaux, et dépourvus de protection sociale³ ainsi que de perspectives de carrière; ils sont soumis en outre à une rotation importante. C'est la demande du marché du travail qui induit la progression de ces emplois à temps partiel dits secondaires. Cette augmentation peut être due à la croissance rapide des secteurs économiques qui ont le plus recours au temps partiel, ou à une augmentation du travail à temps partiel dans certaines branches par suite de l'évolution des stratégies des entreprises en matière d'emploi.

A l'inverse, les *emplois à temps partiel attractifs* sont de «bons» emplois à temps partiel créés en vue de conserver ou d'attirer les personnels hautement qualifiés qui préfèrent travailler à temps partiel. Ces emplois à temps partiel sont créés pour faciliter la participation au marché du travail des femmes ou des hommes ayant des enfants à charge, des travailleurs handicapés ou des travailleurs âgés (Delsen, 1993). L'augmentation du nombre de ces emplois pourrait s'expliquer par l'arrivée en plus grand nombre de ces catégories sur le marché du travail.

Les emplois temporaires sont généralement considérés comme de «mauvais» emplois créés pour accroître la flexibilité au profit de l'employeur⁴. Cela vaut à la fois pour les motifs traditionnels justifiant les contrats temporaires (travail saisonnier, remplacements pendant les congés ou en cas de maladie, etc.) ainsi que pour les «nouveaux motifs», à savoir les incertitudes de la conjoncture qui amènent les entreprises à éviter de recruter du personnel permanent (Marshall, 1989). Notamment dans les pays où les emplois permanents jouissent d'une protection administrative et juridique considérable, le recours aux emplois temporaires s'explique par la volonté des employeurs de pouvoir licencier plus facilement (Rodgers, 1989). Pour les travailleurs embauchés à titre temporaire, ce sont vraisemblablement la précarité et l'impossibilité de faire des projets d'avenir qui constituent les principales menaces. S'y ajoute le fait que les travailleurs temporaires bénéficient d'une protection sociale généralement bien moindre que les permanents (Burchell, 1989; Marshall, 1989; Delsen, 1991). Il en résulte que l'on peut situer les emplois temporaires dans le second segment du marché de l'emploi. Toutefois, les contrats temporaires ne sont pas nécessairement synonymes de travail peu qualifié. Il arrive aussi que les contrats temporaires soient un moyen de filtrer les candidats avant de leur proposer un engagement ferme (Marshall, 1989). C'est ainsi que dans certains pays les contrats de durée déterminée sont devenus pour les jeunes travailleurs la voie d'accès normale au marché du travail, s'agissant en particulier des segments du marché de l'emploi caractérisés par un fort chômage des jeunes (Treu, 1992). Enfin, l'emploi temporaire coïncide souvent avec les périodes de chômage (Marshall, 1989).

³ Pour une analyse de la protection sociale des travailleurs atypiques, voir notamment Cousins (1992) et Delsen (1991).

⁴ Toutefois, Rodgers (1989) fait valoir que dans toute catégorie d'emploi atypique, quelle qu'elle soit, il existe une certaine «bimodalité» à l'égard de la qualité des emplois.

L'emploi atypique par catégories professionnelles

Emploi à temps partiel

Le tableau 2 montre que, en 1991, 15 pour cent en moyenne de la population active occupée de l'Union européenne travaillait à temps partiel⁵. Cela représente quelques points de pourcentage de moins que les observations effectuées en 1989 par Tilly (1991) pour les Etats-Unis. Mais cette moyenne masque d'importantes disparités entre les Etats membres. Ce sont les Pays-Bas qui arrivent de loin en tête, avec 32,4 pour cent. Comme le dit justement Marshall (1989), l'emploi à temps partiel dans ce pays, spécialement dans le cas des femmes, ne peut guère être appelé hors normes. A l'inverse, en Grèce, en Espagne et au Portugal les pourcentages sont relativement faibles. Le tableau montre aussi que les différences entre les catégories professionnelles sont très importantes dans tous les pays. Pour l'ensemble de l'Union européenne, quelque 33,8 pour cent des personnels des services occupent des emplois à temps partiel alors que les pourcentages correspondants ne sont plus que de 4,6 pour cent pour les ouvriers et de 5,6 pour cent pour le personnel de direction. En moyenne, environ 20 pour cent du personnel administratif et de la vente ont des emplois à temps partiel. Aux Pays-Bas et au Royaume-Uni plus de la moitié de l'effectif des services travaille à temps partiel, près de la moitié au Danemark. C'est également dans ces trois pays que l'on trouve le plus fort pourcentage du personnel administratif et de la vente à temps partiel.

Dans l'Union européenne, 56 pour cent de l'ensemble des emplois à temps partiel concernent des catégories professionnelles peu qualifiées (personnel des services, ouvriers agricoles, ouvriers et personnel de la vente)⁶. Il en résulte qu'une part importante de l'emploi à temps partiel relève vraisemblablement du marché secondaire du travail.

A la différence de ce qu'on observe aux Etats-Unis (voir Larson et Ong, 1994), l'incidence de l'emploi à temps partiel continue d'augmenter dans l'Union européenne. Le pourcentage moyen de l'emploi à temps partiel rapporté à l'emploi total a augmenté de 1,4 point au cours de la période 1983-1991. Toutefois, on observe des tendances divergentes entre les différents pays de l'Union. La part de l'emploi à temps partiel a diminué de 1 à 1,5 point de pourcentage au Danemark, en Grèce et en Espagne alors qu'elle progres-

⁵ La distinction d'EUROSTAT entre plein temps et temps partiel est généralement faite à partir de la réponse spontanément fournie par la personne interrogée. Il y a toutefois deux exceptions. En Grèce, on est à temps partiel si l'on travaille moins d'heures que prévu dans les accords collectifs régissant le type d'emploi qu'on occupe. Aux Pays-Bas, les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux sont à temps partiel s'ils travaillent habituellement moins de 35 heures par semaine. Les salariés travaillent à temps partiel si leur temps de travail contractuel est inférieur à 31 heures par semaine ou s'il est compris entre 31 et 34 heures mais jugé inférieur à la durée normale pour le type d'emploi considéré. Pour Marshall (1989), dans la pratique la plupart des emplois à temps partiel représentent une durée d'environ 20 heures par semaine.

⁶ Dans tous les pays, à l'exception de la République fédérale d'Allemagne, plus de 50 pour cent de l'effectif total des trois premières de ces catégories professionnelles correspondent à un travail non qualifié ou peu qualifié. En moyenne, environ 50 pour cent du personnel de la vente est non qualifié ou peu qualifié (Hoevenberg et De Grip, 1994).

Tableau 2. Pourcentage des travailleurs occupant des emplois à temps partiel par catégories professionnelles dans l'Union européenne, 1991

	Profes- sions intellec- tuelles et scienti- fiques	Person- nel de direction	Person- nel admi- nistratif	Person- nel de la vente	Person- nel des services	Travail- leurs agricoles	Ouvriers	Total
<i>1991</i>								
Belgique	14,9	4,0	13,7	13,1	30,4	6,4	3,1	11,7
République fédérale d'Allemagne	16,0	4,4	22,1	23,7	32,5	16,5	4,3	15,1
Danemark	26,9	4,8	24,6	26,7	47,2	11,0	13,9	22,6
Grèce	3,9	0,7	2,6	3,1	5,1	5,0	2,2	3,4
Espagne	5,7	0,8	2,7	4,3	14,8	4,6	1,3	4,5
France	10,5	1,3	15,1	12,7	27,4	13,1	3,3	11,9
Irlande	8,2	–	8,6	11,7	20,6	5,9	3,9	8,3
Luxembourg	6,6	–	7,0	5,9	22,0	7,6	3,0	7,5
Pays-Bas	36,5	11,9	33,0	41,6	63,0	29,0	12,5	32,4
Portugal	4,3	1,1	1,7	4,6	13,5	13,1	2,7	5,8
Royaume-Uni	18,8	7,2	27,3	34,2	50,4	9,8	6,9	22,3
Union européenne	16,0	5,6	19,3	20,9	33,8	11,0	4,6	15,0
<i>1983</i>								
Belgique	11,5	–	7,1	10,3	20,1	2,3	0,2	6,7
République fédérale d'Allemagne *	11,4	3,8	18,0	18,4	25,6	15,8	3,5	11,8
Danemark	30,1	–	30,1	36,0	51,6	3,5	6,3	23,9
Grèce	2,0	–	4,7	2,8	5,3	7,4	3,6	4,6
Espagne **	6,7	0,8	3,5	5,9	15,6	5,8	2,2	5,5
France	8,1	–	9,1	12,3	23,7	14,9	2,4	9,3
Irlande	–	–	3,4	–	14,0	5,1	–	2,7
Luxembourg	–	–	2,0	–	19,9	–	–	3,1
Pays-Bas	28,2	–	21,4	22,5	48,3	15,4	4,4	20,4
Portugal **	3,3	0,7	1,3	5,7	15,2	9,1	2,7	5,5
Royaume-Uni	14,3	3,5	20,9	28,3	51,2	9,0	5,5	18,1
Union européenne	13,4	2,6	15,1	19,9	37,0	11,2	3,7	13,6
– Au-dessous de la valeur de seuil. * Données de 1984. ** Données de 1987. Source: EUROSTAT/ROA.								

sait dans les autres Etats membres. Ce sont les Pays-Bas, l'Irlande et la Belgique qui ont connu les plus forts accroissements de l'incidence de l'emploi à temps partiel, avec des progressions de 12; 5,6 et 5 points de pourcentage, respectivement. Si aux Pays-Bas l'augmentation a concerné toutes les catégories professionnelles, les augmentations les plus fortes ont été constatées dans la vente et les services.

Ces dernières années, l'accroissement de l'emploi à temps partiel s'est accéléré dans l'Union européenne, avec une augmentation moyenne de

2,2 points de pourcentage au cours de la période 1991-1995. Là encore, ce sont les Pays-Bas qui ont connu l'accroissement le plus fort avec 4,7 points. L'Irlande, la France et l'Espagne ont elles aussi enregistré des augmentations supérieures à la moyenne avec des hausses de 3,7; 3,5 et 2,3 points, respectivement. En revanche, au Danemark, la diminution de l'emploi à temps partiel s'est poursuivie. Ce pays est le seul Etat membre où le taux de l'emploi à temps partiel a diminué au cours des années quatre-vingt-dix.

Emploi temporaire

Dans l'Union européenne, 9,3 pour cent de l'emploi total relève de contrats temporaires⁷. Le phénomène y est donc sensiblement moins répandu que le travail à temps partiel qui, lui, représente 15 pour cent de l'emploi total. Le tableau 3 montre qu'en général les différences entre les Etats membres ne sont pas très importantes. C'est la Belgique qui compte la plus faible proportion de travailleurs temporaires (4 pour cent), tandis que la proportion la plus forte (24,1 pour cent) revient à l'Espagne. Vient ensuite le Portugal, avec seulement 11,9 pour cent. Le tableau fait apparaître des proportions d'emploi temporaire relativement faibles en Irlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. En Espagne, la proportion est élevée pour toutes les catégories sauf les professions intellectuelles et scientifiques. Aucun pays ne présente d'écart manifeste par rapport au schéma général.

On l'a vu, les besoins des employeurs en matière de flexibilité sont considérés comme la première cause de la croissance de l'emploi temporaire. En revanche, du point de vue du salarié, le travail temporaire est le plus souvent synonyme de «mauvais» emploi, dépourvu de toute espèce de perspectives de carrière. On peut donc s'attendre à trouver le plus fort pourcentage de travailleurs engagés à titre temporaire parmi les catégories professionnelles qui comportent une grande proportion d'emplois relevant du marché secondaire du travail. On constate en effet que l'emploi temporaire touche majoritairement (63 pour cent) les métiers à faibles qualifications. Le tableau 3 montre que ce sont les catégories professionnelles à faibles qualifications – personnel des services et ouvriers – qui comptent les plus fortes proportions de travailleurs temporaires. Cela n'empêche que les professions intellectuelles et scientifiques et le personnel administratif se caractérisent également par une forte incidence d'emploi temporaire. A noter ici que l'apprentissage fait généralement l'objet de contrats temporaires⁸.

Comme l'a bien montré Treu (1992), le contrat temporaire est devenu une voie d'accès au marché du travail désormais classique, y compris pour les

⁷ On parle d'emploi temporaire si le contrat vient à expiration lorsque sont réunies des conditions objectives telles que l'arrivée à échéance d'une certaine date, l'achèvement d'une tâche donnée ou le retour d'un salarié qu'il avait fallu provisoirement remplacer. En pareil cas, la condition à laquelle est subordonnée la fin du contrat est généralement mentionnée dans ce dernier.

⁸ Cela explique également le pourcentage relativement élevé d'emploi temporaire parmi les professions intellectuelles et scientifiques en Allemagne.

Tableau 3. Pourcentage des travailleurs engagés à titre temporaire par catégories professionnelles dans l'Union européenne, 1991

	Profes- sions intellec- tuelles et scienti- fiques	Person- nel de direction	Person- nel admi- nistratif	Person- nel de la vente	Person- nel des services	Travail- leurs agricoles	Ouvriers	Total
<i>1991</i>								
Belgique	5,8	—	5,1	2,2	6,8	—	2,4	4,0
République fédérale d'Allemagne	9,1	3,8	7,0	7,2	9,0	5,4	8,9	8,1
Danemark	11,6	—	9,6	10,7	12,5	5,2	11,6	10,5
Grèce	7,4	—	6,2	4,3	11,4	1,7	13,8	7,9
Espagne	18,7	2,2	22,6	16,4	28,1	20,0	29,4	24,1
France	9,3	—	8,4	5,0	12,7	3,4	8,9	8,7
Irlande	6,7	—	7,3	3,9	10,2	—	4,9	5,3
Luxembourg	—	—	1,7	2,2	4,1	—	2,5	2,0
Pays-Bas	8,8	—	7,4	4,7	8,5	4,1	5,9	6,7
Portugal	10,4	—	11,8	8,5	15,9	5,1	15,5	11,9
Royaume-Uni	6,2	1,1	5,5	5,0	7,5	4,6	2,6	4,8
Union européenne	9,1	1,7	8,4	7,1	12,3	7,2	10,6	9,3
<i>1983</i>								
Belgique	6,3	—	4,5	1,3	5,8	—	2,5	3,6
République fédérale d'Allemagne *	9,3	2,6	6,9	8,6	10,5	4,9	9,3	8,4
Danemark	—	—	—	—	—	—	—	—
Grèce	4,6	—	5,7	2,0	10,5	1,8	14,3	7,2
Espagne **	8,7	—	8,8	5,6	13,2	12,5	12,8	10,9
France	1,7	—	2,2	1,5	2,8	0,3	4,0	2,6
Irlande	—	—	4,0	—	6,9	—	5,9	2,8
Luxembourg	—	—	—	—	—	—	1,0	0,4
Pays-Bas	8,3	—	4,6	2,0	5,7	1,7	2,8	4,4
Portugal **	8,0	—	8,5	7,6	16,2	6,7	16,8	11,9
Royaume-Uni	5,7	—	4,5	6,3	7,2	5,9	3,4	4,6
Union européenne	4,4	—	3,6	3,7	5,4	1,6	4,2	3,9

— Au-dessous de la valeur du seuil. * Données de 1984. ** Données de 1987.

Source: EUROSTAT/ROA.

salariés hautement qualifiés. En revanche, ainsi qu'il a pu le constater, les contrats temporaires sont extrêmement rares parmi le personnel de direction, ce qui s'explique par le fait que ces postes de responsabilités ne correspondent que très rarement à de premiers emplois.

Au cours de la période 1983-1991, la proportion moyenne des travailleurs temporaires a augmenté de 5,4 pour cent. On constate donc que le taux de croissance de l'emploi temporaire a été sensiblement plus élevé que celui de l'emploi à temps partiel. En Espagne, par suite de l'assouplissement

des restrictions imposées aux contrats de durée déterminée, la proportion de l'emploi temporaire a augmenté de 13,2 pour cent (Meulders, Plasman et Plasman, 1994). Bien que cette progression y ait concerné toutes les catégories professionnelles, c'est dans celle des ouvriers qu'elle a été la plus élevée. Dans l'ensemble de l'Union, toutefois, c'est parmi le personnel des services, les ouvriers et les travailleurs agricoles que la progression a été la plus forte.

Ces dernières années, l'incidence de l'emploi temporaire a continué à augmenter, encore qu'à un rythme moins rapide: 1,1 pour cent au cours de la période 1991-1995. A la différence de ce qu'on avait observé au cours de la seconde moitié des années quatre-vingt, cette progression est sensiblement moindre que celle, concomitante, de l'emploi à temps partiel. Il est intéressant d'observer que l'on constate des tendances fortement divergentes entre les Etats membres, avec de fortes augmentations aux Pays-Bas, en Espagne et en France (3,7; 2,8 et 2,1 pour cent, respectivement) et un fort recul au Portugal et en Grèce (6,4 et 4,5 pour cent, respectivement).

Emploi atypique, marasme du marché de l'emploi et participation des femmes

Du point de vue de la politique sociale, il est intéressant de rechercher un lien entre l'incidence de ces deux formes d'emploi et le taux de chômage. On est notamment fondé à se demander s'il existe une relation positive ou négative entre la création d'emploi atypique et le taux de chômage. Une relation négative inviterait à voir dans la création d'emploi atypique un moyen de faire baisser le taux de chômage, alors qu'une relation positive signifierait que l'emploi atypique n'est qu'une manifestation du marasme du marché du travail.

Le tableau 4 fait apparaître l'évolution en points de pourcentage des parts de l'emploi à temps partiel et de l'emploi temporaire et du taux (normalisé) de chômage dans les Etats membres au cours de la période 1983-1991. Il en ressort qu'une augmentation de l'emploi à temps partiel semble avoir un effet favorable sur le taux de chômage: ce sont les pays présentant les plus fortes progressions de l'emploi à temps partiel qui ont aussi enregistré les reculs du chômage les plus marqués. C'est notamment le cas des Pays-Bas, qui ont connu de loin la plus forte progression de l'emploi à temps partiel, mais également de la Belgique, de la République fédérale d'Allemagne et du Royaume-Uni. En France, en revanche, la progression de l'emploi à temps partiel a coïncidé avec une aggravation du taux de chômage⁹.

On ne retrouve pas cette relation entre la proportion de l'emploi temporaire et le taux de chômage. Seule l'Espagne joint à une forte progression de l'emploi temporaire un léger recul du taux de chômage. Mais il ne faut pas oublier que le taux de chômage espagnol est de loin le plus élevé de l'Union

⁹ De même, aux Etats-Unis, la proportion du travail à temps partiel et le taux de chômage ont diminué - de 1 et 2,9 points de pourcentage, respectivement - au cours de la période 1983-1991.

Tableau 4. Evolution en points de pourcentage des taux d'emploi à temps partiel et d'emploi temporaire et du taux normalisé de chômage par Etat membre, 1983-1991

	Temps partiel *	Temporaire *	Chômage
Belgique	3,7	-0,3	-4,9
République fédérale d'Allemagne	2,9	-1,9 *	-3,5
Danemark	-0,7	0,3	...
Grèce	-2,6	-1,6	...
Espagne	-1,0 **	13,2 *	-1,0
France	2,3	6,9	1,1
Irlande	1,8	2,1	0,7
Luxembourg	1,2	0,1	...
Pays-Bas	12,9	1,9	-5,0
Portugal	0,3 **	0,0 *	-3,7
Royaume-Uni	2,8	-0,2	-3,6

* Les données de l'OCDE reprises dans le présent tableau diffèrent légèrement des données d'EUROSTAT présentées aux tableaux 1 et 2. ** Période 1987-1991 ... Non disponible.

Sources: OCDE, EUROSTAT.

européenne. A l'autre extrémité du spectre, aussi bien en France qu'en Irlande la progression de l'emploi temporaire coïncide avec une progression du taux de chômage, tandis que le Royaume-Uni a connu entre les années 1983 et 1991 une double baisse de l'emploi temporaire et du chômage. Ces chiffres donnent à penser qu'à la différence de ce qui se passe dans le cas du travail à temps partiel la création d'emplois temporaires n'a pas d'effet favorable sur le taux de chômage, mais qu'elle ne fait que traduire l'affaiblissement de la position des travailleurs sur le marché du travail en période de chômage élevé.

Jeunes travailleurs

Si l'emploi temporaire est signe de marasme du marché du travail, on peut s'attendre à ce qu'il touche davantage les travailleurs y ayant une faible position. Treu (1992) fait valoir qu'il existe une forte corrélation entre l'emploi temporaire et l'accès au marché du travail des jeunes travailleurs et prévoit que l'emploi temporaire sera particulièrement élevé dans les segments du marché du travail se caractérisant par un fort chômage des jeunes. De la même manière, l'emploi à temps partiel pourrait traduire la faiblesse de la position des jeunes travailleurs sur le marché de l'emploi.

Le tableau 5 fait apparaître la fréquence de l'emploi à temps partiel et de l'emploi temporaire chez les jeunes travailleurs et les taux de chômage des jeunes dans les pays de l'Union en 1991. La prévalence d'une forte proportion d'emploi temporaire chez les jeunes travailleurs se confirme: 27,5 pour cent des jeunes âgés de 14 à 24 ans sont engagés au titre de contrats de durée déterminée sans perspective d'emploi permanent. C'est trois fois plus que la

Tableau 5. Pourcentage des jeunes travailleurs (personnes âgées de 14 à 24 ans occupant un emploi) engagés à temps partiel et à titre temporaire et taux de chômage des jeunes par Etat membre, 1991

	Temps partiel *	Temporaire *	Chômage
Belgique	11,7	12,3	14,0
République fédérale d'Allemagne	4,8	30,6	5,6
Danemark	38,9	32,4	11,5
Grèce	2,1	16,9	24,5
Espagne	5,3	60,7	32,3
France	15,7	34,0	19,1
Irlande	3,2	54,5	17,6
Luxembourg	–	2,4	2,6
Pays-Bas	41,8	16,1	11,1
Portugal	4,7	32,2	10,2
Royaume-Uni	19,0	9,7	10,1 **
Union européenne	13,9	27,5	

* Agés de 15 à 24 ans. ** Agés de 16 à 24 ans.

Sources: EUROSTAT, OCDE.

proportion moyenne de l'emploi temporaire rapporté à l'emploi total indiquée au tableau 3 (9,3 pour cent). En outre, ce sont les pays où le taux de chômage des jeunes est le plus élevé qui présentent aussi les plus forts taux d'emploi temporaire parmi les jeunes travailleurs. C'est notamment le cas de l'Espagne, de la France et de l'Irlande. En Espagne, pays où le taux de chômage des jeunes est de loin le plus élevé, l'incidence de l'emploi temporaire est également de loin la plus forte. La seule exception à cette relation positive entre chômage des jeunes et emploi temporaire est la Grèce qui, à un taux élevé de chômage des jeunes, joint un pourcentage d'emploi temporaire parmi les jeunes travailleurs inférieur à la moyenne. La relation positive confirme par ailleurs la conclusion à laquelle on est parvenu plus haut, à savoir que les contrats d'emploi temporaire ne remédient pas au chômage mais ne font que traduire la faible position des travailleurs sur les segments de marché de l'emploi caractérisés par une offre excédentaire.

En moyenne, le taux d'emploi à temps partiel est légèrement moins élevé parmi les jeunes travailleurs qu'il ne l'est pour la population active totale de l'Union européenne (13,9 contre 15 pour cent), ce qui montre qu'il n'y a pas corrélation entre l'emploi à temps partiel et l'accès des jeunes au marché du travail. Par ailleurs, les écarts entre les Etats membres ne font pas apparaître de relation manifeste entre les taux de chômage des jeunes et la fréquence de l'emploi à temps partiel dans ce groupe d'âge.

Main-d'œuvre féminine

Compte tenu du fait qu'elles occupent généralement une position plus faible sur le marché de l'emploi, les travailleuses devraient être surreprésen-

tées dans les emplois atypiques. Comme on l'a vu, toutefois, il se pourrait aussi qu'un fort taux d'emploi à temps partiel chez les femmes traduise leur préférence pour cette forme d'emploi. Il serait donc intéressant de savoir s'il existe une corrélation entre la fréquence de l'emploi atypique parmi les femmes et les taux de participation des femmes à la main-d'œuvre dans les différents pays.

Le tableau 6 montre que, dans tous les Etats membres, la fréquence de l'emploi à temps partiel était en 1991 environ deux fois plus élevée parmi les femmes que dans l'ensemble de la population active occupée (voir tableau 2). De plus, c'est dans les pays où les taux de participation des femmes étaient les plus élevés que l'on observait aussi les plus fortes fréquences d'emploi à temps partiel chez les femmes. C'est notamment le cas du Danemark, du Royaume-Uni, de la République fédérale d'Allemagne et de la Belgique. Re-

Tableau 6. Pourcentage de travailleuses occupant un emploi à temps partiel et un emploi temporaire et taux de participation des femmes par Etat membre, 1991

	Temps partiel	Temporaire	Taux de participation
Belgique	27,4	6,6	53,2
République fédérale d'Allemagne	34,1	8,9	58,1
Danemark	37,4	11,6	78,9
Grèce	6,5	8,0	39,9 *
Espagne	11,0	28,7	41,2
France	23,4	10,5	56,8
Irlande	17,7	9,4	39,9
Luxembourg	18,2	2,9	44,8
Pays-Bas	59,8	9,3	54,5
Portugal	9,9	13,1	62,8
Royaume-Uni	43,7	6,5	64,5
Union européenne	31,3	10,6	

* Données de 1990.
Sources: EUROSTAT, OCDE.

marquable à cet égard est la position des Pays-Bas qui enregistraient de loin le plus fort taux d'emploi à temps partiel parmi les travailleuses. Bien que dans ce pays le taux de participation des femmes ne fût pas le plus élevé de l'Union européenne, la progression du taux de participation des femmes au cours de la période 1983-1991 a été de beaucoup la plus forte, ce qui donne à penser que le taux élevé de travail à temps partiel aurait facilité la progression de la participation des femmes. Ce sont les pays aux plus faibles taux de participation des femmes – Grèce, Espagne et Italie – qui présentaient aussi les plus faibles taux d'emploi à temps partiel chez les travailleuses. La seule exception à cette relation positive entre taux de participation des femmes et fréquence du travail à temps partiel est le Portugal qui, à un taux de participation relativement élevé, joint un faible taux d'emploi à temps partiel.

L'emploi temporaire, en revanche, n'est guère plus fréquent parmi la main-d'œuvre féminine qu'il ne l'est dans l'ensemble de la population active occupée. Dans la plupart des Etats membres, le taux d'emploi temporaire est légèrement plus élevé chez les femmes que chez les hommes qui travaillent. Toutefois, le tableau ne fait pas apparaître de relation manifeste entre le taux de participation des femmes et la fréquence de l'emploi temporaire chez les femmes. En Espagne, un faible taux de participation coïncide avec un taux élevé d'emploi temporaire alors qu'au Portugal un taux de participation élevé s'accompagne d'un fort taux d'emploi temporaire. A l'inverse, en Grèce, le taux de participation des femmes et la fréquence de l'emploi temporaire parmi les femmes sont tous deux faibles alors qu'en Belgique un fort taux de participation coïncide avec un faible taux d'emploi temporaire.

Convergence ou divergence?

Les différences considérables que l'on observe entre les Etats membres en ce qui concerne la législation du travail et les régimes de sécurité sociale applicables aux contrats à temps partiel et aux contrats temporaires expliquent en partie les différences d'incidence de ces deux formes d'emploi atypique (Delsen, 1991). Ces divergences pourraient aggraver les distorsions de concurrence au sein du marché commun. Delsen donne en exemple ce cas extrême: «dans ce contexte, l'activité transnationale des entreprises de travail temporaire pourrait amener ces dernières à recruter un salarié d'un côté de la frontière en vue de fournir des services à une entreprise située de l'autre côté, mais sans respecter la réglementation en vigueur dans ce dernier pays» (1991, p. 144).

Toutefois, la concurrence internationale de plus en plus vive qui règne sur les marchés des produits et la mobilité de plus en plus forte de la main-d'œuvre à attendre de l'harmonisation du marché du travail interne à l'Union européenne pourraient induire une convergence de la prévalence de l'emploi atypique dans les Etats membres. Pour mesurer la convergence ou la divergence des pourcentages d'emploi à temps partiel et d'emploi temporaire dans les Etats membres, on a construit un indicateur pour chacune des deux formes d'emploi dans chacune des catégories professionnelles. Cet indicateur s'obtient au moyen de la formule suivante:

$$CI_i = \frac{\sum_{j=1}^n (X_{ij} - \bar{X}_i)^2}{(n-1)}$$

où:

CI_i = indicateur de convergence/divergence pour la catégorie professionnelle i ;

X_{ij} = pourcentage d'emploi atypique dans la catégorie professionnelle i dans le pays j ;

\bar{X}_i = pourcentage moyen d'emploi atypique dans la catégorie professionnelle i ;

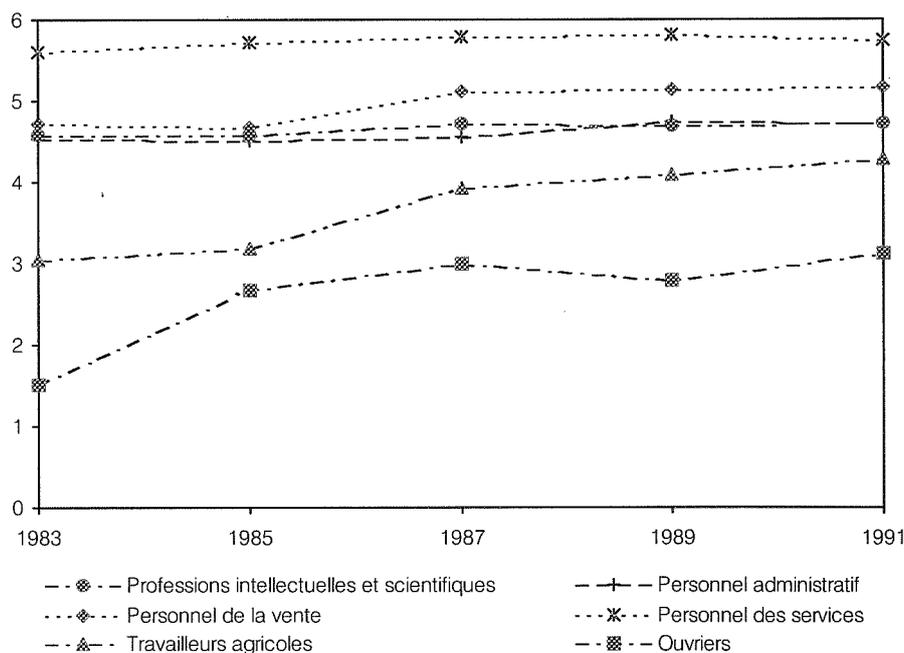
n = nombre de pays.

La valeur de cet indicateur au cours d'une année considérée donne la mesure du degré d'harmonisation entre les pays, les modifications de sa valeur dans le temps permettant de savoir s'ils sont en divergence ou en convergence. Plus la valeur de l'indicateur figurant sur l'échelle verticale est élevée, et plus faible est le degré d'harmonisation entre les pays, les augmentations ultérieures traduisant une divergence accrue et les diminutions un retour à la convergence. Ainsi, la valeur hypothétique «0» correspondrait à une harmonisation parfaite. Comme les données fournies par l'Enquête EUROSTAT sur les forces de travail pour la période 1983-1991 ne sont disponibles que pour neuf Etats membres, les analyses portent uniquement sur ces pays ¹⁰.

Emploi à temps partiel

La figure 1 fait apparaître l'évolution de l'indicateur de convergence/divergence (*CI*) pour l'emploi à temps partiel dans six catégories professionnelles ¹¹. La figure montre que le degré d'harmonisation diffère considérablement d'une catégorie professionnelle à l'autre. On observe les écarts les plus forts dans le cas des emplois à temps partiel secondaires, parmi les tra-

Figure 1. Divergence/convergence de la proportion d'emploi à temps partiel par catégorie professionnelle (Italie, Espagne et Portugal non compris)



¹⁰ Sont exclus des analyses l'Italie, l'Espagne et le Portugal.

¹¹ Etant donné le nombre relativement faible de salariés à temps partiel parmi le personnel de direction, les figures 1 et 2 ne reprennent pas cette catégorie professionnelle.

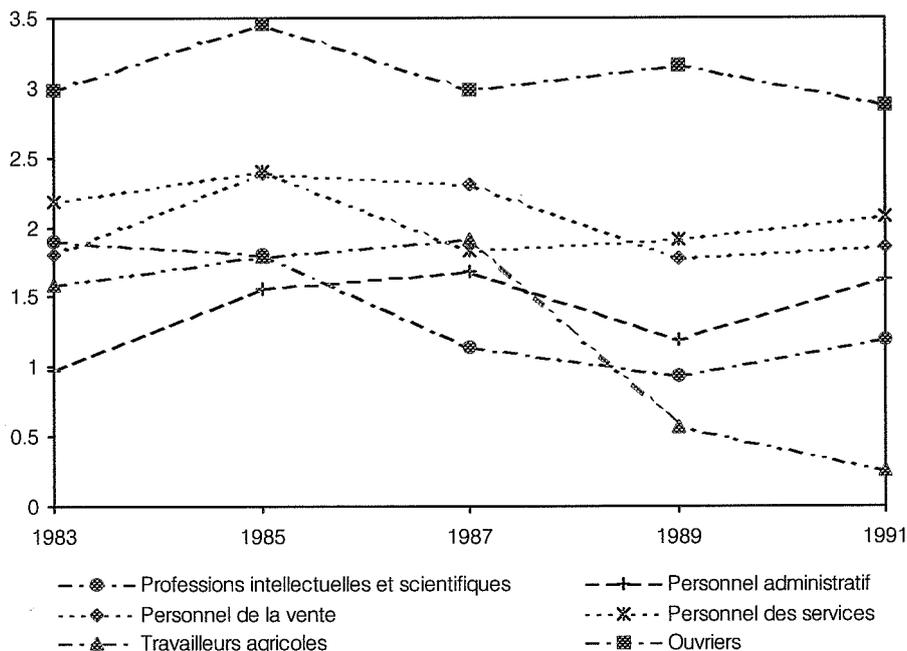
vailleurs des services et le personnel de la vente; ce qui n'empêche que les écarts sont également significatifs dans le cas des travailleurs occupant des emplois à temps partiel dits attractifs dans les professions intellectuelles et scientifiques. Les écarts d'incidence de l'emploi à temps partiel secondaire sont beaucoup plus faibles parmi les travailleurs agricoles et les ouvriers.

Aucune des catégories professionnelles ne présente de tendance nette à la convergence des pourcentages nationaux d'emploi à temps partiel. Les catégories professionnelles où l'on trouve les plus faibles proportions d'emploi à temps partiel – ouvriers et travailleurs agricoles – présentent des tendances divergentes significatives.

Emploi temporaire

La figure 2 exprime les différences, entre Etats membres, des pourcentages d'emploi temporaire rapporté à l'emploi total pour les six catégories professionnelles. Si l'on compare les valeurs de l'indicateur de convergence/divergence de cette figure avec celles de la figure 1, on peut en conclure que les écarts entre pays sont généralement beaucoup plus faibles pour l'emploi temporaire que pour l'emploi à temps partiel. En ce qui concerne l'emploi temporaire, les écarts sont les plus larges parmi les ouvriers, un peu plus faibles pour le personnel administratif, des services et de la vente et les plus faibles pour les professions intellectuelles et scientifiques et les travailleurs agricoles.

Figure 2. Divergence/convergence de la proportion d'emploi temporaire par catégorie professionnelle (Italie, Espagne et Portugal non compris)



Plusieurs catégories professionnelles présentent une légère tendance à la convergence des pourcentages d'emploi temporaire au cours de la période 1983-1991. C'est en particulier le cas des professions intellectuelles et scientifiques et des travailleurs agricoles. En revanche, les pourcentages de personnel administratif engagé à titre temporaire sont divergents.

Probabilité d'emploi atypique

Pour mesurer à quel point les caractéristiques personnelles, tenant à l'offre, et professionnelles, tenant à la demande, sont des déterminants de l'emploi atypique, nous avons utilisé un modèle logit, avec pour variable dépendante la probabilité – ou le risque – d'être employé soit à temps partiel soit à titre temporaire. Etant donné que l'on ne dispose pas de données sur les individus qui occupent des emplois atypiques, on assimile la probabilité d'une relation professionnelle atypique à la fraction des travailleurs occupant des emplois atypiques dans une profession donnée et dans un pays donné en utilisant un modèle logit modifié de cette relation¹². Dans les deux cas, une première estimation intègre comme variables explicatives le pays ainsi que plusieurs variables relevant de l'offre: sexe, groupe d'âge et niveau de qualification. On y ajoute une variable tenant à la demande pour tenir compte des évolutions du niveau de l'emploi dans la catégorie professionnelle considérée. Au cours d'une deuxième estimation on ajoute au modèle les catégories professionnelles comme variables explicatives, pour mesurer en quoi l'appartenance à l'une ou à l'autre est déterminante de la probabilité d'occuper un emploi atypique (voir les tableaux 7 et 8).

Dans la mesure où l'emploi à temps partiel et l'emploi temporaire sont en corrélation avec les «mauvais» emplois du marché du travail secondaire, on devrait s'attendre, en vertu de la théorie sur la segmentation du marché du travail, à ce que le personnel féminin, les jeunes, les travailleurs âgés et les travailleurs les moins qualifiés soient surreprésentés parmi les salariés à temps partiel et temporaires en raison de la «discrimination statistique» imputable à leurs liens généralement plus lâches avec le marché du travail (voir par exemple Doeringer et Piore, 1971; Reich, Gordon et Edwards, 1973; Thurow, 1975; Wilkinson, 1981). En revanche, il n'en irait pas nécessairement de même de l'emploi à temps partiel attractif, encore que, là aussi, on pourrait s'attendre à ce que les travailleurs moins étroitement liés au marché du travail soient surreprésentés. On devrait donc voir des signes positifs affecter les paramètres de ces variables tenant à la situation des intéressés.

On ne voit pas très bien quel signe prévoir pour le paramètre de la croissance de l'emploi. D'un côté, on peut penser que les employeurs qui cherchent à embaucher parmi les catégories professionnelles où l'emploi est en forte croissance préfèrent employer un maximum de personnel à temps plein. Mais, d'un autre côté, les entreprises peuvent se trouver contraintes de

¹² Amemiya et Nold (1975) indiquent la manière dont ce modèle peut être estimé au moyen d'une procédure en deux étapes (cf. Judge et autres auteurs, 1980).

proposer davantage de travail à temps partiel (attractif) lorsque celui-ci a la préférence du personnel. De plus, si les entreprises n'ont pas la certitude de pouvoir compter sur une croissance durable, il se peut qu'elles préfèrent recruter des travailleurs moins étroitement liés au marché du travail. Le premier argument suggérerait un signe négatif alors que les arguments suivants feraient attendre un signe positif dans le cas de cette variable.

Des arguments semblables valent pour la variable de croissance de l'emploi pour ce qui est du travail temporaire. S'il y a forte augmentation de la croissance de l'emploi, on pourra être amené à recruter à titre temporaire de nombreux nouveaux venus sur le marché du travail. Mais une forte croissance de l'emploi pourrait aussi obliger les employeurs à proposer des embauches à titre permanent. Dans le premier cas, on pourrait s'attendre à un signe positif; dans le second cas, la variable verrait son paramètre assorti d'un signe négatif.

Emploi à temps partiel

On trouvera au tableau 7 les résultats de l'estimation relative à la probabilité qu'un travailleur soit employé à temps partiel. Il découle de la première analyse que plusieurs des paramètres tenant à l'offre présentent le signe escompté. Des proportions élevées de personnel féminin et de jeunes sont en corrélation avec des probabilités sensiblement plus élevées d'emploi à temps partiel. Il en va de même de la part d'emploi des travailleurs âgés, encore que la valeur paramétrique de cette variable ne soit significative qu'à un niveau de 10 pour cent. Comme on pouvait s'y attendre, une proportion plus forte de travailleurs moyennement qualifiés entraîne une probabilité sensiblement plus faible d'emploi à temps partiel¹³. La variable correspondant à la proportion de travailleurs hautement qualifiés présente elle aussi un paramètre assorti du signe négatif attendu, encore que la valeur dudit paramètre ne soit pas significative. Peut-être en raison des effets contradictoires décrits plus haut, le paramètre de la variable de la croissance d'emploi n'est pas significatif. Ces résultats de l'estimation confirment les hypothèses tirées de la théorie sur la segmentation du marché du travail et reflètent également le schéma notamment mis en évidence par Rodgers et Rodgers (1989) et Meulders et Plasman (1993). Comme on aurait pu s'y attendre à la lecture du tableau 2, les effets tenant au pays (rapportés au pays de référence, l'Allemagne) apparaissent négatifs et significatifs en ce qui concerne le Portugal, l'Espagne, la Grèce, l'Irlande et la Belgique. Il en va de même, et cela est surprenant, du Royaume-Uni. A l'inverse, pour les Pays-Bas l'effet est positif et significatif.

Les résultats de l'estimation du second modèle, où sont estimés les effets, tenant à la demande, des catégories professionnelles, montrent que les caractéristiques tenant à l'offre n'ont produit qu'un seul résultat significatif. Il y a corrélation significative (positive) entre la proportion du personnel féminin et la probabilité d'emploi à temps partiel. Même si, là encore, les

¹³ Les travailleurs peu qualifiés sont le groupe de référence.

Tableau 7. Résultats de l'estimation selon le modèle logit de la probabilité d'emploi à temps partiel, 1991

Variable	Analyse 1		Analyse 2	
Constante	-3,08	(-5,77)	-3,43	(-5,12)
Belgique	-0,67	(-2,65)	-0,51	(-1,98)
Allemagne *				
Danemark	0,14	(0,55)	0,33	(1,60)
Grèce	-1,93	(-7,91)	-1,75	(-6,92)
Espagne	-2,02	(-7,28)	-1,59	(-5,67)
Irlande	-1,17	(-4,90)	-0,93	(-3,95)
Pays-Bas	0,92	(4,07)	1,09	(5,09)
Portugal	-2,53	(-7,49)	-1,83	(-5,43)
Royaume-Uni	-0,62	(-2,27)	-0,03	(-0,11)
Professions intellectuelles et scientifiques			0,01	(0,01)
Personnel de direction			-0,36	(-0,80)
Personnel administratif *				
Personnel de la vente			0,60	(2,91)
Personnel des services			0,92	(4,76)
Travailleurs agricoles			0,53	(1,16)
Ouvriers			0,19	(0,57)
Croissance annuelle de l'emploi (1988-1991)	0,09	(0,20)	-0,04	(-0,11)
Pourcentage de femmes	4,08	(14,25)	3,17	(5,36)
Pourcentage de jeunes **	3,24	(2,60)	1,21	(0,93)
Pourcentage de travailleurs âgés ***	2,36	(1,85)	1,43	(0,65)
Pourcentage de personnel moyennement qualifié	-2,28	(-4,35)	-0,95	(-1,45)
Pourcentage de personnel hautement qualifié	-0,18	(-0,49)	0,61	(0,68)

* Groupe de référence. ** Agés de 15 à 24 ans. *** Agés de 55 à 64 ans. (Valeurs *t* entre parenthèses)

variables explicatives relatives aux jeunes, aux travailleurs âgés et aux travailleurs moyennement qualifiés présentent le signe escompté, les valeurs paramétriques de ces variables ne sont plus significatives. Il s'avère que l'effet significatif que l'on voyait apparaître pour ces variables dans le premier modèle était, en fait, dû à la catégorie professionnelle.

Dans le second modèle, les effets tenant au pays diffèrent peu de ceux mesurés dans le premier, si bien que les signes significatifs positifs des paramètres estimés dans le second modèle pour les catégories professionnelles du personnel de la vente et des services montrent que l'effet de l'appartenance à celles-ci surpasse les effets tenant au groupe d'âge mis en évidence dans le premier modèle pour les jeunes et les travailleurs âgés. Il en résulte que l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe est la seule caractéristique personnelle qui

détermine la probabilité du travail à temps partiel. Quelle que soit la catégorie professionnelle à laquelle elles appartiennent, les femmes présentent une plus forte probabilité d'emploi à temps partiel. En réalité, la probabilité apparemment plus forte de travail à temps partiel des jeunes et des travailleurs âgés, et la probabilité plus faible des travailleurs moyennement qualifiés, tiennent aux catégories professionnelles dont ils font partie.

Emploi temporaire

Le tableau 8 présente les résultats de l'estimation des deux modèles logit relatifs à la probabilité de travail temporaire. Compte tenu dans certains pays de la faiblesse du nombre de travailleurs temporaires dans les catégories professionnelles que sont les professions intellectuelles et scientifiques et les travailleurs agricoles, ces deux catégories sont exclues du modèle.

Tableau 8. Résultats de l'estimation selon le modèle logit de la probabilité d'emploi temporaire, 1991

Variable	Analyse 1		Analyse 2	
Constante	-0,92	(-1,47)	-2,50	(-2,51)
Belgique	-1,35	(-4,64)	-0,73	(-1,96)
Allemagne *				
Danemark	0,30	(1,15)	0,26	(1,10)
Grèce	-0,30	(-1,28)	0,13	(0,38)
Espagne	0,83	(3,14)	1,24	(3,35)
Irlande	-0,61	(-2,28)	-0,37	(-1,30)
Pays-Bas	-0,57	(-2,04)	-0,33	(-1,19)
Portugal	-0,25	(-0,69)	0,35	(0,82)
Royaume-Uni	-1,05	(-3,62)	-0,73	(-2,30)
Professions intellectuelles et scientifiques			0,88	(1,12)
Personnel administratif *				
Personnel de la vente			-0,33	(-1,29)
Personnel des services			0,19	(0,82)
Ouvriers			0,08	(0,19)
Croissance annuelle de l'emploi (1988-1991)	-0,31	(-0,34)	-0,52	(-0,62)
Pourcentage de femmes	0,86	(2,69)	0,72	(0,80)
Pourcentage de jeunes **	-1,24	(-0,90)	1,01	(0,63)
Pourcentage de travailleurs âgés ***	-6,75	(-2,09)	-1,77	(-0,44)
Pourcentage de personnel moyennement qualifié	-1,56	(-2,90)	-0,22	(-0,29)
Pourcentage de personnel hautement qualifié	-0,73	(-1,82)	-1,26	(-1,12)

* Groupe de référence. ** Agés de 15 à 24 ans. *** Agés de 55 à 64 ans. (Valeurs t entre parenthèses).

Comme on s'y attendait, les résultats de l'estimation du premier modèle montrent que le personnel féminin présente une probabilité sensiblement plus forte d'occuper un emploi temporaire. Comme on s'y attendait également, les pourcentages de travailleurs moyennement ou hautement qualifiés ont des effets négatifs significatifs sur cette probabilité, même si pour la catégorie hautement qualifiée l'effet n'est significatif qu'au niveau de 10 pour cent. En ce qui concerne les travailleurs âgés, les résultats relatifs au travail temporaire contrastent avec ceux obtenus pour le travail à temps partiel. Une forte proportion de travailleurs âgés exerce un effet négatif significatif sur le pourcentage d'emploi temporaire. Il semblerait donc que les contrats temporaires ne soient pas caractéristiques de l'emploi atypique des travailleurs âgés. Les résultats de l'estimation montrent aussi que ni la part d'emploi des jeunes travailleurs, ni le taux de croissance de l'emploi n'ont d'effet significatif sur la probabilité d'emploi temporaire. S'agissant des jeunes travailleurs, ce résultat est assez inattendu dans la mesure où plusieurs auteurs ont mis en évidence une concentration d'emploi temporaire parmi les jeunes (par exemple Büchtemann et Quack, 1989; Treu, 1992).

Les effets tenant au pays reflètent généralement les chiffres du tableau 6, avec des effets négatifs significatifs (par rapport à l'Allemagne) pour la Belgique, le Royaume-Uni, l'Irlande et les Pays-Bas, et un effet positif significatif pour l'Espagne. Si l'on compare ces effets tenant au pays avec ceux relevés pour l'emploi à temps partiel, il apparaît que la Belgique, le Royaume-Uni et l'Irlande présentent des effets négatifs significatifs à l'égard des deux formes d'emploi atypique. Toutefois, le cas de l'Espagne et celui des Pays-Bas montrent que les deux formes d'emploi atypique n'évoluent pas forcément parallèlement. L'Espagne a sensiblement davantage d'emploi temporaire et moins de temps partiel que l'Allemagne, tandis que les Pays-Bas ont sensiblement moins d'emploi temporaire et davantage d'emploi à temps partiel.

Dans le second modèle les résultats de l'estimation montrent que, une fois ajoutés les effets des catégories professionnelles, tenant à la demande, les caractéristiques personnelles des travailleurs n'ont plus d'effets significatifs sur la probabilité d'emploi temporaire. Toutefois, compte tenu de la corrélation entre les caractéristiques personnelles des travailleurs et leur catégorie professionnelle, les effets estimés des catégories professionnelles ne sont pas, non plus, significatifs.

Conclusion

Le présent article a privilégié deux grandes formes d'emploi atypique – l'emploi à temps partiel et l'emploi temporaire – dans l'Union européenne. Les analyses se sont appuyées sur les données de l'Enquête EUROSTAT sur les forces de travail relatives à l'emploi par catégories professionnelles pour onze Etats membres en 1991 (l'Italie étant exclue).

En moyenne, dans les pays envisagés, 15 pour cent de la population active occupée travaille à temps partiel. Ce sont les Pays-Bas qui présentent

de loin la plus forte proportion d'emploi à temps partiel, alors que la part est relativement faible en Grèce, en Espagne et au Portugal. Dans tous les pays, on observe des variations extrêmement importantes d'une catégorie professionnelle à l'autre. La majeure partie de l'emploi à temps partiel consiste en emplois peu qualifiés et c'est le secteur des services qui fait le plus largement appel à l'emploi à temps partiel.

Chez les femmes qui travaillent, la fréquence de l'emploi à temps partiel est deux fois plus élevée qu'elle ne l'est pour l'ensemble de la main-d'œuvre. Si l'on compare la fréquence de l'emploi à temps partiel avec les taux de chômage, on constate que la création d'emploi à temps partiel semble faire baisser le chômage. En outre, il apparaît que l'emploi à temps partiel faciliterait l'augmentation des taux de participation des femmes.

Dans les onze pays envisagés, les contrats temporaires représentent 9,3 pour cent de l'emploi total, d'où l'on voit que l'emploi temporaire est une forme d'emploi atypique sensiblement moins fréquente que l'emploi à temps partiel. Les différences entre les pays ne sont généralement pas très grandes, exception faite de l'Espagne où, depuis l'assouplissement des restrictions dont faisaient l'objet les contrats de durée déterminée, près du quart de l'emploi total consiste en emplois temporaires. Comme on pouvait s'y attendre, la part la plus importante de l'emploi temporaire revient aux «emplois secondaires» occupés par des catégories professionnelles peu qualifiées. Il est intéressant de constater que l'augmentation moyenne de l'emploi temporaire au cours de la période 1983-1991 a été sensiblement plus forte que l'augmentation concomitante de l'emploi à temps partiel. C'est parmi le personnel des services et les ouvriers que la croissance moyenne de l'emploi temporaire a été la plus forte.

La comparaison de la fréquence de l'emploi temporaire avec les taux de chômage dans les différents pays montre qu'à la différence de ce qui se passe pour le temps partiel la création d'emplois temporaires n'a pas d'effet favorable sur le taux de chômage: elle ne fait que manifester la faiblesse accrue de la position des travailleurs sur le marché de l'emploi en période de chômage élevé. Comme on pouvait s'y attendre, l'incidence de l'emploi temporaire est de loin la plus forte parmi les jeunes travailleurs. Dans ce groupe d'âge, la fréquence des contrats à durée déterminée sans aucune perspective d'emploi permanent est trois fois plus élevée que pour l'ensemble de la main-d'œuvre. En outre, la fréquence de l'emploi temporaire chez les jeunes travailleurs est en corrélation positive avec le taux de chômage des jeunes.

Si l'on analyse l'ampleur de la divergence/convergence des parts revenant aux emplois à temps partiel et temporaires durant la période 1983-1991, on constate que les plus grandes variations de la prévalence de l'emploi à temps partiel d'un pays à l'autre s'observent dans les emplois secondaires à temps partiel du personnel des services et de la vente et dans les emplois à temps partiel dits attractifs parmi les professions intellectuelles et scientifiques. Dans aucune des catégories professionnelles n'apparaît de convergence bien nette des proportions de l'emploi à temps partiel entre les Etats membres. Il est significatif que les catégories professionnelles ayant les pro-

portions d'emploi à temps partiel les plus faibles – c'est le cas des ouvriers et des travailleurs agricoles – présentent une divergence entre pays.

En général, les variations de la part de l'emploi temporaire d'un pays à l'autre sont bien moindres que celles pour l'emploi à temps partiel. Ces variations sont les plus fortes dans la catégorie des ouvriers. A l'inverse de ce que l'on observe pour l'emploi à temps partiel, plusieurs catégories professionnelles montrent une légère convergence de la part d'emploi temporaire au cours de la période 1983-1991.

En outre, les auteurs se sont interrogés sur le point de savoir dans quelle mesure les caractéristiques personnelles, tenant à l'offre, et les catégories professionnelles, tenant à la demande, déterminent la probabilité d'emploi atypique. L'analyse des effets des caractéristiques personnelles montrent que le travail à temps partiel et le travail temporaire sont tous deux étroitement liés à l'emploi féminin. En outre, une forte proportion de travailleurs peu qualifiés est en corrélation significative avec l'une et l'autre forme d'emploi atypique. Les pourcentages de jeunes travailleurs et de travailleurs âgés sont en corrélation positive avec l'emploi à temps partiel alors que la proportion de travailleurs âgés est en corrélation négative avec l'emploi temporaire. Toutefois, si l'on ajoute au modèle les catégories professionnelles, qui tiennent à la demande, on constate que l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe est la seule caractéristique personnelle qui accroisse la probabilité d'emploi à temps partiel. L'augmentation de la probabilité que les femmes soient embauchées à titre temporaire et que les jeunes et les travailleurs âgés travaillent à temps partiel, de même que la moindre probabilité que les travailleurs moyennement qualifiés occupent des emplois à temps partiel, sont fonction des catégories d'emplois qu'occupent ces personnes. Par exemple, le personnel de la vente et des services occupe sensiblement plus d'emplois à temps partiel. Ainsi, si les emplois atypiques sont «presque devenus le mode d'accès normal des jeunes au marché de l'emploi» (Treu, 1992, p. 503), cela tient vraisemblablement aux catégories professionnelles dans lesquelles les jeunes trouvent leur premier emploi.

Les résultats de l'estimation montrent aussi que les prévalences des deux formes d'emploi atypique ne coïncident pas nécessairement d'un pays à l'autre. C'est ainsi que l'Espagne enregistre sensiblement plus d'emploi temporaire et moins d'emploi à temps partiel que l'Allemagne, alors que les Pays-Bas ont sensiblement moins d'emploi temporaire et davantage d'emploi à temps partiel. Cela confirme la conclusion selon laquelle les deux formes d'emploi atypique diffèrent quant à leur relation au marasme du marché de l'emploi: un taux élevé d'emploi à temps partiel paraît faire diminuer le taux de chômage alors qu'un taux élevé d'emploi temporaire n'est qu'une preuve de plus de l'affaiblissement de la position des intéressés sur le marché de l'emploi en période de chômage élevé (des jeunes). Du point de vue de la politique de l'emploi, il semble donc que la création d'emplois à temps partiel (attractifs) constitue une option beaucoup plus intéressante que l'assouplissement du marché de l'emploi obtenu en favorisant l'emploi temporaire.

Références

- Amemiya, Takeshi; Nold, Frederick. 1975: «A modified logit model», *Review of Economics and Statistics* (Cambridge), vol. 57, n° 2 (mai), pp. 255-257.
- Büchtemann, Christoph. F.; Quack, Sigrid. 1989: «“Bridges or traps”? Non-standard employment in the Federal Republic of Germany», Rodgers et Rodgers (directeurs de publication), pp. 109-148.
- Burchell, Brendan. 1989: «The impact on individuals of precariousness in the United Kingdom labour market», Rodgers et Rodgers (directeurs de publication), pp. 225-248.
- Córdova, Efrén. 1986: «De l'emploi total au travail atypique: vers un virage dans l'évolution des relations de travail», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 125, n° 6 (nov.-déc.), pp. 715-733.
- Cousins, Mel. 1992: «Sécurité sociale et travailleurs atypiques en Irlande», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 131, n° 6, pp. 703-718.
- Delsen, Lei. 1995: *Atypical employment: An international perspective – Causes, consequences and policy* (Groningen, Wolters-Noordhoff).
- . 1993: «Part-time employment and the utilisation of labour resources», *Labour* (Oxford), vol. 7, n° 3, (hiver), pp. 73-91.
- . 1991: «Atypical employment relations and government policy in Europe», *Labour* (Oxford), vol. 5, n° 3 (hiver), pp. 123-149.
- Doeringer, Peter B.; Piore, Michael J. 1971: *Internal labor markets and manpower analysis* (Lexington, D.C. Heath).
- Hoevenberg, Jeroen; de Grip, Andries. 1994: *Indicators of occupational employment in the European Union, ROA-R-1994/3E*, Maastricht, Centre de recherche sur l'éducation et le marché du travail.
- Judge, George G.; Griffiths, William E.; Hill, R. Carter; Lee, Tsoung-Chao. 1980: *The theory and practice of econometrics* (New York, John Wiley & Sons).
- Kravaritou-Manitakis, Yota. 1988: *New forms of work: Labour law and social security aspects in the European Community* (Dublin), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- Larson, Tom; Ong, Paul M. 1994: «Imbalance in part-time employment», *Journal of Economic Issues* (Lincoln), vol. 28, n° 1 (mars), pp. 187-196.
- Marshall, Adriana. 1989: «The sequel of unemployment: The changing role of part-time and temporary work in Western Europe», Rodgers et Rodgers (directeurs de publication), pp. 17-48.
- Meulders, Danièle; Plasman, Robert. 1993: «Part-time work in EEC countries: Evaluation during the 1980s», *Labour* (Oxford), vol. 7, n° 3 (hiver), pp. 49-71.
- ; Plasman, Olivier; Plasman, Robert. 1994: *Atypical employment in the EC* (Aldershot, Dartmouth).
- OCDE. 1995: *Perspectives de l'emploi* (Paris, OCDE).
- Polivka, Anne E.; Nardone, Thomas. 1989: «On the definition of “contingent work”», *Monthly Labor Review* (Washington), vol. 112, n° 12 (déc.), pp. 9-16.
- Reich, Michael; Gordon, David M.; Edwards, Richard C. 1973: «A theory of labor market segmentation», *American Economic Review* (Nashville), vol. 63, n° 2 (mai), pp. 359-365.
- Rodgers, Gerry. 1989: «Precarious work in Western Europe: The state of the debate», Rodgers et Rodgers (directeurs de publication), pp. 1-16.
- ; Rodgers, Janine (sous la direction de). 1989: *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail: la croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest* (Genève), Institut international d'études sociales (Bruxelles), Université libre de Bruxelles.
- Thurow, Lester C. 1975: *Generating inequality* (New York, Basic Books).
- Tilly, Chris. 1991: «Reasons for the continuing growth of part-time employment», *Monthly Labor Review* (Washington), vol. 114, n° 3 (mars), pp. 10-18.
- Treu, Tiziano. 1992: «La flexibilité du travail en Europe», *Revue internationale du Travail* (Genève), vol. 131, n° 4-5, pp. 533-549.
- Wilkinson, Frank (directeur de publication). 1981: *The dynamics of labour market segmentation* (Londres, Academic Press).