

• DOCUMENT D'ÉTUDES

MAI 2024
N° 275

Travailler moins pour travailler mieux ?

Une analyse du lien entre temps partiel et conditions de travail

Mikael Beatriz
Dares

Louis-Alexandre Erb
Dares

Affilié à l'université Gustave Eiffel (TEPP, ERUDITE)

Travailler moins pour travailler mieux ? Une analyse du lien entre temps partiel et conditions de travail

Mikael Beatriz (Dares) et Louis-Alexandre Erb (Dares, université Gustave Eiffel, TEPP, ERUDITE)

Résumé

Ce document tente d'identifier le lien entre réduction individuelle du temps de travail, à travers l'emploi à temps partiel, et conditions de travail. De nombreuses études ont suggéré que les salarié(e)s à temps partiel n'ont pas nécessairement de meilleures conditions de travail que celles et ceux à temps plein. Bien souvent, leurs professions et secteurs d'activité sont spécifiques, ce qui rend difficile l'interprétation de la relation entre quotité de travail et conditions de travail. Pour en tenir compte, nous proposons une méthode d'estimation par régression à effets fixes à partir des données de panel des enquêtes Conditions de travail 2013, 2016, 2019.

Le passage d'un temps complet à un temps partiel est associé à de meilleures conditions de travail pour certaines dimensions, notamment les contraintes physiques, les contraintes horaires et l'intensité du travail. Cependant, cette transition s'accompagne d'une plus forte insécurité socio-économique. L'amélioration des conditions de travail est plus marquée et concerne davantage de dimensions lorsque l'ampleur de la réduction du temps de travail est plus importante. En étudiant plus finement les variations de temps de travail à partir du nombre d'heures et de jours travaillés par semaine, les estimations convergent pour indiquer que réduire le nombre de jours sans réduire le nombre d'heures ne semble pas influencer significativement les conditions de travail, à l'exception des contraintes horaires.

Mots clés : conditions de travail ; temps de travail ; temps partiel ; pénibilité physique ; risques psycho-sociaux

Remerciements : Les auteurs expriment leur gratitude envers Elisabeth Algava, Nathalie Amstutz, Thomas Breda, Thomas Coutrot, Kevin Fourrey, Fabien Guggemos et Yannick L'Horty pour leurs contributions éclairantes et leurs conseils avisés. De plus, ils tiennent à remercier l'ensemble des participantes et participants au séminaire interne de la Dares, à la journée des doctorant-es du laboratoire Erudite, au 12^{ème} congrès de l'Association française d'économie politique (Afep) et à celles du congrès *Gender(ed) Labor* de la société suisse d'études sur le genre pour leurs discussions enrichissantes.

Sommaire

Introduction.....	3
1. Contexte institutionnel et définition	5
2. Revue de littérature	9
3. Données	13
3.1. Enquêtes Conditions de travail	13
3.2. Base de données et champ de l'étude.....	14
3.3. Indicateurs de conditions de travail	15
4. Statistiques descriptives	20
4.1. Caractéristiques sociodémographiques des salariés à temps partiel	20
4.2. Raisons déclarées du temps partiel	23
4.3. Conditions de travail en coupe	28
5. 5. Stratégie empirique	31
5.1. Problèmes d'estimation	31
5.2. Modèle principal retenu	33
6. Résultats	34
6.1. Résultats du modèle principal	34
6.2. Compléments.....	36
6.3. Robustesse	37
7. Analyse des résultats.....	39
7.1. Contraintes physiques, intensité du travail et exigences émotionnelles.....	39
7.2. Contraintes horaires	40
7.3. Rapports sociaux dégradés	41
7.4. Conflits de valeur	41
7.5. Manque de reconnaissance	42
7.6. Insécurité socio-économique.....	43
7.7. Manque d'autonomie	44
8. Discussion	44
Bibliographie	47
Annexes.....	54

Introduction

En 2019, 18 % des salariés occupent un emploi à temps partiel en France, c'est-à-dire avec une durée du travail contractuelle inférieure à la durée légale ou conventionnelle, que ce soit au niveau hebdomadaire, mensuel ou annuel. Massivement développé à partir des années 1980, cette forme d'emploi a largement contribué à la réduction générale du temps de travail des salariés constatée sur les cinquante dernières années, aux côtés d'autres mesures telles que les réductions collectives du temps de travail et l'extension du salariat (Raffin et Yildiz, 2019).

Les nombreux travaux qui ont étudié cette population convergent pour indiquer que leurs conditions d'emploi sont plus dégradées que la moyenne. Ils ont tendance à avoir de bas salaires, des contrats de travail de courte durée. Leurs carrières sont davantage hachées et ils cumulent souvent plusieurs emplois (par exemple Pak et Zilloniz, 2013 ; Murlot et Yildiz, 2020). D'autres études ont mis en évidence que le temps partiel ne concernait pas l'ensemble de la population salariée dans les mêmes proportions. Les postes à temps partiel sont majoritairement occupés par des femmes, souvent peu qualifiées. Les rares études à s'intéresser à leurs conditions de travail se sont donc focalisées sur des professions spécifiques et leurs résultats reflètent avant tout cette ségrégation professionnelle. Ces personnes sont par exemple davantage soumises à des contraintes posturales et un environnement de travail difficile (c'est le cas pour les femmes de chambre ; Puech, 2005), ou une forte amplitude de la journée de travail et des pénibilités physiques à l'instar des aides à domicile (Messaoudi, Farvaque et Lefebvre, 2011 ; Doniol-Shaw et al., 2007).

D'autres travaux ont tenté d'apporter une vue d'ensemble à leurs situations, pour mieux comprendre la nature atypique de cette forme d'emploi. Leurs auteurs observent que les conditions de travail des personnes à temps partiel se caractérisent par une moindre reconnaissance et valorisation du travail (Alonzo, 2000), une moindre sécurité de l'emploi (Alonzo, 2000 ; OCDE, 2010), des horaires de travail plus fréquemment atypiques et des tâches plus répétitives (Bué et Cristofari, 1986). Toutefois malgré une focale plus large, il est de nouveau difficile de distinguer ce qui, dans ces observations, découle de l'occupation d'un emploi sur un temps réduit ou de la profession exercée.

À première vue, il semble qu'occuper un poste à temps réduit ne garantisse pas de meilleures conditions de travail, allant à l'encontre de l'une des motivations historiques de la réduction

générale du temps de travail (Thoemmes, 2000). Est-il possible, qu'au-delà de ce constat en apparence paradoxal, les deux approches puissent être conciliées ? Peut-on identifier quantitativement un lien précis entre durée du travail et conditions de travail ? Dit autrement, est-ce qu'en moyenne, une personne qui réduit son temps de travail améliore ses conditions de travail ? Cette étude tente de répondre à cette question. Pour ce faire, l'enquête française Conditions de travail de la Dares est mobilisée. Ce dispositif statistique, qui existe depuis 1978, est représentatif des personnes en emploi. Ces données permettent à la fois de mettre en place un protocole d'estimation adapté à cette problématique et de mesurer l'ensemble des dimensions connues à ce jour du vécu du travail.

Les résultats principaux de l'étude sont de deux ordres. Dans un premier temps, les résultats précédemment cités concernant les salariés à temps partiel sont retrouvés et solidifiés. L'emploi à temps partiel apparaît fortement concentré chez les femmes exerçant certains métiers spécifiques (vente, nettoyage, hôtellerie-restauration, etc.). Pour autant, malgré une quotité de travail moindre, leurs conditions de travail sont, pour certaines dimensions, moins bonnes que celles des salariés exerçant à temps plein, tandis qu'elles sont meilleures pour d'autres. Cela suggère que des biais affectent la distribution de l'emploi à temps partiel, perturbant l'analyse des résultats, et qu'il convient de les corriger. Dès lors, dans un second temps, une fois pris en compte ces biais, le lien entre durée du travail et conditions de travail apparaît plus nettement : les salariés qui exercent à temps partiel présentent globalement de meilleures conditions de travail que les autres.

Le plan de l'étude est le suivant. Le contexte institutionnel français du recours au temps partiel est tout d'abord décrit, avant de passer en revue les travaux récents liant temps de travail et conditions de travail. Dans la troisième et la quatrième parties, les données mobilisées et les indicateurs retenus pour cette étude sont présentés et la population des salariés à temps partiel est caractérisée. Une cinquième partie discute de la modélisation économétrique retenue. Les sixième et septième parties présentent respectivement les résultats principaux et complémentaires, et tentent d'interpréter les résultats obtenus. Enfin, les limites et la portée des résultats sont discutées.

1. Contexte institutionnel et définition

En 1975 en France, la part du temps partiel dans l'emploi salarié n'était que de 7 %, contre 19 % en 2019 (graphique A). C'est notamment entre les années 1980 et 1990 que la hausse a été la plus forte. L'augmentation du volume d'emploi à temps partiel est concomitante de celle de l'emploi total et s'inscrit dans un ensemble de politiques guidées par le lien entre temps de travail, productivité du travail et emploi dans un contexte de forte augmentation du chômage (Bloch-London et Marchand, 1990 ; Golden, 2012). De façon comptable, la hausse de la participation des femmes au marché du travail durant cette période correspond à la fois à des transformations sectorielles de la production en France (moins d'industries employant principalement des hommes ; davantage de services employant principalement des femmes) et au développement de l'emploi à temps partiel (Afsa et Buffeteau, 2006 ; Husson, 2018 ; Meurs et Pora, 2019).

Cette forme d'emploi de la force de travail trouve ses prémisses dans le souhait des entreprises d'ajuster les effectifs au « roulement » de l'activité et a donc été historiquement créée dans le secteur du commerce, particulièrement sensible aux aléas de la demande de biens et services (Maruani et Meron, 2014). Elle se développe ensuite de la fin des années 1970 aux années 1990 à la faveur de la mise en place d'incitations socio-fiscales, qui sont présentées alors à la fois comme des mesures de politique familiale visant à améliorer la conciliation vie professionnelle – vie personnelle (répondant à la « demande » sociale des femmes) et à maintenir les mères en emploi, et comme des mesures de politique d'emploi visant à partager le travail et à résorber le chômage de masse (Maruani et Nicole, 1989 ; Puech, 2005). Le développement de l'emploi à temps partiel n'est pas linéaire. Il connaît trois grandes périodes de croissance qui sont à mettre en parallèle d'évolutions de nature législative.

La première période débute en 1981 lorsque le temps partiel est autorisé dès l'embauche. L'article L. 212-4-2 de la loi n° 81-64 du 28 janvier 1981 relative au travail à temps partiel stipule ainsi que : « des horaires de travail à temps partiel inférieurs à la durée normale de travail dans l'établissement ou l'atelier et à la durée légale du travail peuvent être pratiqués, [...]. Ils sont proposés aux salariés de l'établissement ou de l'entreprise qui demandent à en bénéficier, avant d'être offerts aux demandeurs d'emploi. ». La pratique du temps partiel est facilitée également dans la fonction publique, d'abord en 1982 puis en 1984. En 1985, le temps partiel est utilisé comme mesure de réduction du chômage avec des aides financières accordées en cas

d'embauche à temps partiel de demandeurs d'emploi. C'est la raison pour laquelle, de 1981 à 1986, le volume d'emploi à temps partiel augmente fortement, avec près de 800 000 emplois concernés, et plus particulièrement parmi la tranche d'âge des 15-25 ans (+340 000 emplois ; **graphique B**). En seulement quatre années, entre 1982 et 1986, le nombre de personnes en sous-emploi¹ double, surtout parmi les jeunes femmes et hommes (Thélot, 1986).

La deuxième période de forte croissance est liée à une mesure socio-fiscale. En août 1992, un abattement de 30 % sur les cotisations patronales d'assurance sociale est instauré pour les créations d'emplois en contrats à durée indéterminée à temps partiel ou les transformations d'emplois à temps plein en temps partiel. Il concerne les salariés travaillant de 19 heures à 30 heures par semaine. En janvier 1993, l'abattement est relevé à 50 % et la tranche horaire est élargie, passant de 16 heures à 32 heures. En 1994, l'abattement redescend à 30 %. Il est progressivement arrêté entre 2001 et 2003 mais son bénéfice reste acquis pour les contrats signés antérieurement. Il est définitivement supprimé en 2006. Par ailleurs, une réduction de cotisations sociales a été mise en place à partir de 1993 sur les bas salaires. Jusqu'en 1997 (et partiellement jusqu'en 2003), le calcul de l'allègement portait sur le salaire mensuel et non le salaire horaire, selon le principe de proratisation (Oliveira et Ulrich, 2002 ; Ulrich et Zilberman, 2007). De 1992 à 1998, le nombre d'emploi à temps partiel augmente en conséquence de 1 million. Cette fois, la hausse est portée principalement par la tranche d'âge des 25-50 ans (+ 870 000 emplois).

Dans les années 2000, une troisième période de hausse soutenue du temps partiel a lieu à la faveur de deux ensembles de modifications législatives. Premièrement, plusieurs dispositifs favorisent le temps partiel au moment de la transition emploi-retraite. La loi du 21 août 2003 intègre ainsi des facilités de cumul emploi-retraite, et les règles en seront de nouveau assouplies pour tous les régimes de cotisation en 2009 (Drees, 2021 ; p. 177). Le nombre de personnes cumulant emploi et retraite dans le régime général est ainsi passé de 137 000 en 2006 à 366 000 en 2014 (Lubin et Savary, 2019). De même, la loi prévoit un assouplissement du dispositif de

¹ La définition du sous-emploi retenue par Thélot correspond à des personnes actives occupées qui travaillent à temps partiel mais cherchent un temps plein ou des personnes qui travaillent à temps plein mais ont travaillé moins que d'habitude pendant la semaine de référence. Pour le Bureau International du Travail (BIT), les personnes en situation de sous-emploi comprennent les personnes en emploi qui satisfont à trois critères : elles souhaitent travailler davantage ; elles sont disponibles pour travailler davantage et elles ont travaillé moins qu'un seuil relatif au temps de travail.

retraite progressive à partir du 1er juillet 2006, dispositif qui sera pérennisé en 2010. Les assurés peuvent bénéficier d'une retraite progressive sans bénéficier du taux plein à partir de 150 trimestres validés. Deuxièmement, la loi d'août 2008 simplifie les différents dispositifs d'aménagement du temps de travail. En fonction du niveau d'activité, l'entreprise peut déterminer des périodes de diminution d'activité durant l'année en abaissant la durée et les horaires de travail des salariés.

Sous l'effet de cet ensemble de mesures, de 2008 à 2013, le volume d'emploi à temps partiel s'accroît de 362 000, et la hausse concerne exclusivement les plus de 50 ans (+365 000). Cette fois, la hausse du volume d'emploi à temps partiel concerne proportionnellement davantage les hommes ([graphique C](#)).

En quelques décennies, ce sont pour l'essentiel un grand nombre d'emplois peu ou pas qualifiés à temps partiel qui ont été créés dans les services : aides à domiciles, aides ménagères et assistances maternelles ; aides-soignantes ; employés de l'hôtellerie et de la restauration (Le Ru, 2011). Le développement du temps partiel apparaît comme un outil de flexibilisation des horaires de travail et le reflet des stéréotypes de genre (Coutrot, 2021).

Le lien entre temps partiel et stéréotypes de genre se révèle lorsque l'on compare les taux d'emploi à temps partiel entre pays de l'Union européenne ([graphique D](#)). D'après Eurostat et l'enquête sur les forces de travail, les pays d'Europe continentale et du Nord ont les taux les plus élevés, comme les Pays-Bas (50 % en 2019), la Suisse (38 %), l'Allemagne (27 %), l'Autriche (27 %) ou la Norvège (26 %) ; à l'inverse, les pays d'Europe de l'Est affichent des taux bien plus bas comme en Roumanie (6 %), Croatie (5 %), Slovaquie (5 %), Hongrie (4 %) ou Bulgarie (2 %). Ce fort gradient traduit différentes formes institutionnelles que peut prendre la division sexuée du travail domestique (Wierink, 2004) : certaines économies fonctionnent par maintien des femmes dans l'emploi salarié en recourant au travail à temps partiel, tandis que dans d'autres, la sortie du marché du travail demeure la voie privilégiée. Ce résultat suggère que les taux de temps partiel observés sont avant tout le fruit d'une histoire propre à chaque pays (L'Horty et Rugani, 2000 ; Beham et al., 2019), produisant des normes et représentations qui orientent les décisions des salariés. Autrement dit, le développement du temps partiel a certes été influencé par des stéréotypes de genre, mais en retour, en maintenant la présence des femmes au foyer, il

constitue aussi une forme d'emploi propice au maintien des différences entre femmes et hommes de temps de travail domestique et partant à façonner les comportements des salariés concernant le recours au temps partiel.

Le développement de l'emploi à temps partiel est également évoqué en lien avec le vieillissement de la population. En cas de problème de santé, de situation de handicap ou de maladie, ou à proximité de la retraite, le temps partiel devient une politique de maintien en emploi (OCDE, 2006 ; Zabalza, Pissarides et Barton, 1980). Un dispositif de temps partiel pour motif thérapeutique existe en France. À la suite d'un arrêt maladie et avec l'accord de l'employeur, un salarié peut reprendre à temps partiel sur prescription médicale. La durée est fixée à un maximum d'un an renouvelable. Le temps partiel est également de droit pour les personnes en situation de handicap relevant de l'obligation d'emploi et après avis du médecin du travail. Enfin, les salariés exposés à certains seuils de facteurs de pénibilité bénéficient d'un compte professionnel de prévention depuis 2014, ouvrant droit à un passage à temps partiel avec complément de rémunération.

Aujourd'hui, selon la définition du Code du travail, un contrat est à temps partiel s'il fixe une durée du travail inférieure à la durée légale du travail, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement. Cette durée peut être fixée de manière hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Depuis 2013, une durée minimale hebdomadaire de travail de vingt-quatre heures a été fixée et toute heure complémentaire doit donner lieu à une majoration de salaire. Toutefois, des exceptions sont prévues à la fois pour les personnes déjà en contrat à temps partiel d'une durée inférieure, pour les jeunes de moins de 26 ans encore en études, pour les personnes dont le parcours d'insertion le justifie (contrats aidés, etc.), pour les salariés des particuliers employeurs, pour les salariés en contrat de courte durée, pour les salariés qui en font la demande (handicap, etc.) ou pour certaines branches professionnelles (notamment la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile ; celle de la coiffure et des professions connexes ; celle de l'hospitalisation privée ou encore celle des transports routiers et activités auxiliaires du transport).

2. Revue de littérature

Un certain nombre de travaux se sont penchés sur le lien entre temps de travail et conditions de travail mais aussi état de santé. Dans la période récente et à partir d'une approche quantitative, trois ensembles de travaux de natures différentes apportent un éclairage sur ce lien.

Le premier ensemble est constitué des travaux qui étudient les implications de la réduction collective du temps de travail. Les conséquences sont analysées en termes d'emploi (pour la cinquième semaine de congés payés et les 39 heures : Cette, 1992 ; pour les 35 heures : Galtier et L'Horty, 2000 ; Gubian et al., 2004 ; Crépon et al., 2004), d'état de santé et de variations dans les comportements addictifs (Berniell et Bietenbeck, 2020), mais aussi de conditions de travail (Estrade et al., 2001 ; Bunel et al., 2002 ; Askenazy, 2003 ; Coutrot, 2006), rythmes de travail (Afsa et Biscourp, 2004) ou conditions de vie (Meda et Orain, 2002).

Ces études ont mis en évidence des résultats contrastés : d'un côté, un temps libéré, mais de l'autre, une intensification du travail et une flexibilisation des horaires du travail, avec un fort gradient socio-professionnel dans les deux cas (Askenazy, 2013 ; Pailhé et al., 2019). Cette ambiguïté s'explique par l'accroissement concomitant de la flexibilité des horaires de travail dans les entreprises lors du passage aux 35 heures. Les employeurs ont pu optimiser les temps de travail des salariés grâce à un ensemble de transformations organisationnelles de leur processus de travail – recours aux jours de RTT, optimisation des plannings et des temps de pauses, réduction de la durée des réunions, extension du *multitasking*, etc. – afin de s'adapter aux fluctuations de l'activité et limiter les effets de la réduction du temps de travail (Coutrot et Guignon, 2002). Ces modifications de l'organisation, orientées vers plus de « juste à temps » pour maintenir la productivité du travail, ont conduit à une intensification du travail des salariés (Askenazy, 2004).

Un deuxième ensemble s'intéresse au lien entre activité réduite et conditions de travail par l'étude du travail en temps de crise économique. Les fluctuations de l'activité, et donc du temps moyen travaillé dans la sphère professionnelle, représentent un terrain propice pour comprendre le lien entre durée du travail hebdomadaire et conditions de travail. Une série d'articles (Ruhm, 2000 ; 2003 ; 2005) ont mis en évidence une corrélation positive (ou pro-

cyclique) entre activité économique et mortalité, interprétée de trois façons. En premier lieu, le temps travaillé plus élevé durant les pics d'activité réduit le temps alloué aux autres temps sociaux, plus bénéfiques pour la santé. En second lieu, l'exposition accrue aux risques professionnels et au stress liés au travail dégrade l'état de santé, en particulier lorsque la durée du travail et les exigences professionnelles augmentent. Cette perspective s'inscrit dans la lignée du modèle en psychologie sociale de Karasek et Theorell (1990). Enfin, le risque d'accidents de la route augmente. Par conséquent, en période de croissance, le temps de travail augmente, ce qui est associé à un point haut de mortalité ; en période de récession, le temps de travail diminue, ce qui est associé à un point bas de mortalité.

Toutefois, l'ajustement du temps de travail à l'activité n'est pas aussi direct. La contraction de l'activité économique conduit généralement à un ajustement à la baisse de l'emploi. Cela peut conduire à une durée du travail augmentée pour les personnes qui restent en emploi» et les conditions de travail peuvent se dégrader face à ce report de charge de travail, comme cela a été mis en évidence par Fontaine et al. (2016) dans le cas français à partir de l'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP). À nouveau, le lien entre durée du travail et conditions de travail réapparaît.

Enfin, un troisième ensemble de travaux, dans des disciplines variées, ont mis en évidence une forte association entre la durée du travail et la dégradation de l'état de santé, la baisse du bien-être psychologique ou un risque accru d'accidents du travail. Ces études incluent des méta-analyses et recensions d'articles (pour des références, voir Sparks et al., 1997 ; Tucker et Folkard, 2012 ; Bannai et Takamoshi, 2014 ; Kivimäki et al., 2015). Elles mettent en avant, majoritairement, que cette relation s'explique par l'état de fatigue consécutif à la durée prolongée du travail et plus minoritairement à l'influence de différents « stressseurs » organisationnels liés au travail.

En particulier, les horaires de travail longs (en général plus de 40 heures hebdomadaires ; Caruso et al., 2006), du fait du déficit de temps laissé au hors-travail, sont associés, entre autres, à des problèmes de santé, tels qu'un déficit de sommeil (Rosa et al., 1996), une prise de poids accrue (Nakamura et al., 1998), une réduction des capacités cognitives (Proctor et al., 1996), une hausse des troubles musculo-squelettiques (Bergqvist et al., 1995) et un risque plus élevé de décès

précoce (Nylen et al., 2001). D'autres travaux ont mis en évidence que des horaires étendus diminuaient l'attention et la vigilance des travailleurs pouvant conduire à une baisse de l'efficacité au travail (multiplication des erreurs ou ralentissement volontaire du rythme de travail par les travailleurs ; Landrigan et al., 2004 ; Duchon et al., 1997 ; Collewet et Sauermann, 2017) et à un risque accru d'accidents du travail (Folkard et Lombardi, 2006 ; Lee et Lee 2016).

Connaître des longues heures de travail affecte également la sphère privée. Ces horaires sont associés à davantage de conflits familiaux (Greenhauss et al., 1987), à une moindre attention accordée à l'éducation des enfants (Phipps et al., 2006), voire à une possible diminution de la fertilité (Tuntiseranee et al., 1998). Ici, le temps de travail professionnel empiète sur la sphère privée et réduit le temps alloué à d'autres activités. Par ailleurs, la probabilité d'effectuer des horaires atypiques peut dépendre du temps passé au travail. Le travail de nuit, le dimanche ou les longues journées de travail, plus de 10 heures par jour, sont plus rares à temps partiel qu'à temps plein en moyenne parmi les pays de l'OCDE (OCDE, 2010). Des résultats similaires sont apportés par l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2005 qui indique que les horaires atypiques (le soir, la nuit) sont moins fréquents à temps partiel (Burchell et al., 2009). D'autres études montrent qu'à caractéristiques observables égales, le risque de voir l'entourage familial se plaindre des horaires de travail diminue lorsque l'emploi occupé est à temps partiel (Bègue, 2019), tout comme celui de s'estimer incapable d'effectuer le même travail jusqu'à la retraite (Beatriz, 2023).

Inversement, travailler à temps partiel ne semble pas réduire le risque d'accident du travail. Les personnes travaillant des semaines plus courtes connaissent un risque d'accident du travail plus faible que les autres (Lombardi et al., 2010) mais une fois rapporté aux nombres d'heures travaillées, le taux horaire d'accidents est plus élevé. Comme le suggèrent les auteurs, qui mobilisent des données en coupe, ces résultats pourraient être biaisés par un ensemble de facteurs non mesurés, tels que des métiers plus exposés aux risques professionnels lorsque le temps de travail est plus faible.

Les salariés à temps partiel présentent aussi des niveaux de stress, de troubles physiques et d'absentéisme plus élevés que ceux à temps plein. L'activité à temps partiel est corrélée avec une qualité de l'emploi plus faible (McGovern et al., 2004), un travail plus routinier et moins agréable (Ross et Wright, 1998). De même, les femmes qui travaillent à temps partiel moins de 30 heures par semaine ont une autonomie plus faible que celles à temps partiel pour 30 heures ou plus

hebdomadaire (Burchell et al., 2009). Pour Thoemmes (2012), si une réduction de la durée effective du travail, même appréciée des salariés, s'accompagne d'une intensification du travail, elle peut avoir des effets négatifs sur la santé physique ou mentale. Devoir faire une quantité de travail équivalente dans une quantité de temps réduite augmente mécaniquement les cadences et les contraintes de rythme (Boisard et al., 2003 ; Pirc, 2022).

Ces travaux indiquent donc une association contrastée entre la durée du travail hebdomadaire et les conditions de travail. Pour autant, peu de travaux ont mis en évidence directement ce lien, et encore moins en mobilisant des données permettant à la fois de limiter les différents biais d'estimation et en se basant sur la conceptualisation des conditions de travail et de la souffrance au travail (Collègue d'experts sur les risques psychosociaux ; voir Gollac et Bodier, 2011). Trois raisons pourraient expliquer pourquoi la littérature peine à le faire. La première est d'ordre statistique : l'absence de données longitudinales limite la capacité à s'abstraire de nombreux effets de sélection opérant dans la distribution du temps de travail, à l'instar de l'emploi à temps partiel, ce qui rend l'estimation biaisée. De plus, les enquêtes sur les conditions de travail sont peu fréquentes, voire inexistantes dans certains pays, ce qui ne permet pas d'affronter cette question ou alors imparfaitement. La seconde raison est d'ordre législatif : la simultanéité de différentes modifications de la législation rend difficile l'isolement de l'effet spécifique de chacune sur les conditions de travail, à l'instar des 35 heures dans le cas français qui ont été mises en place en même temps qu'une série de mesures qui en ont limité l'effet (Pham, 2002 ; Gubian et al., 2004). La troisième est d'ordre épistémologique : la conceptualisation des conditions de travail, en particulier la reconnaissance progressive de la pénibilité physique du travail dans un premier temps, puis de la souffrance au travail et des risques dits psychosociaux dans un second temps, est plus récente que l'étude d'autres dimensions habituellement examinées (nombre d'emplois, productivité du travail, état de santé, etc.) ce qui limite les possibilités d'investigation approfondie et l'accumulation des connaissances sur ce sujet.

3. Données

3.1. Enquêtes Conditions de travail

Cette étude utilise les données des enquêtes Conditions de travail (CT) conçues et menées depuis 1978 par la Dares. Les questionnaires sont collectés par des enquêteurs de l'Insee au domicile des personnes interrogées. L'échantillon est tiré aléatoirement dans les bases exhaustives du recensement de la population, sur le champ des individus âgés de 15 ans ou plus et résidant en France dans des logements ordinaires. Les réponses sont représentatives des actifs occupés, salariés ou non. D'abord administrées à un rythme septennal et en coupe, les enquêtes CT sont répétées tous les trois ans et sont menées en panel depuis 2013. Les individus répondants d'une année donnée sont réinterrogés tous les trois ans, quel que soit leur statut d'activité (en emploi, au chômage, à la retraite, autres formes d'inactivité). De plus, afin de conserver un échantillon représentatif en coupe à chaque édition de l'enquête, un échantillon d'individus dits "entrants" tirés aléatoirement est ajouté à chaque nouvelle édition afin de rafraîchir le panel et limiter le biais d'attrition.

Les enquêtes CT décrivent de manière détaillée les expositions physiques (contraintes, nuisances, risques), l'organisation du travail (intensité, rythme, autonomie), l'organisation du temps de travail (durée, calendrier, horaires). Depuis 2013, elles mesurent les expositions aux risques psychosociaux (intensité du travail, exigences émotionnelles, rapport sociaux dégradés, autonomie et marges de manœuvre, insécurité socio-économique, conflits de valeur). Elles collectent des données sur l'état de santé déclaré (santé générale, score de bien-être de l'OMS - indice WHO-5², limitations d'activité, problèmes de santé chroniques ou durables, handicap et perte d'autonomie), l'absentéisme, le présentéisme et les accidents du travail déclarés par les personnes interrogées.

Les enquêtes fournissent également des informations sociodémographiques (âge, sexe, niveau d'éducation) et apportent des renseignements sur les trajectoires familiales et professionnelles des répondants (catégorie socioprofessionnelle, revenu d'activité, ancienneté dans l'emploi, conditions d'emploi). Du fait de la dimension longitudinale des données, elles interrogent des

² Pour en savoir plus : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=FRPS%2043>

personnes ayant perdu ou quitté leur emploi depuis leur première interrogation, ainsi que les principaux motifs de cette sortie.

Entre octobre 2012 et février 2013, 32 692 personnes en emploi ont été enquêtées, ce qui constitue l'échantillon de l'édition 2013 de l'enquête et le point de départ du panel. Entre octobre 2015 et juin 2016, 27 610 personnes ont été sondées, dont 22 833 en ré-interrogation et 4 777 "entrants", constituant la base de données de l'édition 2016 de l'enquête. Enfin, entre octobre 2018 et mai 2019, 27 862 individus ont répondu à l'édition 2019 de l'enquête : 16 560 ont répondu aux éditions 2013 et 2016, 3 403 ont été interrogés en 2016 mais pas en 2013 (car ils faisaient partie des "entrants" de 2016) et 7 899 sont des "entrants" de l'édition 2019.

3.2. Base de données et champ de l'étude

Le champ de l'étude est constitué des salariés résidant en France hors Mayotte. Les non-salariés ont été exclus de l'étude dans la mesure où, sans contrat de travail les liant à un employeur, ils n'entrent pas dans la réglementation de la durée légale du travail et, par conséquent, de l'emploi à temps partiel. Mayotte a été exclue car seule l'édition 2019 de l'enquête couvre cette région³. Deux bases de données sont constituées pour cette étude :

- La première, en coupe, dite « base coupe », porte sur les salariés en 2019, soit 22 310 personnes interrogées représentant environ 24 millions de salariés. Elle permettra de décrire la population des salariés à temps partiel (cf. section suivante).
- La seconde, en panel, dite « base panel », est constituée à partir des ré-interrogations successives de l'échantillon de l'enquête. Les personnes en emploi lors de l'enquête 2013 ont été réinterrogées en 2016, et les personnes en emploi lors de l'enquête 2016 ont été réinterrogées en 2019. Au total, cette deuxième base de données permet de suivre 20 641 individus sur au moins deux éditions parmi les trois disponibles, dont plus de la moitié les trois éditions (**tableaux 1 et 2**). Il s'agit donc d'un panel non-cylindré.

³ Excepté pour les statistiques descriptives dans la section 4 du présent document : celles-ci portant sur le seul millésime 2019, elles couvrent la France entière, département de Mayotte inclus.

Tableau 1 : nombre d'individus dans la base panel

	Individus	Proportion (en %)	Périodes d'observation
	11 627	56	2013-2016-2019
	5 679	28	2013-2016
	2 761	13	2016-2019
	574	3	2013-2019
Ensemble	20 641	100	

Champ : salariés, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes Conditions de travail 2013, 2016, 2019

Tableau 2 : nombre d'observations selon l'année dans la base panel

Année	Observations	Proportion d'observations à temps partiel (en %)
2013	17 880	18.9
2016	20 067	19.6
2019	14 962	18.0
Ensemble	52 909	18.9

Champ : salariés, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes Conditions de travail 2013, 2016, 2019

3.3. Indicateurs de conditions de travail

Les indicateurs synthétiques (parfois dénommés index) sont abondamment utilisés dans la littérature pour mesurer les conditions de travail, en particulier pour les tests psychométriques. Ce sont des outils de mesure qui permettent de synthétiser une grande quantité de données en résumant l'information. Ils visent en théorie à obtenir une variable « latente » inobservable, c'est-à-dire une variable « cachée », qui peut être révélée indirectement à partir d'une diversité de variables. Différentes méthodes peuvent être mobilisées pour les construire : des méthodes statistiques qui identifient des dimensions des conditions de travail ; des méthodes non statistiques qui fondent théoriquement ces dimensions en se basant sur la littérature scientifique. Les formes de ces indices peuvent également être multiples : des variables continues, permettant de mesurer les différents degrés d'exposition ou de vécu du travail ; des variables dichotomiques voire binaires, qui simplifient la mesure ; des variables ordonnées, par exemple en quantiles, afin d'identifier des positions extrêmes.

Ces méthodes servent par exemple à construire des échelles professionnelles comme le *Index of occupational status* (Ganzeboom, De Graaf et Treiman, 1992) ou l'indice de capacité au travail (*Work Ability Index*) de Roelen et al (2014). Si ces indicateurs standardisés ont une certaine pertinence empirique, ils présentent un certain nombre de défauts qui les rendent inadaptés à la présente étude. Premièrement, ils sont construits à partir de questions qui ne sont pas toutes présentes ou peuvent être formulées différemment selon les millésimes des enquêtes Conditions de travail. Il n'est donc pas possible de les répliquer, sauf à poser des hypothèses fortes. Deuxièmement, ils réduisent l'information sur une seule dimension et, par conséquent, tendent à gommer la diversité des situations de travail.

En 2011, le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques-psychosociaux, mis en place à la suite du rapport « Nasse-Légeron », a retenu, sur la base d'une approche théorique et non statistique, six dimensions de risques : les exigences du travail ; les exigences émotionnelles ; l'autonomie et les marges de manœuvre ; les rapports sociaux et relations de travail ; les conflits de valeur ; l'insécurité socio-économique (Gollac et Bodier, 2011). Par la suite, trois dimensions ont été ajoutées après la publication d'un rapport commun Dares/DGAFP (Davie, 2015). La reconnaissance a été isolée au sein des rapports sociaux, ainsi que les contraintes horaires au sein de l'intensité. La dimension des contraintes physiques a été ajoutée car elle représente une dimension classique des conditions de travail.

Avec l'enquête CT 2013, Davie (2015) propose huit indicateurs synthétiques à partir d'une analyse factorielle *a posteriori*, qu'elle compare à une construction *a priori* des axes à partir de la littérature scientifique. Elle constate ainsi que des dimensions sont communes aux deux méthodes (intensité, contraintes physiques, autonomie, contraintes horaires), d'autres apparaissent uniquement dans la construction *a priori* (conflits de valeurs, insécurité), d'autres enfin uniquement dans la construction empirique *a posteriori* (comportements hostiles).

Par la suite, de nombreux auteurs ont poursuivi cette approche par indicateur synthétique. Les dimensions retenues et les variables qui les composent peuvent varier, en fonction de leurs sujets de recherche ou des indicateurs disponibles, une partie du questionnaire de l'enquête variant d'une édition à l'autre. Par exemple, Coutrot (2018) propose de retenir 34 variables de l'enquête CT 2016 afin de caractériser neuf dimensions. À la suite de tests de corrélation, il distingue six expositions à des risques (pénibilité physique, contraintes d'organisation du temps de travail,

intensité du travail, conflits éthiques, demande émotionnelle, insécurité de la situation de travail) et trois ressources de l'environnement de travail (autonomie, soutien social et reconnaissance).

Au total, les dimensions retenues varient selon les auteurs, parmi un ensemble global de 13 dimensions (**tableau 3**). Seule l'intensité du travail apparaît systématiquement. 5 apparaissent quasi systématiquement (les contraintes horaires, le manque d'autonomie, les rapports sociaux dégradés, le manque de reconnaissance et les contraintes physiques) et 2 souvent (exigences émotionnelles, insécurité économique). Mais 5 autres dimensions sont plus rares, dont 3 spécifiques à une seule version. Par exemple, les variables de difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie privée sont en général intégrées à l'intensité ou à l'autonomie. À l'inverse, des versions scindent des dimensions le plus souvent regroupées : par exemple, au sein des contraintes physiques sont distinguées la pénibilité physique liée aux postures de l'environnement physique de travail (Abasabanye, 2021).

Tableau 3 : Dimensions des conditions de travail construites à partir des enquêtes Conditions de travail dans la littérature

	Davie (2015) ⁴		Jégo et Guillo (2016)	Benallah et Domin (2017)	Coutrot (2018)	Briard (2019)	Coutrot (2019)	Hillion (2020)	Abasabanye (2021)	Coutrot (2021)	Briard (2023)	Beatriz (2023)	Beatriz et Erb (2023)
	CT 2013	CT 2013	CT 2013	CT 2013	CT-RPS 2016	Panel 13/16	Panel 13/16	CT 2013	CT-RPS 2016	CT-RPS 2016	CT 2019	Panel 13 /16/19	Panel 13 /16/19
Base de données													
Intensité du travail, pression temporelle, maîtrise temporelle	8	15	16	8	6	4	X	13	6	5	6	13 (dont temps de travail)	17
Contraintes horaires, d'organisation du temps de travail, horaires atypiques	22	9		4	8	5	X	17	5		13	10	14
Difficulté de conciliation							6						
Charge mentale							6						
Autonomie et relations de travail	16	10	7		7	5	X	15		5	11	11	10
Exigences émotionnelles, demande émotionnelle et contact avec le public	9	9	7		5	3	X	9		4	8		4
Rapports sociaux, soutien social, comportements hostiles et relations avec les collègues, tensions avec la hiérarchie	31	15	10 + 4		6	3 + 1	X	23	8	6		8	7
Reconnaissance, relations avec la hiérarchie, la rémunération et l'évaluation	9	36	18		3	3	X	7	7	3	8		5
Conflits de valeur, conflits éthiques	12		10		5	4	X	12			8		10
Epanouissement professionnel, fierté						3			3	5			
Insécurité économique et les changements organisationnels	19	10			4	5 + 3	X	17		3	10		5
Contraintes physiques et environnementales, pénibilité et risques	14	12		7 + 8	4	4	X	23	7 + 6		11		10
Prévention et sécurité								11					

Note de lecture : la valeur indiquée correspond au nombre de variables utilisées dans l'étude pour construire la dimension. Quand des sous-dimensions sont analysées dans l'étude, elles sont distinguées (par exemple : 10 + 4 correspond à une sous-dimension de 10 variables et une autre de 4). Enfin, le caractère « X » correspond à une dimension sans précision du nombre de variables utilisées pour sa construction.

⁴ Davie propose deux jeux d'indicateurs afin de créer des dimensions de conditions de travail : une première méthode consiste à les définir *a priori* en s'appuyant sur la littérature existante, une seconde se fonde sur une analyse en composantes principales appliquée sur les données observées.

La présente étude se fonde sur ces précédentes recherches mais s'en distingue pour une raison simple : du fait de la dimension longitudinale et afin de manipuler des indicateurs identiques à chaque période, seules les variables posées aux répondants aux trois éditions de l'enquête sont retenues. Ainsi, 82 variables sont mobilisées et sont associées à neuf dimensions des conditions de travail et risques psychosociaux selon les recommandations de Davie (2015) : intensité du travail et contraintes de rythmes, contraintes physiques, insécurité professionnelle, contraintes horaires, conflits de valeur, manque de reconnaissance, manque d'autonomie, exigences émotionnelles et rapports sociaux dégradés (tableau A). Pour chaque dimension, un score agrégé est calculé à partir de l'addition des scores de chaque variable, pondérée selon les résultats d'une analyse en composantes principales. Ce score est ensuite ramené entre 0 (exposition minimale) et 10 (exposition maximale) afin d'harmoniser les échelles relatives des différentes dimensions. Les statistiques descriptives des indicateurs de la base panel sont présentées dans le tableau 4.

Tableau 4 : statistiques descriptives des indicateurs de conditions de travail (base panel)

	Moyenne	Médiane	Min	Max	Ecart-type	Temps partiel	Temps plein
Contraintes physiques	3,3	2,6	0	10	2,9	3,1	3,4
Contraintes horaires	2,5	1,8	0	10	2,4	2,3	2,6
Intensité du travail et contraintes de rythmes	3,9	3,8	0	10	1,9	3,5	4,0
Insécurité professionnelle	2,9	2,3	0	10	3,0	3,0	2,8
Manque d'autonomie	3,1	2,8	0	10	1,8	3,3	3,0
Exigences émotionnelles	4,3	4,2	0	10	2,7	4,6	4,3
Rapports sociaux dégradés	2,5	2,1	0	10	2,2	2,3	2,5
Conflits de valeur	2,9	2,5	0	10	1,9	2,8	2,9
Manque de reconnaissance	4,2	4,1	0	10	2,0	4,2	4,2

Note : les scores s'étalonnent de 0 (exposition minimale) à 10 (exposition maximale)

Champ : personnes salariées en France hors Mayotte.

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes Conditions de travail 2013, 2016, 2019

4. Statistiques descriptives

4.1. Caractéristiques sociodémographiques des salariés à temps partiel

En 2019, 18 % des salariés disposent d'un emploi à temps partiel. 83 % de ces emplois sont occupés par des femmes. Seulement 10 % des personnes à temps partiel sont des cadres, quand plus de la moitié sont des employés (tableau 5). La majorité des emplois à temps partiel sont concentrés dans quelques métiers : 15 des 87 familles professionnelles rassemblent à elles-seules deux tiers des salariés à temps partiel (alors qu'elles ne représentent que 38 % de l'emploi salarié ; tableau 6). Ce sont principalement des métiers liés aux services aux particuliers et aux collectivités (agents d'entretien, aides à domicile et aides ménagères, employées de maison...), à la santé (aides-soignantes, infirmières, sages-femmes...), l'action sociale, culturelle et sportive. Certains de ces métiers sont exercés en majorité à temps partiel comme pour les aides à domicile et aides ménagères ou les employées de maison, d'autres plus rarement comme les vendeurs. En dehors des conducteurs de véhicules, ce sont des métiers très féminisés : même à temps plein, ils sont majoritairement occupés par des femmes.

Cette double concentration du temps partiel est donc professionnelle et genrée. Historiquement, dans un contexte de développement du travail salarié des femmes, elle résulte de la combinaison de politiques publiques favorisant le recours au temps partiel (cf. section 2).

Tableau 5 : raisons du temps partiel selon les caractéristiques sociodémographiques et les conditions d'emploi en 2019 (en % de salariés)

		Temps plein (82%)	Temps partiel (18%)	Emploi incomplet (38%)	Cumul études (5%)	Cumul retraite (3%)	Santé (8%)	Enfants, famille (27%)	Autres (19%)
Caractéristiques sociodémographiques									
Genre	Hommes	58	17	17	23	48	16	6	24
	Femmes	42	83	83	77	52	84	94	76
Âge	De 15 à 24 ans	8	10	14	67	0	1	1	3
	De 25 à 44 ans	49	43	38	32	2	27	76	23
	45 ans ou plus	43	47	48	1	98	72	23	74
Diplôme	Inférieur au baccalauréat	35	43	57	10	64	60	24	39
	Baccalauréat	19	21	22	47	13	15	20	17
	De Bac +1 à Bac +4	30	25	13	37	18	23	39	30
	Bac +5 ou supérieur	16	11	8	6	5	2	17	14
Couple avec conjoint(e) en emploi		55	53	43	15	39	42	79	57

Type de ménage au sein du logement	Couple avec conjoint(e) sans emploi	12	14	15	2	37	18	6	19
	Famille monoparentale	8	13	18	8	0	17	11	7
	Autres situations (dont conjoint(e) hors logement)	25	20	24	74	23	23	4	18
Reconnaissance handicap	Oui ou en cours	5	10	11	0	8	50	3	4
	Non	95	90	89	100	92	50	97	96
Conditions d'emploi									
Quotité du temps partiel	50% ou moins	/	35	35	62	74	52	18	36
	Entre 50 et 80%	/	27	36	31	18	22	20	20
	80% ou plus	/	38	29	7	8	25	62	43
Pluri-emploi	Oui	4	15	19	7	11	8	6	23
	Non	96	85	81	93	89	92	94	77
Type de contrat	CDI	86	75	61	45	75	88	89	86
	CDD et contrats courts	14	25	39	55	25	12	11	14
Catégorie socio-professionnelle	Cadres	21	10	4	14	16	3	13	18
	Professions intermédiaires	29	23	14	21	19	24	33	27
	Employés	26	53	62	56	32	60	48	42
	Ouvriers	25	14	20	9	34	14	6	14
Statut d'emploi	Fonctionnaires	18	15	6	3	1	22	26	18
	Autres statuts de la FP	5	12	18	15	4	8	8	6
	Salariés du secteur privé	77	73	75	82	95	71	66	75
Bas salaire	Oui	6	61	80	91	92	58	63	46
	Non	94	39	20	9	8	42	37	54
Temps de travail	Nombre moyen d'heures travaillées par semaine	39,2	23,8	22,8	18,1	15,5	21,5	27,5	24,2
	Nombre moyen de jours travaillés par semaine	5,0	4,1	4,3	3,1	3,6	4,1	4,1	4,1
Salaire net déclaré (en euros)	Mensuel médian	1800	965	800	580	600	1000	1310	1200
	Mensuel médian en EQTP	1620	1400	1240	1290	1380	1430	1610	1690

Note : un salarié est dit à bas salaire lorsque sa rémunération est inférieure aux deux-tiers du salaire médian de la population salariée.

Lecture : en 2019, 83 % des personnes à temps partiel sont des femmes.

Champ : personnes salariées en France

Source : Dares-Drees-DGAFP enquête conditions de travail 2019.

Tableau 6 : familles professionnelles les plus représentées parmi les salariés à temps partiel

Familles professionnelles	Effectif à temps partiel	Effectif total	Part de femmes (en %)	Part de salariés à temps partiel (en %)	Poids des familles professionnelles parmi...		
					l'ensemble des salariés (en %)	les salariés à temps partiel (en %)	les salariés à bas salaire (en %)
Agents d'entretien	544 000	1 315 000	72	41	5	13	13
Aides à domicile et aides ménagères	373 000	556 000	97	67	2	9	11
Aides-soignants	317 000	816 000	92	39	3	7	7
Vendeurs	215 000	915 000	75	23	4	5	5
Infirmiers, sages-femmes	173 000	599 000	86	29	2	4	0
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	170 000	370 000	68	46	2	4	4
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	153 000	398 000	75	38	2	4	4
Secrétaires	134 000	345 000	98	39	1	3	2
Conducteurs de véhicules	134 000	825 000	11	16	3	3	3
Employés de maison	118 000	133 000	98	89	1	3	3
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	114 000	623 000	71	18	3	3	1
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	108 000	658 000	74	16	3	3	1
Employés administratifs d'entreprise	102 000	401 000	83	25	2	2	2
Enseignants	97 000	897 000	63	11	4	2	0
Professions para-médicales	96 000	310 000	81	31	1	2	1
Ensemble des salariés du top 15	2 848 000	9 161 000	72	31	38	67	59
Ensemble des salariés	4 263 000	23 990 000	50	18	100	-	-

Note : un salarié est dit à bas salaire lorsque sa rémunération est inférieure aux deux-tiers du salaire médian de la population salariée.

Lecture : en 2019, les agents d'entretien représentent 5 % de l'ensemble des salariés, 13 % des salariés à temps partiel et 13 % des salariés à bas salaire. Parmi les agents d'entretiens, 72 % sont des femmes et 41 % sont à temps partiel.

Champ : personnes salariées en France

Source : Dares-Drees-DGAFP enquête conditions de travail 2019.

4.2. Raisons déclarées du temps partiel

4.2.1. Bref historique de la terminologie des raisons du temps partiel

Dans les enquêtes statistiques internationales, les travailleurs sont interrogés sur les raisons qui expliquent leur statut à temps partiel. Ces raisons sont regroupées en général selon leur caractère « volontaire » ou « involontaire » (OCDE, 2010). Le temps partiel « involontaire » correspond à la modalité de réponse « ne pas avoir trouvé un emploi à temps plein » ou « l'impossibilité de trouver un emploi à temps plein ». Certains pays, comme l'Australie ou le Japon, privilégient une formulation plus extensive : « impossibilité de travailler davantage ». Ces modalités renvoient à des raisons liées à l'emploi ou l'organisation du travail et servent à la construction des indicateurs de sous-emploi. Cette définition économique correspond au choix involontaire du salarié, où l'offre de travail à temps partiel provient de l'employeur, au même titre que le chômeur involontaire, conceptualisé par Pigou (1933), se caractérise par le fait de ne pas être employé mais de « désirer » l'être.

Par opposition, le temps partiel « volontaire » renvoie à l'ensemble des autres modalités de réponse. Il correspond en principe à une demande formulée par le salarié. Le plus souvent, sont proposées des modalités liées aux engagements familiaux, la garde d'enfants ou de personnes à charge. Des propositions de raisons peuvent porter sur l'état de santé de la personne ou le fait de faire des études ou de suivre une formation. Enfin, des modalités de temps de loisirs ou de temps libre ou encore une réponse « autres » viennent compléter les possibilités.

Aux Etats-Unis, la *Current Population Survey* (CSP) de 1978 distingue des raisons « involontaires » (temps mort, pénurie, n'avoir trouvé que du travail à temps partiel), des raisons « volontaires » (ne veut pas, ou indisponible, pour travailler à temps plein) et d'autres raisons (temps plein inférieur à 35 heures pour cet emploi, vacances, intempéries, maladies, autres) (Terry, 1981). En 1994, la convention de l'OIT n° 175 sur le travail à temps partiel exclut de sa définition certaines raisons précédentes, notamment le chômage partiel, et uniformise ce concept.

Le terme de « choix » du temps partiel est introduit en creux dans les définitions des enquêtes statistiques nationales sur l'emploi, comme traduction du temps partiel volontaire. Pour justifier l'autorisation de contrats à temps partiel, l'exposé des motifs du projet de loi relatif au travail à temps partiel du 7 octobre 1980 précise que : « il existe une demande potentielle d'emploi à temps partiel. Or, les emplois que le demandeur de temps réduit est susceptible de trouver lui

sont offerts en nombre limité » (p. 2). Le ministre de l'époque justifie le texte lors d'une séance au Sénat en ces termes : « le travail à temps partiel a été largement évoqué. Nous voulons en faire un travail à temps choisi : choisi, non seulement par l'employeur mais librement choisi aussi par le salarié » (Journal Officiel, débats parlementaires, Sénat, séance du 21 décembre 1981, p. 4475). L'ordonnance du 26 mars 1982 crée une section « travail à temps choisi » dans laquelle figure le caractère volontaire du temps partiel et que cette modalité de travail ne constitue pas un motif de licenciement⁵.

En France, dans l'enquête Conditions de travail 2019, les salariés à temps partiel renseignent la raison principale de leur occupation à temps partiel à partir d'une liste préétablie : « impossible de travailler davantage dans l'emploi actuel », « pour suivre des études ou une formation », « pour exercer une autre activité professionnelle », « pour compléter d'autres revenus (retraite par exemple) », « pour des raisons de santé », « pour vous occuper de vos enfants ou d'une personne dépendante », « pour disposer de temps libre », « pour faire des travaux domestiques », « autre raison ».

Ces motifs déclarés, lorsqu'ils servent de support à la construction de dichotomies de type « choisi » / « subi » ou « contraint », posent une limite majeure dans la mesure où ils concourent à naturaliser la division sexuée du travail en masquant les déterminations sociales constitutives des comportements individuels (Cattanéo, 1995 ; Angeloff, 1999 ; Daune-Richard, 2004 ; Nicole-Drancourt, 2009) : aux femmes est dévolu le travail domestique et « reproducteur » non rémunéré, aux hommes le travail professionnel rémunéré. En effet, les motifs classiquement associés aux temps « choisis » (les travaux domestiques, le fait de s'occuper de ces enfants ou d'une personne dépendante) sont tout autant un temps partiel « contraint », mais par d'autres facteurs (Périver, 2004). Ainsi dans cette section, est proposée une lecture sociodémographique de l'emploi à temps partiel basée sur la diversité de ces motifs déclarés.

⁵ Paradoxalement, cette section agrège les dispositions de 1981 d'autorisation de temps partiel à l'embauche, c'est-à-dire de la forme « subie » selon les définitions statistiques ultérieures.

4.2.2. Six catégories de temps partiel selon les raisons déclarées de celui-ci

Près de deux salariés à temps partiel sur cinq (38 %) invoquent pour expliquer cette situation des contraintes liées à l'emploi lui-même : ils sont dans l'impossibilité de pouvoir y travailler davantage et occupent donc un emploi « à temps incomplet » (tableau 5). Cette raison reflète la non-compatibilité entre l'emploi à temps plein et l'organisation du travail décidée et mise en place par les employeurs, par exemple celle qui a le plus fréquemment cours dans les métiers du nettoyage ou de la restauration. Dans le tertiaire, où se concentre l'emploi à temps partiel, cette raison renvoie, par conséquent, à des logiques de flexibilité, par une optimisation des temps de présence du travailleur, qui permettent d'aboutir à des gains de productivité du travail (Roux, 2007).

Parmi ces salariés, les employés sont majoritaires, de façon plus prononcée que pour l'ensemble des salariés à temps partiel. Ils sont aussi davantage en contrat de travail de courte durée (Mourlot et Yildiz, 2020). Le cumul avec d'autres emplois est plus fréquent (19 % de pluri-emplois contre 15 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel dans leur emploi principal, et 4 % pour les salariés à temps plein), et peut être une façon de se rapprocher d'un temps plein et d'une rémunération globale plus élevée dans des secteurs où la plupart des contrats sont à temps partiel.

Les motifs familiaux sont la deuxième raison la plus fréquemment invoquée du temps partiel. Devoir s'occuper de ses enfants ou d'une personne dépendante concerne 27 % des salariés à temps partiel. Ce sont plus souvent des cadres ou professions intermédiaires, d'où un niveau de diplôme supérieur et un salaire plus élevé en moyenne. Ils sont très majoritairement en couple avec une ou un conjoint en emploi (79 %, contre 55 % des salariés à temps plein). Ce schéma illustre le rôle support de ce type de structure familiale dans la division sexuée du travail domestique : n'occupent généralement un emploi à temps partiel pour raison familiale que les femmes dont le conjoint est en emploi et demeure pourvoyeur principal des ressources économiques du ménage (Champagne, et al., 2015). Enfin, si cette catégorie est presque exclusivement féminine (94 %), il n'en demeure pas moins que seul un quart des femmes à temps partiel le sont pour des raisons familiales.

Deux autres raisons regroupent 8 % des salariés à temps partiel. Celles-ci renvoient à des contraintes de nature financière en lien avec d'autres situations, soit poursuivre des études ou

une formation (5 %), soit compléter d'autres revenus comme la retraite (3 %). Leur quotité de travail est moindre (mi-temps ou moins pour la majorité) et les contrats courts y sont fréquents, surtout pour les salariés en cumul emploi /études. Les exemples types sont le « job étudiant » ou l'emploi d'appoint pour les retraités. Les salariés en cumul avec les études sont plus diplômés, tandis que ceux qui cumulent avec la retraite sont plus souvent des employés et ouvriers, ce qui peut pour partie s'expliquer par un effet générationnel ou par le fait que les étudiants exercent dans certains cas des emplois inférieurs à leur niveau de qualification.

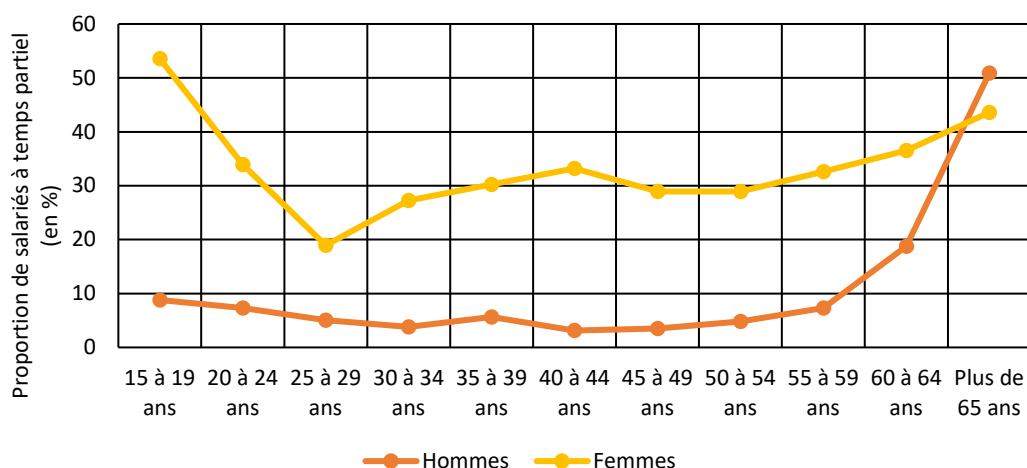
8 % des salariés disent être à temps partiel pour des raisons de santé. Le questionnaire ne permet pas d'identifier le recours à des dispositifs spécifiques qui ouvrent droit à temps partiel pour des raisons de santé ou de pénibilité (mi-temps thérapeutique, utilisations des points d'un compte de pénibilité, etc.). Toutefois, près de la moitié des salariés qui déclarent ce motif ont une reconnaissance de travailleur en situation de handicap (RQTH) ou ont entamé des démarches en ce sens. Enfin, leur quotité de travail est moindre par rapport à la moyenne des personnes à temps partiel : un peu plus de la moitié travaillent à mi-temps ou à une durée inférieure.

Enfin, les autres raisons (exercer une autre activité professionnelle, disposer de temps libre, faire des travaux domestiques ou d'autres raisons) concernent 19 % des personnes à temps partiel. Ces motifs sont plus fréquents chez les cadres, les professions intermédiaires, les personnes les plus âgées et celles qui sont les plus diplômées.

4.2.3. Raisons déclarées du temps partiel selon l'âge

Chez les hommes, la proportion de salariés à temps partiel est relativement faible (moins de 10 %) jusqu'à 55-59 ans, avant de croître très fortement après 60 ans (**graphique 1**). Le taux de femmes salariées à temps partiel est élevé dès les plus jeunes âges (jusqu'à 54 % pour les moins de 19 ans) avant de décroître jusqu'à trente ans puis d'augmenter à nouveau.

Graphique 1 : temps partiel selon l'âge et le sexe en 2019



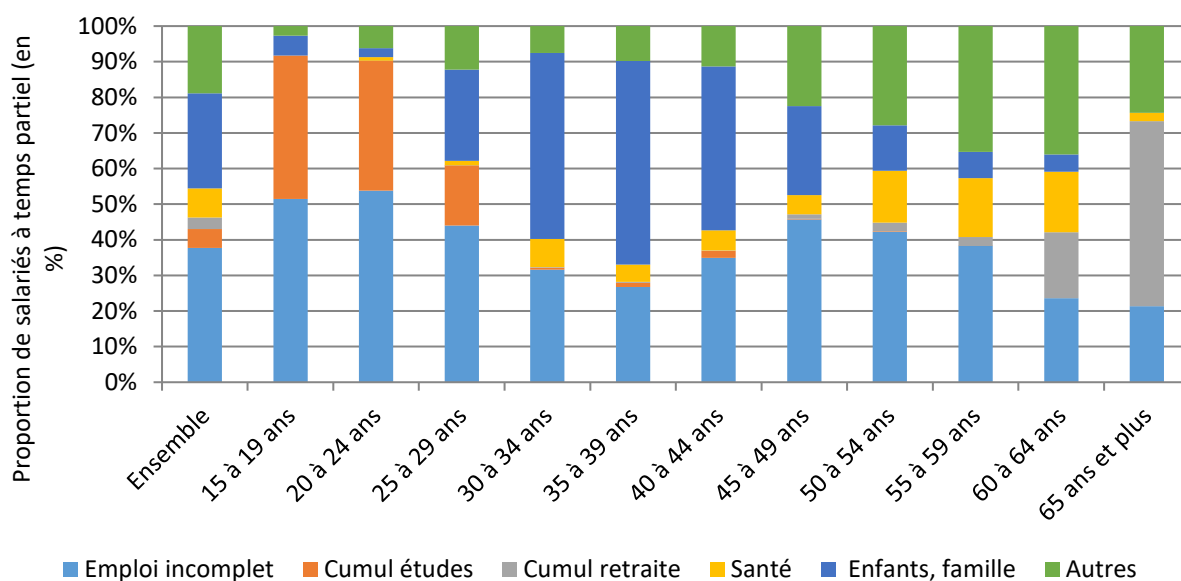
Lecture : en 2019, 54 % des femmes salariées âgées de 15 à 19 ans sont à temps partiel.

Champ : personnes salariées en France

Source : Dares-Drees-DGAFF enquête conditions de travail 2019.

Les motifs familiaux concernent principalement les personnes entre 30 et 44 ans, en lien avec l'arrivée des enfants (**graphique 2**). Après 45 ans, les autres raisons du temps partiel apparaissent de façon plus fréquente, sans doute comme prolongement du motif précédent une fois les enfants plus âgés.

Graphique 2 : salariés à temps partiel selon les raisons déclarées par classe d'âge en 2019



Lecture : en 2019, 51 % des salariés âgés de 15 à 19 ans à temps partiel le sont pour emploi incomplet.

Champ : personnes salariées à temps partiel en France

Source : Dares-Drees-DGAFF enquête conditions de travail 2019.

Sans surprise, le cumul avec des études ou une formation concerne jusqu'à 40 % des salariés à temps partiel de moins de 25 ans, tandis que le temps partiel pour compléter des revenus comme la retraite est fortement concentré chez les plus de 60 ans.

L'emploi à temps partiel pour raison de santé se développe à partir de 50 ans. Cela s'explique sans doute par la dégradation de l'état de santé qui accompagne le vieillissement, dégradation qui peut être accélérée ou renforcée par les expositions professionnelles prolongées, notamment aux pénibilités physiques. De plus, certains dispositifs (retraite progressive, mi-temps thérapeutique, compte de pénibilité) permettent le recours au temps partiel et rendent le travail plus soutenable à des âges tardifs tout en limitant les pertes de revenu.

Seul le travail à temps incomplet touche toutes les classes d'âge à proportions élevées et relativement proches. Cette constance s'explique par le caractère structurel de cette forme d'emploi dans les secteurs des services aux entreprises ou aux ménages, de l'hôtellerie et de la restauration ou de la vente.

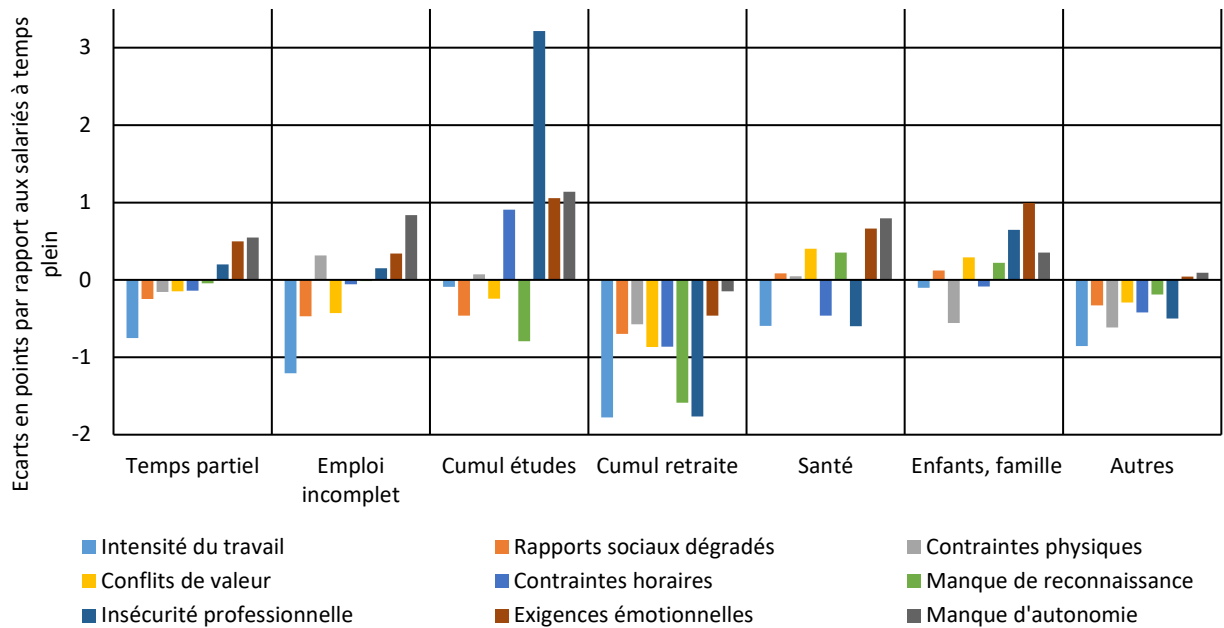
4.3. Conditions de travail en coupe

En coupe, les différences de conditions de travail entre salariés à temps partiel et temps plein peuvent être appréhendées en mesurant les écarts de score de conditions de travail selon chaque dimension (**graphique 3**). Pour rappel, afin de faciliter la lecture, les scores sont tous présentés de façon à ce qu'un score élevé traduise des conditions de travail moins bonnes. Une différence positive, pour un score donné, entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein (c'est-à-dire un score plus élevé pour les premiers que pour les seconds) signifie de moins bonnes conditions de travail sur cet aspect pour les salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel ont, par certains aspects, des conditions de travail moins favorables que les autres salariés. Ils manquent globalement plus d'autonomie et de marges de manœuvre dans leur travail : leur score de manque d'autonomie est 0,5 point plus élevé que celui des salariés à temps plein. Dans le détail, 30 % n'apprennent pas de choses nouvelles dans leur travail (contre 19 % à temps plein), 51 % ont un travail répétitif (contre 41 %), 56 % ne règlent pas eux-mêmes les incidents (contre 52 %) et 41 % ne peuvent pas interrompre momentanément leur travail quand ils le souhaitent (contre 27 %). Ces résultats pourraient être le reflet d'organisations

du travail contraintes et centrées sur une disponibilité permanente des salariés, caractéristiques des métiers exercés à temps partiel dans des secteurs d'activité très féminisés comme la grande distribution (Alonzo, 1998).

Graphique 3 : conditions de travail des salariés à temps partiel par rapport aux salariés à temps plein en 2019



Note : le score d'exposition à chaque dimension varie de 0 (exposition minimale mesurée) à 10 (exposition maximale mesurée).

L'indicateur présenté représente l'écart entre le score d'exposition moyen des personnes à temps partiel et à temps plein.

Lecture : en 2019, le score d'intensité du travail des salariés à temps partiel, mesuré de 0 à 10, est inférieur de 0,8 point à celui des salariés à temps plein.

Champ : personnes salariées en France

Source : Dares-Drees-DGAFP enquête conditions de travail 2019.

Les salariés à temps partiel sont également plus soumis à des exigences émotionnelles qu'à temps plein (+0,5 point). Plus souvent au contact du public (83 % contre 70 %), ils déclarent davantage être bouleversés, secoués, émus au travail (32 % contre 26 %). À nouveau, ces différences reflètent la concentration des métiers des salariés à temps partiel dans certaines activités, notamment commerciales ou de réponses à la demande, où les salariés sont particulièrement affectés par les contraintes marchandes (des clients) ou celles du public (patients, usagers).

À l'inverse, par d'autres aspects, les conditions de travail des salariés à temps partiel sont plus favorables. Ainsi, avoir un temps de travail réduit est associé à un travail moins intense (-0,8

point). Par exemple, les salariés à temps partiel sont moins nombreux à déclarer qu'on leur demande une quantité de travail excessive que les salariés à temps plein (34 % contre 41 %) ou à continuer de penser à leur travail même quand ils n'y sont pas (35 % contre 43 %). Seuls les salariés à temps partiel pour motif familial et pour cumul avec les études font exception. Pour certains indicateurs, le travail des salariés en cumul avec les études est même plus intense : ils sont 86 % à voir leur rythme de travail imposé par une demande extérieure (contre 71 % à temps plein) et 56 % à déclarer être obligés de se dépêcher (contre 46 %). Cela pourrait provenir, en partie, de la nature des emplois exercés par ces salariés, par exemple ceux de la restauration rapide (Pinto et al., 2000).

En moyenne, les salariés à temps partiel sont moins concernés par des contraintes physiques (- 0,2 point). Ils sont moins exposés à des fumées et poussières (23 % contre 32 %) et à des secousses ou vibrations (8 % contre 20 %), reflet des métiers exercés à temps partiel. En revanche, l'exécution du travail leur impose plus souvent de rester longtemps debout (57 % contre 46 % à temps plein). Les conflits de valeur sont également légèrement moins fréquents.

Cette ambivalence moyenne des conditions de travail à temps partiel par rapport à la situation de référence à temps plein ne se retrouve pas pour toutes les raisons de temps partiel. Ainsi, les personnes à temps partiel en cumul avec une retraite, ainsi que celles à temps partiel pour d'autres raisons, présentent de meilleures conditions de travail pour chacune des dimensions étudiées. En revanche, les salariés à temps partiel pour raison familiale ont des scores moyens globalement plus élevés (sauf pour les contraintes physiques et l'autonomie), tout comme ceux à temps partiel pour cumul avec des études ou une formation (sauf pour le manque de reconnaissance, les conflits de valeur et l'exposition à des rapports sociaux dégradés).

En coupe, le lien observé entre quotité de travail et conditions de travail reflète donc principalement la concentration professionnelle de l'emploi à temps partiel. Afin de préciser ce lien, il convient d'affiner la stratégie d'identification.

5. 5. Stratégie empirique

5.1. Problèmes d'estimation

Estimer le lien entre quotité de travail et scores de conditions de travail peut conduire à trois types de biais d'endogénéité rendant difficile l'interprétation des résultats précédents.

5.1.1. Biais de variables omises

Le premier est classiquement un biais de variables omises. D'une part, un certain nombre de caractéristiques, observables ou non, propres aux salariés peuvent être corrélées aux conditions de travail et expliquer la variabilité interindividuelle qu'identifie la quotité de travail. Ainsi, comme indiqué dans la section 4, l'emploi à temps partiel est à la fois très féminisé et fortement concentré dans quelques métiers. De même, des caractéristiques inobservables ou non mesurées dans l'enquête, telles que l'état de santé des individus, peuvent jouer un rôle, tout comme d'autres facteurs liés à l'organisation du travail que la quotité de travail. Par ailleurs, des variables communes à l'ensemble des salariés sont susceptibles d'expliquer l'évolution des conditions de travail, indépendamment des variations de la quotité de travail. C'est par exemple le cas de l'évolution de l'activité économique, susceptible d'accroître ou de réduire l'insécurité professionnelle.

La portée de ce problème peut être limitée en mobilisant un modèle de régression à effet fixes individuels et temporels. Concrètement, ces modèles permettent de capter l'hétérogénéité individuelle inobservée et stable dans le temps, tout comme l'hétérogénéité temporelle commune à tous les individus. Par exemple, seraient pris en compte la spécificité d'un métier qu'un individu occuperait de façon constante au fil des observations, ou son état de santé à la première interrogation (indépendamment de l'édition de l'enquête lors de laquelle celle-ci a eu lieu). En outre, des variables représentant des événements susceptibles d'entraîner des variations de conditions de travail ou un passage à temps partiel sont successivement intégrées dans le modèle principal (et les coefficients qui leur sont associés estimés) : l'arrivée d'un enfant, la dégradation de l'état de santé, l'apparition d'un handicap, le développement d'une maladie chronique, etc.

5.1.2. Biais de mesure

Deuxièmement, des biais de mesure sont susceptibles de conduire à des résultats erronés. Tout d'abord du côté de la mesure du temps partiel *via* la question (« Dans votre emploi principal, travaillez-vous ? », Réponse : « À temps complet », « À temps partiel »). Celle-ci est déclarative et pourrait en soi être mal comprise, bien que cela semble peu plausible. Ce qui peut poser problème, c'est surtout l'éventuelle apparente incohérence que peut présenter cette variable avec celle mesurant la durée du travail effective des salariés à temps partiel qui porte sur une semaine de référence. Les salariés à temps partiel peuvent en effet être soumis à des heures de travail au-delà de la quotité prévue contractuellement (heures dites « complémentaires »), légalement dans une certaine limite mais pas nécessairement dans la pratique. Dès lors, un individu déclarant être à temps partiel peut concrètement travailler au niveau, voire au-delà, de la durée légale du travail. Ainsi, d'après l'enquête Conditions de travail, 10 % des salariés qui déclarent être à temps partiel effectuent en réalité plus de 35 heures par semaine. De même, la modalité à temps plein, déclarative, peut être incohérente avec la variable calculée à partir des heures travaillées.

Une autre difficulté dans la mesure du temps partiel peut provenir du fait que le temps partiel peut être effectué sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, alors que l'enquête mesure la situation de travail concrète en général sur la dernière semaine travaillée. La mesure déclarative du temps partiel peut ainsi être biaisée par les différentes formes que peut prendre la réduction individuelle du temps de travail, de même que par le dépassement des horaires.

Ce problème peut être atténué en ayant recours à une autre mesure de l'emploi à temps partiel. Elle repose sur l'utilisation des variables de durée du travail déclarée par le salarié dans l'enquête : le nombre d'heures travaillées par semaine et le nombre de jours travaillés par semaine. On considérera qu'un salarié occupe un emploi à temps partiel s'il déclare travailler moins de 35 heures par semaine et moins de 5 jours par semaine, dit emploi à « temps de travail moindre » par la suite. De même, il est possible d'utiliser la quotité de travail déclarée par les salariés à temps partiel (« Moins d'un mi-temps (50 %) », « mi-temps (50 %) », entre « 50 % et 80 % », « 80 % », « plus de 80 % »), dite « quotité de temps partiel » par la suite, ce qui permet d'affiner le diagnostic et limiter les effets de mesure. Au total, trois mesures alternatives de l'emploi à temps partiel sont donc utilisées : le temps partiel déclaré, le temps partiel calculé, la quotité de temps partiel.

5.1.3. Biais de simultanéité

Troisièmement, une autre source d'endogénéité peut être une causalité inverse ou un biais de simultanéité. Des salariés avec des conditions de travail dégradées peuvent chercher à réduire leur temps de travail pour tenir plus longtemps, pour limiter les conséquences sur leur état de santé ou pour les rendre compatibles avec leur vie personnelle. Dès lors, observer une relation positive entre quotité de travail et scores de conditions de travail pourrait s'interpréter à la fois comme l'effet de la réduction de la quotité de travail sur le vécu du travail, et comme le fait que les salariés qui réduisent leur quotité de travail occupent un emploi avec des conditions de travail meilleures.

La portée de ce problème est généralement limitée par l'utilisation de variables instrumentales ou par d'autres méthodes permettant de se rapprocher d'une expérience dite « naturelle ». Compte tenu des données mobilisées dans cette étude, il n'est pas possible de répliquer ce type de méthode. Un tel biais est donc théoriquement possible bien qu'aucune étude à notre connaissance n'ait tenté de le corriger jusqu'à présent. En revanche, des modélisations alternatives permettant de tester la robustesse du modèle sont estimées : des modèles de transitions d'un état à un autre (du temps complet au temps partiel et inversement) ainsi qu'en se concentrant sur les individus qui demeurent sur le même poste.

5.2. Modèle principal retenu

Le lien entre la quotité de travail et un score de conditions de travail est estimé par l'estimateur *within* des moindres carrés ordinaires. Formellement, le modèle est spécifié comme suit pour une dimension des conditions de travail :

$$Y_{it} = \beta TP_{it} + \gamma X'_{it} + \mu_i + v_t + \epsilon_{it}, t = 2013, 2016, 2019$$

Où Y_{it} est le score de l'individu i pour une dimension donnée des conditions de travail à l'instant t ; TP_{it} est la variable de temps partiel déclaré (ou de « temps de travail moindre » ; ou de « quotité de temps partiel ») ; X_{it} est un vecteur de caractéristiques observables de l'individu i à l'instant t , et variables dans le temps. Il est composé de l'âge, de l'ancienneté dans l'emploi, de la taille de l'établissement sur trois positions (moins de 20 salariés, 20 à 499 salariés, 500 salariés

et plus), de la trajectoire socio-professionnelle entre deux éditions de l'enquête (changement d'établissement à profession inchangée, changement de profession à établissement inchangé, les deux, aucun changement⁶) et de la durée du contrat de travail sur deux positions (durée illimitée ou limitée) ainsi que de la profession codée dans la nomenclature PCS 2003 sur quatre positions (cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers). μ_i est un effet fixe individuel, c'est-à-dire une composante individuelle de l'erreur non observée mais constante dans le temps. Par hypothèse, on suppose qu'elle est possiblement corrélée avec X_{it} ; v_t est une indicatrice de l'édition de l'enquête, c'est-à-dire un effet fixe temporel; ϵ_{it} est un terme d'erreur idiosyncratique supposé de moyenne nulle et indépendant du vecteur X_{it} . Les écarts-types estimés sont corrigés de l'hétéroscédasticité. Cette méthode est proche de celle mobilisée par Booth et Vanours (2013) pour identifier le lien entre quotité de travail et articulation vie privée vie professionnelle.

6. Résultats

6.1. Résultats du modèle principal

Le **tableau 7** présente les résultats du modèle principal pour chacune des 9 dimensions de conditions de travail construites. Les scores des dimensions ont été centrés et réduits, les résultats sont donc présentés en variation d'écart-type.

Les coefficients associés à l'emploi à temps partiel sont significatifs pour quatre dimensions sur neuf : les contraintes physiques, les contraintes horaires et l'intensité du travail sont négativement corrélées à l'occupation d'un emploi à temps partiel, tandis que l'insécurité socio-économique affiche une corrélation positive. Le modèle à effet fixe individuel élimine l'effet du métier exercé dans la distribution des conditions de travail, une caractéristique prédominante de l'emploi à temps partiel, comme mentionné précédemment. Il corrige aussi l'influence des salariés qui demeurent dans une forme d'emploi (temps plein ou temps partiel) invariablement sur la période observée. Dès lors, ces coefficients estimés correspondent à l'effet du passage d'une situation de temps plein à temps partiel (et inversement) sur les conditions de travail, indépendamment du métier exercé.

⁶ L'éventuel changement de profession est évalué au niveau le plus fin de la nomenclature de professions et catégories socioprofessionnelles (PCS).

Comme présenté dans le **tableau 5**, la quotité de travail diffère selon les motifs déclarés du temps partiel. En particulier, les salariés à temps partiel déclarant des motifs familiaux ont des quotités plus élevées en moyenne. De plus, comme expliqué dans la section 5 et présenté dans le **tableau 5**, déclarer être à temps partiel ne signifie pas nécessairement travailler moins que l'ensemble des salariés à temps plein. Ces deux raisons peuvent conduire à ce que le modèle estimé jusqu'à présent sous-estime l'effet de la réduction individuelle de la quotité de travail sur les conditions de travail. Pour tenter de limiter ce problème, le modèle est ré-estimé de deux façons différentes. La première consiste à mobiliser la quotité de temps partiel déclarée (« Moins d'un mi-temps (50 %) », « mi-temps (50 %) », entre « 50 % et 80 % », « 80 % », « plus de 80 % »). La seconde se base sur l'emploi à temps partiel défini par l'indicateur de « temps de travail moindre » (moins de 35 heures et moins de 5 jours travaillés par semaine). Les résultats sont présentés dans les **tableaux 8 et 9** respectivement.

Tout d'abord, s'agissant des trois premières dimensions pour lesquelles on observe des coefficients significatifs avec la mesure déclarative du temps partiel dans le **tableau 7**, le **tableau 8** indique que les coefficients estimés perdent en significativité pour les transitions à temps partiel avec une faible réduction de la quotité de travail (de 80 % et plus). Inversement, non seulement les coefficients sont plus significatifs pour les quotités inférieures mais leur amplitude augmente graduellement : plus la quotité travaillée diminue et plus le score de mauvaises conditions de travail est fortement diminué. Pour l'insécurité socio-économique, l'effet mesuré dans le **tableau 7** semble capturé uniquement par les réductions modérées de la quotité de travail, le coefficient n'apparaissant plus significatif pour les plus faibles quotités (50 % ou moins). Enfin, les coefficients négatifs (signalant une amélioration des conditions de travail) associés à quatre dimensions supplémentaires deviennent significatifs lorsque la réduction de la quotité de travail est marquée : les exigences émotionnelles, les rapports sociaux dégradés, les conflits de valeur et le manque de reconnaissance.

Le **tableau 9** indique des résultats similaires : les trois premières dimensions restent significatives avec des coefficients proches de ceux du **tableau 7**. Les scores d'exigences émotionnelles, de rapports sociaux dégradés et de conflits de valeur sont, comme pour le **tableau 8**, significatifs et négatifs. Les autres dimensions ne ressortent pas de manière significative.

Ces trois modèles convergent pour signaler les éléments suivants. Passer à temps partiel entraîne une amélioration de certaines dimensions des conditions de travail (contraintes physiques,

contraintes horaires, intensité du travail). Plus la réduction de la quotité de travail est forte, plus l'amélioration l'est également. À la fois de façon intensive sur ces trois dimensions (une amélioration plus nette est observée), mais aussi de façon extensive car trois à quatre autres dimensions s'améliorent également et l'insécurité socio-économique cesse de se dégrader.

6.2. Compléments

6.2.1. Mesure directe du temps de travail

L'analyse de l'impact du temps de travail sur les conditions de travail peut s'estimer directement à partir des déclarations sur le nombre d'heures et le nombre de jours travaillés. L'inconvénient de leur utilisation dans le modèle réside dans l'impossibilité de relier les résultats *stricto sensu* au temps partiel car, comme expliqué précédemment, un emploi à temps partiel peut en pratique (dans les déclarations que les salariés concernés en font) dépasser la durée légale du travail. Mais à l'inverse des variables binaires ou à plusieurs modalités utilisées jusqu'ici, ce sont des variables continues avec davantage de variance donc d'information à exploiter. Ces variables sont donc précieuses pour mieux comprendre la nature des relations entre temps et conditions de travail présentées dans la sous-section 6.1. Le modèle est ainsi ré-estimé à trois reprises : avec le nombre d'heures déclarées par semaine, avec le nombre de jours déclarés par semaine et en combinant les deux. Les résultats des estimations sont présentés dans les **tableaux 10, 11 et 12**.

Les résultats sont relativement proches de ceux discutés plus haut. Plus le nombre d'heures (respectivement de jours) travaillé(e)s par semaine est élevé, plus les scores de conditions de travail sont élevés. Lorsque les deux indicateurs sont inclus simultanément, les coefficients associés au nombre de jours deviennent non significatifs (hormis pour les contraintes horaires), à l'inverse de ceux associés au nombre d'heures. Cela suggère, entre autres, qu'un passage à temps partiel diminuant le nombre de jours de travail (par exemple en libérant le mercredi après-midi) mais sans diminuer le nombre d'heures n'apporte pas de changements apparents des conditions de travail. Seule l'influence sur le score de contraintes horaires demeure significative, ce qui peut sembler intuitif : diminuer le nombre de jours de travail diminue la probabilité de travailler sur des horaires atypiques par exemple.

6.2.2. Modèles séparés

L'emploi à temps partiel est concentré chez les salariées femmes et employées. Les effets estimés jusqu'à présent pourraient être concentrés sur cette population et ne pas être généralisés. Le modèle principal est ainsi ré-estimé, d'une part sur les sous-populations des salariées femmes et des salariés hommes séparément, puis, d'autre part, sur les sous-populations des salariés employés et des salariés hors employés séparément. Les résultats sont présentés dans les [tableaux 13 à 16](#). Ils sont sensiblement similaires à ceux présentés précédemment.

6.3. Robustesse

Afin de renforcer la confiance dans les résultats, trois ensembles de tests de robustesse sont fournis. Ils sont présentés dans les sous-sections suivantes. Les différentes modélisations proposées ne font pas sensiblement varier les résultats obtenus.

6.3.1. Estimation sur un sous-champ

Le passage à temps partiel peut être associé à un changement de profession dans le même établissement (changement de poste), à un changement d'établissement sans changer de profession ou à un changement de profession tout en changeant d'établissement. Ces mobilités sont susceptibles d'affecter les résultats, au-delà de celles captées par les variables de contrôle du modèle, par exemple par des variations de l'organisation du travail indépendantes de la durée du travail (Dex et Bukodi, 2012).

Afin de limiter cet effet, le modèle est ré-estimé sur deux sous-populations séparément : celle des salariés qui ont une ancienneté sur leur poste supérieure ou égale à 36 mois au moment de l'interrogation et celle des salariés qui ne changent ni de profession ni d'établissement entre deux éditions de l'enquête. Les résultats sont présentés dans les [tableaux 17 et 18](#) et sont similaires à ceux observés précédemment.

6.3.2. Variables omises

D'autres variables omises pouvant varier dans le temps et mesurées dans l'enquête pourraient jouer sur le lien entre passage à temps partiel et conditions de travail, et biaiser les estimations. Sur l'emploi occupé, cela inclut la survenue d'un changement organisationnel récent (au cours des douze derniers mois) dans l'établissement du salarié ou le fait d'occuper plusieurs emplois simultanément. Sur l'interaction avec la situation personnelle, cela comprend une modification de l'état de santé de l'individu ou encore l'arrivée d'un enfant. Dans ce dernier cas, les changements peuvent notamment avoir une influence sur les rythmes du travail, la reconnaissance professionnelle ou les rapports sociaux (Erb et al., 2022 ; Meurs et Pora, 2019). Toutefois, l'intégration de ces variables ne change pas les résultats obtenus, comme présenté dans le [tableau 19](#) en annexe.

6.3.3. Modélisations alternatives

Enfin, deux modélisations alternatives sont proposées. La première est un modèle de Poisson à effets fixes, adapté à la situation présente dans la mesure où chaque score de conditions de travail est une agrégation d'indicatrices de variables de conditions de travail. Chaque score est recalculé sans pondération afin de se présenter sous la forme d'une variable de comptage. La seconde approche est un modèle OLS (moindres carrés ordinaires) simple, sur la sous-population des personnes à temps plein en $t-3$ et qui ne changent ni de profession ni d'établissement entre $t-3$ et t ⁷, où la variable modélisée n'est cette fois-ci plus le score (centré et réduit) d'une dimension donnée des conditions de travail à la date t , mais la différence entre sa valeur en $t-3$ et celle en t . Ce modèle en « différences » est pertinent pour comparer les salariés qui basculent à temps partiel par rapport à ceux qui se maintiennent à temps plein. Il n'est en revanche pas possible d'y introduire un effet fixe car le modèle ne peut pas être estimé pour les personnes qui se maintiennent à temps plein. Les résultats pour ces deux approches et chacun des trois indicateurs de temps partiel sont présentés dans les [tableaux 20 à 25](#), et conduisent à des conclusions similaires à celles des modélisations précédentes.

⁷ Où t désigne le millésime d'une édition de l'enquête. Cette dernière ayant eu lieu en 2013, 2016 et 2019, $t-3$ désigne par conséquent l'édition précédente.

7. Analyse des résultats

Dans l'ensemble, les résultats se révèlent plutôt robustes. Sur trois dimensions que sont les contraintes physiques, les contraintes horaires et l'intensité du travail, la situation est améliorée par une réduction de la quotité de travail ou du temps de travail. Lorsque la réduction est plus forte ou mieux mesurée, quatre autres dimensions présentent alors une amélioration : les exigences émotionnelles, les rapports sociaux dégradés, les conflits de valeur et le manque de reconnaissance. En revanche, la situation en matière d'insécurité socio-économique est apparue dégradée lors d'une réduction du temps de travail dans quelques modélisations, surtout pour les réductions intermédiaires de quotité de travail (entre 50 % et 80 %), mais parfois améliorée (lors de la modélisation par le nombre d'heures hebdomadaires travaillées). Le manque d'autonomie n'est généralement pas significativement affecté. Dans cette section, des pistes d'interprétation de ces résultats sont proposées, dimension par dimension.

7.1. Contraintes physiques, intensité du travail et exigences émotionnelles

Basculer sur un emploi à temps partiel est associé à de plus faibles contraintes physiques, une intensité du travail et des exigences émotionnelles moindres. D'un côté, il pourrait s'agir d'un effet purement mécanique de la baisse de la durée d'exposition. Cet effet paraît assez évident dans le cas des contraintes physiques⁸, mais il peut aussi concerner d'autres dimensions. Ainsi les exigences émotionnelles sont particulièrement présentes dans les métiers au contact du public, avec un risque supérieur de connaître des situations de violences (verbale, physique, sexuelle), comme observé parmi les agents de sécurité (Péroumal, 2008) ou les salariés au contact de la souffrance humaine. Par exemple, dans le cas des personnels soignants des services palliatifs, la réduction de la durée d'exposition par l'évitement de la confrontation avec le patient serait même organisée par les établissements pour protéger le personnel en favorisant une certaine distance émotionnelle (Castra, 2004). Enfin, la durée du travail peut être proportionnelle

⁸ Dans le cas des contraintes physiques, l'importance de la durée d'exposition est d'ailleurs ancrée dans le droit puisque, pour bénéficier de points sur un compte pénibilité, qu'il s'agisse du C3P ou, depuis 2017, du C2P, le salarié doit avoir cumulé une durée d'exposition minimale pour que celle-ci puisse être qualifiée de « pénible » et donc être éligible (600 heures par an par exemple pour le bruit quotidien).

à la quantité de travail et, par conséquent, corrélée au fait de recevoir « une quantité de travail excessive », à la nécessité d'avoir plusieurs tâches à réaliser en même temps ou à l'exposition aux contraintes externes du rythme de travail (demande du public).

D'un autre côté, le résultat d'une diminution des contraintes physiques, des exigences émotionnelles et de l'intensité du travail pourrait s'expliquer par le caractère perçu de la contrainte, sujette à l'expérience personnelle du salarié. Cela ne signifie pas, dans le cas des contraintes physiques, que le poids de la charge, par exemple, a diminué, entraînant une chute des réponses négatives à « L'exécution de votre travail vous impose-t-elle de porter des charges lourdes ? », mais que la diminution de la durée du travail conduit, parce qu'elle permet entre autres d'accroître le temps de récupération du corps du travailleur, à ce que la charge soit « moins » lourde à supporter (Kramarz, 1991 ; Gollac, 1997). Un résultat concordant a par ailleurs été obtenu en laboratoire par les ergonomes H.C. Wu et M.J. Wang (Wu et Wang, 2002) : la durée du travail quotidienne maximale pour que le corps ne génère pas de fatigue (*MAWT, maximal acceptable working time*) est inversement proportionnelle à l'intensité de l'effort physique demandé au travailleur. De même, la fatigue accumulée par une durée du travail élevée génère une moindre vigilance ou une efficacité moindre qui peuvent concourir à un sentiment de débordement similaire à celui d'une personne moins expérimentée. Enfin, la suppression des temps de pause (ce qui revient à accroître la durée du travail) peut aggraver la fatigue physique et psychologique, densifier le travail et *in fine* accroître l'intensité du travail (Askenazy, 2000).

7.2. Contraintes horaires

Outre des mécaniques similaires (plus faible présence « au travail » donc plus faible probabilité d'être exposé au travail de nuit, du week-end, etc.), ce sont également les conséquences du hors-travail qui peuvent jouer sur les contraintes horaires. La réduction du temps de travail professionnel libère du temps pour des activités personnelles, familiales ou domestiques, favorisant dès lors une meilleure conciliation entre ces deux sphères, permettant de mieux « concilier les engagements sociaux et familiaux » ou de « pouvoir s'absenter du travail pour une urgence familiale » (Bègue, 2019). Indirectement, il peut également s'agir des conséquences de la réduction de l'intensité du travail, la probabilité d'être joint pour les besoins du travail ou de ramener du travail à la maison étant réduite d'autant.

7.3. Rapports sociaux dégradés

La dimension des rapports sociaux dégradés apparaît non significative dans le modèle principal. Les situations de tension dans le collectif ou les défauts d'intégration (absence d'aide ou de coopération) peuvent en effet refléter d'autres traits de l'organisation du travail que le seul temps de travail. Dans son travail de terrain dans un établissement de restauration rapide, D. Cartron souligne que cette dernière peut être source de conflits horizontaux (entre équipiers) ou verticaux (entre hiérarchie et subordonné) mais aussi de coopération et d'entraide, sans que la durée du travail per se n'y joue un rôle spécifique (Cartron, 2003).

Toutefois, la dimension apparaît significative dans certains cas seulement. Les risques de conflits, avec le public ou avec les collègues, peuvent par exemple être réduits pour des raisons similaires à celles exposées dans la section 7.1.

7.4. Conflits de valeur

Bien que les conflits de valeur ne diminuent pas en moyenne lors d'un passage à temps partiel, ils sont toutefois en baisse dans les modèles complémentaires. Le même mécanisme que celui sur l'intensité du travail pourrait expliquer les moindres conflits de valeur, dans la mesure où l'intensité du travail peut conduire à une dégradation de la qualité du travail du salarié limitant la « fierté du travail bien fait » ou faisant faire des « choses que l'on désapprouve ». C'est par exemple le cas pour les ouvrières du textile de luxe opposant le « vite », requis par l'organisation, et le « bien », valeur de leur métier (Jeudy-Ballini, 2002). Une durée du travail plus faible pourrait dès lors accroître la cohérence éthique du travail, à savoir la possibilité de travailler avec ses normes éthiques ou professionnelles, ce à quoi on pourrait ajouter la possibilité de jouir d'une vie hors travail sur un temps suffisant. Cela pourrait sans doute expliquer la corrélation négative estimée entre durée du travail et cohérence éthique dans l'analyse récente de Coutrot et Perez (2022), tout en la complétant. Enfin, cela pourrait aussi s'expliquer par l'effet de la durée du travail sur le temps de récupération du travailleur, lui permettant de mobiliser dans le processus de travail l'ensemble de ses capacités cognitives, et, partant, de développer son habileté et sa créativité.

7.5. Manque de reconnaissance

Le manque de reconnaissance n'est pas significativement différent selon que l'emploi est exercé à temps partiel ou plein. Toutefois, la reconnaissance s'améliore lorsque la quotité de travail est significativement réduite (temps partiel à mi-temps ou moins ; baisse du nombre d'heures ou de jours hebdomadaires).

Comme le soulignent Gollac et al. (2011), la reconnaissance est à la fois reconnaissance de la personne du travailleur (sa singularité), de ses compétences ou de ses performances. Elle peut prendre différentes formes : reconnaissance monétaire (ou salariale), perspectives de promotions, respect pour le travail accompli, etc. Des études ont ainsi montré qu'une fois pris en compte les écarts structurels (composition par métier notamment), l'écart de salaire entre temps partiel et temps plein n'est plus significatif, en Suède (Hardoy et Schøne, 2006) ou en Angleterre (Manning et Petrongolo, 2008) ; cela pourrait suggérer pourquoi les écarts de reconnaissance n'apparaissent pas aux niveaux les plus agrégés de la quotité de travail. Toutefois, une fois prise en compte l'hétérogénéité inobservée, le salaire horaire est même plus élevé à temps partiel qu'à temps plein en Australie, où l'usage du temps partiel est très répandu (Booth et Wood, 2008 ; Preston et Yu, 2015).

En France, le passage à temps partiel fait parfois l'objet de compensation salariale, au sein de la fonction publique ou pour certains dispositifs comme le mi-temps thérapeutique. Cette forme de reconnaissance a été sanctuarisée (sous des formes et modalités différentes selon le type d'emploi, d'établissement ou le genre) : par le congé maternité/paternité, le congé parental et bien sûr le droit de passage à temps partiel. Des éléments similaires quant à l'état de santé du travailleur ont également été mentionnés dans la section 4.

Selon la quotité de travail à temps partiel, l'hétérogénéité est forte : un passage à temps partiel à 80 % est associé à une hausse du manque de reconnaissance, mais un passage à 50 % ou moins est associé à une baisse (**tableau 8**). Il est possible que cette différence s'explique par une imbrication entre un effet « dose » du temps de travail et certains dispositifs institutionnels. Schématiquement, le passage à temps partiel à 80 % correspond fréquemment à l'arrivée d'un enfant. Or, il correspond plus rarement à une baisse de 80 % de la quotité réellement travaillée. Une moindre reconnaissance correspond alors à la poursuite d'une activité prenante malgré un salaire en baisse. En Belgique, le passage à temps partiel est ainsi associé à de moindres chances

de promotion (Deschacht, 2017). En France, la naissance d'un enfant, raison la plus commune du passage à 80 %, est associée à des difficultés de mobilité, des baisses de salaire sans amélioration de conciliation entre vie professionnelle et vie privée (Erb et al., 2022). À l'inverse, le passage à une quotité inférieure à 50 % est associé à une diminution du manque de reconnaissance. Ce résultat est à mettre en relation avec les particularités des situations correspondant à cette quotité bien plus faible et de l'adaptation de l'organisation associée. Une telle quotité est en effet plus fréquemment associée au dispositif du mi-temps thérapeutique, celui-ci permettant au salarié de percevoir des indemnités de la Sécurité sociale en plus de la rémunération à hauteur des heures effectuées.

7.6. Insécurité socio-économique

Lors d'un passage à temps partiel, l'insécurité socio-économique est plus forte. Toutefois, l'effet est porté par les quotités de travail supérieures à 50 % et inférieures à 80 % (tableau 8) et s'estompe pour les autres. Pour autant, la corrélation directement mesurée entre nombre d'heures de travail et score d'insécurité économique est significativement positive (tableau 10). Il est probable qu'à l'instar du manque de reconnaissance, l'insécurité professionnelle s'accroisse pour certains passages à temps partiel, reflétant des distinctions statutaires, mais décroisse lors d'une baisse effective des heures.

Tout d'abord, le salaire décroît proportionnellement avec la baisse du temps de travail. De plus, les perspectives professionnelles peuvent diminuer pour une moindre quotité de travail, notamment car la présence au travail conditionne la disponibilité ou la visibilité par la hiérarchie. Cette présence moindre peut aussi entraîner une mise à distance du travail et augmenter par exemple la probabilité de « vivre des changements imprévisibles ou mal préparés ». Une diminution officielle du temps de travail occasionne des incertitudes pour l'évolution professionnelle ou la pénalise (Durbin and Tomlinson, 2010), quand bien même le temps de travail effectué réellement est supérieur.

À l'inverse, la moindre activité et son effet sur l'ensemble des dimensions de conditions de travail est de nature à accroître la soutenabilité du travail, soit la capacité à tenir jusqu'à la retraite et à faciliter l'articulation entre les différents temps et travaux sociaux, l'état de santé et les conditions de travail (Beatriz, 2023). Bien sûr, la moindre présence du travailleur pourrait

également limiter la probabilité de vivre « des changements imprévisibles ou mal préparés ». Indirectement, un travail moins exposé aux risques suite à une diminution du temps travaillé réduit également le fait de penser « devoir changer de métier ou de qualification » à l'avenir pour tenter de les réduire (Coutrot et Perez, 2022).

7.7. Manque d'autonomie

Le manque d'autonomie n'est pas significativement réduit lorsque la durée du travail contractuelle est plus faible. Pour autant, diminuer le nombre de jours effectivement travaillés semble augmenter légèrement le manque d'autonomie (tableau 11). Les résultats indiquent aussi une association positive pour les hommes entre passage à temps partiel et hausse du manque d'autonomie (tableau 14). Pourtant, une réduction des jours travaillés peut donner aux salariés un plus grand sentiment de contrôle sur leur travail. En Europe, les femmes à temps partiel ont une meilleure autonomie dans les méthodes et le rythme de travail que celles exerçant à temps plein (Burchell et al., 2009). En France, les salariés qui ont réduit leur temps de travail entre 1996 et 1998 dans le cadre d'accords d'entreprises estiment que la réduction leur a permis d'élargir leurs domaines de compétences et par là même, les a rendus plus autonomes (Doisneau, 2000). À l'inverse, un faible temps de travail peut également être source d'ennui et de monotonie dans la tâche car la probabilité d'avoir des tâches variées est plus faible. De même cela laisserait moins de temps pour apprendre des choses nouvelles.

8. Discussion

La présente étude tente d'apporter une contribution quantitative au lien entre quotité de travail et conditions de travail pour les salariés.

Tout d'abord, l'analyse descriptive menée sur la population en emploi à temps partiel permet de dégager certains déterminants. La distribution de l'emploi à temps partiel est fortement genrée et concentrée dans quelques métiers, tandis qu'en parallèle s'articule un gradient par âge – reflétant la dégradation de l'état de santé (et l'activité réduite qui s'en suit) tout comme le besoin d'un revenu, pour poursuivre des études ou comme complément à la retraite. Cette analyse contribue à dépasser les théorisations de l'emploi à temps partiel comme résultant en dernière analyse d'un arbitrage individuel. L'emploi à temps partiel et ses déterminants apparents sont

avant tout le fruit d'un cadre socio-historique, façonné par des politiques publiques incitant au recours au temps partiel, à l'intérieur duquel les choix des salariés opèrent (Angeloff, 1999 ; Maruani, 2003). S'en déduisent alors des conditions de travail particulières, largement établies par d'autres études auparavant, mais sans la perspective globale retenue dans la présente étude.

Derrière cette forme d'emploi de la main-d'œuvre, les salariés au temps de travail le plus faible ont des conditions de travail et des risques psychosociaux globalement meilleurs. Plus le temps travaillé est effectivement réduit, plus les résultats estimés sont renforcés. Cette estimation permet de combler un vide dans la littérature existante qui s'est concentrée sur les effets de la durée du travail sur l'état de santé ou qui a étudié l'effet d'une réduction collective de la durée du travail ne permettant pas d'estimer précisément ce lien (c.f. section 2). Elle invite aussi à creuser davantage cette question dans de futures recherches.

Comme toute étude quantitative, les résultats exposés ici présentent des limites. La première, dont la portée est réduite dans la section 6, est que le temps travaillé ne s'apprécie pas uniquement sur une semaine, mais peut l'être à des niveaux mensuels ou annuels, voire sur l'ensemble d'une vie. *A priori*, peu d'éléments justifieraient une inversion des résultats en cas d'approche distincte de la mesure du temps travaillé, car non seulement la durée du travail hebdomadaire moyenne est, pour la majorité des salariés encore, la norme, mais surtout cette mesure est contemporaine de la mesure des conditions de travail dans l'enquête. Enfin, il est plus vraisemblable, compte tenu du lien robuste estimé au niveau hebdomadaire, qu'un lien similaire soit identifié sur des intervalles plus grands. Les données mobilisées ne permettent toutefois pas de tester cette hypothèse et de futures recherches devraient être entreprises pour tenter de l'invalider. Une seconde limite est classiquement la pertinence de la stratégie empirique, en particulier de la forme linéaire de la modélisation, qu'il conviendrait de comparer sur d'autres bases de données, une autre période temporelle ou en faisant varier davantage les hypothèses.

D'un côté, il est largement admis que les salariés les plus exposés aux risques psychosociaux ou physiques, dont il est montré qu'ils sont corrélés avec la durée du travail, sont également ceux dont l'état de santé se dégrade le plus vite et ceux dont le maintien en emploi est fragile. De

l'autre, la réduction individuelle du temps de travail, à travers le passage à temps partiel, est accompagnée de conditions d'emploi dégradées (bas salaires, contrats courts, ségrégation professionnelle) conduisant également à des conditions de vie dégradées. Très majoritairement féminin, le temps partiel est aujourd'hui associé à de « l'emploi partiel », dont une sous-partie appartient à la catégorie du sous-emploi, source de carrières morcelées et divergentes selon le genre, pouvant conduire à enfermer les femmes dans leur position inférieure sur le marché de travail et dans la sphère domestique (Champagne et al., 2015 ; Meurs et Pora, 2019 ; Roussel, 2022).

Cette étude tente d'apporter une contribution aux travaux plus ou moins récents sur la réduction du temps de travail, à travers l'emploi à temps partiel. Alors que jusqu'à présent, ces derniers se sont surtout concentrés sur ses effets en terme de partage de l'emploi, les résultats obtenus mettent en lumière les effets moyens, sur les différentes dimensions des conditions de travail, des bascules du temps plein vers le temps partiel.

Bibliographie

- [1] Abasabanye, P. (2021). Analyse et mesure de la pénibilité au travail en France. Université de Lille, thèse de doctorat en sciences économiques, 244 p.
- [2] Afsa, C., & Biscourp, P. (2004). L'évolution des rythmes de travail entre 1995 et 2001 : quel impact des 35 heures ? *Économie et statistique*, 376(1), 173-198.
- [3] Afsa, C., & Buffeteau, S. (2006). L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? *Économie et statistique*, 398(1), 85-97.
- [4] Alonzo, P. (1998). La stratégie de résistance des caissières de la grande distribution. *Travail et Emploi*, (76), 37-51.
- [5] Alonzo, P. (2000). *Femmes et salariat – L'inégalité dans l'indifférence*, coll. Logiques sociales, L'Harmattan, Paris.
- [6] Angeloff, T. (1999). Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté. *Travail genre et sociétés*, (1), 43-70.
- [7] Askenazy, P. (2000). Réduction du temps de travail : organisation et conditions de travail. *Revue économique*, vol. 51, No. 3, 547-556.
- [8] Askenazy, P. (2003). Dynamique de l'innovation organisationnelle lors de la réduction du temps de travail : évidences sur la France des années quatre-vingt-dix. *Economie prevision*, 158(2), 27-45.
- [9] Askenazy, P. (2004). Shorter Work Time, Hours Flexibility, and Labor Intensification. *Eastern Economic Journal*, 30(4), 603-614.
- [10] Askenazy, P. (2013). Working time regulation in France from 1996 to 2012. *Cambridge Journal of Economics*, 37(2), 323-347.
- [11] Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 5-18.
- [12] Beatriz, M. (2023). Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ?, *Dares Analyses*, 17.
- [13] Beham, B., Drobnič, S., Präg, P., Baierl, A., & Eckner, J. (2019). Part-Time Work and Gender Inequality in Europe: a Comparative Analysis of Satisfaction with Work–Life Balance. *European Societies*, 21(3), 378-402.
- [14] Benallah, S., et Domin, J.-P. (2017). Intensité et pénibilités du travail à l'hôpital., *Travail et Emploi* [Online], n° 152, 5-31.
- [15] Bèque, M. (2019). Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle. Quels sont les salariés les plus concernés ? *Dares Analyses*, 45.
- [16] Bergqvist, U., Wolgast, E., Nilsson, B., & Voss, M. (1995). Musculoskeletal disorders among visual display terminal workers: individual, ergonomic, and work organizational factors. *Ergonomics*, 38(4), 763-776.
- [17] Berniell, I., & Bietenbeck, J. (2020). The Effect of Working Hours on Health. *Economics & Human Biology*, 39, 100901.
- [18] Bloch-London, C., et Marchand, O. (1990). Les enjeux de la durée du travail. *Economie et statistique*, n°231, 19-32.
- [19] Boisard, P., Cartron, D., Gollac, M. & Valeyre, A. (2003). *Time and Work: Work Intensity*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, Luxembourg.

- [20] Booth, A. L., & Wood, M. (2008). Back-to-front Down under? Part-Time/Full-Time Wage Differentials in Australia. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 47(1), 114-135.
- [21] Booth, A. L., & Van Ours, J. C. (2013). Part-time jobs: What women want?. *Journal of Population Economics*, 26, 263-283.
- [22] Briard, K. (2019). Comportements d'activité et conditions de travail des salariées autour d'une naissance : quels liens ? *Document d'études, Dares*, n° 229.
- [23] Briard, K. (2022). Métiers « de femmes », métiers « d'hommes » : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes différent-elles ? *Insee Références*, édition 2022, 57-70.
- [24] Briard, K. (2023). Conditions de travail et mixité : quelles différences entre professions, et entre femmes et hommes ? *Documents d'études, Dares*, n° 265.
- [25] Bué, J., & Cristofari, M. F. (1986). Contraintes et rythme de travail des salariés à temps partiel. *Travail et emploi*, (27), 31-41.
- [26] Bunel, M., Coutrot, T., & Zilberman, S. (2002). Le passage à 35 heures vu par les employeurs. *Premières synthèses, Dares*, 17(2).
- [27] Burchell, B., Carton, Csizmadia, P. et al. (2009). *Working conditions in the European Union: Working time and work intensity*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 80 p.
- [28] Caruso, C. C., Bushnell, T., Eggerth, D., Heitmann, A., Kojola, B., Newman, K., ... & Vila, B. (2006). Long working hours, safety, and health: toward a National Research Agenda. *American journal of industrial medicine*, 49(11), 930-942.
- [29] Cartron, D. (2003). Le sociologue pris en sandwich ! *Travail et emploi*, 94, 59-64.
- [30] Castra, M. (2004). Faire face à la mort: réguler la « bonne distance » soignants-malades en unité de soins palliatifs ». *Travail et emploi*, 97, 53-64.
- [31] Cattaneo, N. (1995). Les pratiques sexuées du temps de travail. Le travail à temps partiel : un rêve ou un cauchemar. *Les Cahiers du Genre*, 14(1), 95-124.
- [32] Cette, G. (1992). *Quelques éléments d'évaluation des effets sur l'emploi de la réduction de la durée du travail induite par l'ordonnance de janvier 1982*. Direction Générale des études, Banque de France, Paris.
- [33] Collewet, M., & Sauermann, J. (2017). Working hours and productivity. *Labour economics*, 47, 96-106.
- [34] Champagne, C., Pailhé, A., & Solaz, A. (2015). Le temps domestique et parental des hommes et des femmes: quels facteurs d'évolutions en 25 ans ?. *Économie et statistique*, 478(1), 209-242.
- [35] Coutrot, T., & Guignon, N. (2002). Négociation sociale et performance économique : le cas des 35 heures. *Travail et Emploi*, 92, 95-113.
- [36] Coutrot, T. (2006). Les conditions de travail des salariés après la réduction de leur temps de travail. *Premières synthèses, Dares*, 06.3.
- [37] Coutrot, T. (2018). Travail et bien-être psychologique. L'apport de l'enquête CT-RPS 2016. *Document d'études*, (217).
- [38] Coutrot, T. (2019). Faut-il changer d'emploi pour améliorer ses conditions de travail ? *Dares Analyses*, n° 055.

- [39] Coutrot, T. (2021). Double journée et conditions du travail professionnel : une analyse statistique renouvelée. *Cahiers du Genre*, n° 70, 107-136.
- [40] Coutrot, T., & Perez, C. (2022). *Redonner du sens au travail : Une aspiration révolutionnaire*. Seuil.
- [41] Crépon, B., Leclair, M., & Roux, S. (2004). RTT, productivité et emploi : nouvelles estimations sur données d'entreprises. *Economie et statistique*, 376(1), 55-89.
- [42] Daune-Richard, A. M. (2004). Les femmes et la société salariale: France, Royaume-Uni, Suède. *Travail et emploi*.
- [43] Davie, E. (2015). Méthode de construction d'indicateurs synthétiques de conditions de travail et de risques psychosociaux. *Note DES*, 15-076.
- [44] Deschacht, N. (2017). Part-time work and women's careers: a decomposition of the gender promotion gap. *Journal of Labor Research*, 38, 169-186.
- [45] Dex, S., & Bukodi, E. (2012). The Effects of Part-Time Work on Women's Occupational Mobility in Britain: Evidence from the 1958 Birth Cohort Study. *National Institute Economic Review*, 222, R20-R37.
- [46] Doisneau, L. (2000). Les accords Robien un an après : l'expérience des salariés. *Travail et Emploi*, 83, 61-77.
- [47] Doniol-Shaw G., Lada E. et Dussuet A. (2008). *Les parcours professionnels des femmes dans les métiers de l'aide à la personne : Leviers et freins à la qualification et à la promotion*. Rapport de recherche, LATTs, 281 p.
- [48] Drees (2021). Les retraités et les retraites – édition 2021. *Panoramas de la Drees Social.*, 294 p.
- [49] Duchon, J. C., Smith, T. J., Keran, C. M., & Koehler, E. J. (1997). Psychophysiological manifestations of performance during work on extended workshifts. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 20(1), 39-49.
- [50] Durbin, S., & Tomlinson, J. (2010). Female part-time managers: networks and career mobility. *Work, Employment and Society*, 24(4), 621-640.
- [51] Erb, L.-A., Olivia, T., Breda, T., et Tô, M. (2022). Après la naissance d'un enfant, les conditions de travail diffèrent entre les pères et les mères. *Insee Références*, 6, 75-87.
- [52] Estrade, M. A., Méda, D., & Orain, R. (2001). Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie: qu'en pensent les salariés un an après ? *Premières Informations et Premières Synthèses*, Dares, n° 21.01.
- [53] Fagan, C., Warren, T., (2001). *Gender, employment and working time preferences in Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 8 p.
- [54] Folkard, S., & Lombardi, D. A. (2006). Modeling the impact of the components of long work hours on injuries and "accidents". *American journal of industrial medicine*, 49(11), 953-963.
- [55] Fontaine, R., Lengagne, P., & Sauze, D. (2016). L'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux a-t-elle augmenté pendant la crise économique de 2008 ? *Economie et Statistique/Economics and Statistics*, 486, 103-128.
- [56] Ganzeboom, H. B., De Graaf, P. M., & Treiman, D. J. (1992). A standard international socio-economic index of occupational status. *Social science research*, 21(1), 1-56.

- [57] Galtier, B., & L'Horty, Y. (2000). Le temps partiel dans la perspective des 35 heures. *Revue de l'OFCE*, n° 72, 99-132.
- [58] Golden, L. (2012). The effects of working time on productivity and firm performance, research synthesis paper. *Conditions of Work and Employment Series*, no. 33, International Labor Organization (ILO), 43 p.
- [59] Gollac, M. (1997). Des chiffres insensés? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques. *Revue française de sociologie*, 5-36.
- [60] Gollac, M., & Bodier, M. (2011). Rapport du collège d'expertise, de suivi des risques psychosociaux au travail. *La Documentation Française*.
- [61] Gubian, A., Jugnot, S., Lerais, F., & Passeron, V. (2004). Les effets de la RTT sur l'emploi: des estimations ex ante aux évaluations ex post. *Économie et statistique*, 376(1), 25-54.
- [62] Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31(2), 200-215.
- [63] Hardoy, I., & Schøne, P. (2006). The Part-Time Wage Gap in Norway: How Large is it Really?. *British Journal of Industrial Relations*, 44(2), 263-282.
- [64] Hillion, M. (2020). Conditions de travail, prévention et performance économique et financière des entreprises. *Document d'études, Dares*, n° 237.
- [65] Husson, M. (2018). L'emploi des femmes en France depuis 1960. *Document de travail Ires*, n°03, mai 2018, 18 p.
- [66] Jégo, S. et Guillo C. (2016). Les enseignants face aux risques psychosociaux. Comparaison des enseignants avec certains cadres du privé et de la fonction publique en 2013, *Education & formations, DEPP*, n° 92, 77-113.
- [67] Jeudy-Ballini, M. (2002). « Et il paraît qu'ils ne sont pas tous sourds? ». Le travail comme exploit et résistance au quotidien. *Terrain. Anthropologie & sciences humaines*, (39), 17-32.
- [68] Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books, New York.
- [69] Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L., ... & IPD-Work Consortium (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals. *The Lancet*, 386(10005), 1739-1746.
- [70] Kramarz, F. (1991). Formuler les questions d'une enquête. *Genèses*, (4), 115-127.
- [71] L'Horty Y. et Rugani C. (2000). Performances macro-économiques et structures sociales européennes. *Economie et statistique*, n° 332-333, 39-48.
- [72] Landrigan, C. P., Rothschild, J. M., Cronin, J. W., Kaushal, R., Burdick, E., Katz, J. T., ... & Czeisler, C. A. (2004). Effect of reducing interns' work hours on serious medical errors in intensive care units. *New England Journal of Medicine*, 351(18), 1838-1848.
- [73] Le Ru, N. (2011). L'évolution des métiers en France depuis vingt-cinq ans. *Dares Analyses*, 066.
- [74] Lee, J., & Lee, Y. K. (2016). Can Working Hour Reduction Save Workers?. *Labour Economics*, 40, 25-36.

- [75] Lombardi, D. A., Folkard, S., Willetts, J. L., & Smith, G. S. (2010). Daily sleep, weekly working hours, and risk of work-related injury: US National Health Interview Survey (2004–2008). *Chronobiology international.*, 27(5), 1013-1030.
- [76] Lubin, M., & Savary, R.-P., 2019, Sur l'emploi des seniors, *Rapport d'information*, n° 749, fait au nom de la Commission des affaires sociales du Sénat, 106 p.
- [77] Manning, A., & Petrongolo, B. (2008). The Part-Time Pay Penalty for Women in Britain. *The Economic Journal.*, 118(526), 28-51.
- [78] Mas, A., and A. Pallais (2017). Valuing Alternative Work Arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722–3759.
- [79] Maruani, M. (2003). *Travail et emploi des femmes*. Collection Repères, La Découverte.
- [80] Maruani, M., & Meron, M. (2014). *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011*. La Découverte.
- [81] Maruani, M., & Nicole, C. (1989). *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*. Syros, Alternatives, Paris.
- [82] McGovern, P., Smeaton, D., & Hill, S. (2004). Bad jobs in Britain: Nonstandard employment and job quality. *Work and Occupations*, 31(2), 225-249.
- [83] Méda, D., & Orain, R. (2002). Transformations du travail et du hors travail: le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail. *Travail et emploi*, (90), 23-38.
- [84] Messaoudi D., Farvaque N. et Lefebvre M. (2011). *Les conditions de travail des intervenants au domicile des personnes fragiles : la pénibilité ressentie et le risque d'épuisement professionnel*, enquête IAD, DREES, 2008, rapport pour la DREES.
- [85] Meurs, D., & Pora, P. (2019). Gender Equality on the Labour Market in France: A Slow Convergence Hampered by Motherhood. *Economie et Statistique*, 510(1), 109-130.
- [86] Murlot, L., & Yildiz, H. (2020). Quelles sont les conditions d'emploi des salariés à temps partiel ? *Dares Analyses*, 25.
- [87] Müller, K. U., & Wrohlich, K. (2020). Does subsidized care for toddlers increase maternal labor supply? Evidence from a large-scale expansion of early childcare. *Labour Economics*, 62, 101776.
- [88] Nakamura, K., Shimai, S., Kikuchi, S., Takahashi, H., Tanaka, M., Nakano, S., ... & Yamamoto, M. (1998). Increases in body mass index and waist circumference as outcomes of working overtime. *Occupational Medicine*, 48(3), 169-173.
- [89] Nasse, P., Légeron, P., & Bertrand, X. (2008). *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*. Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.
- [90] Nicole-Drancourt, C. (2009). Un impensé des résistances à l'égalité entre les sexes: le régime temporel. *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, (9).
- [91] Nylen, L., Voss, M., & Floderus, B. (2001). Mortality among women and men relative to unemployment, part time work, overtime work, and extra work: a study based on data from the Swedish twin registry. *Occupational and environmental medicine*, 58(1), 52-57.
- [92] OCDE (2006). *Live Longer, Work Longer*. Ageing and Employment Policies, OCDE Publishing, Paris.
- [93] OCDE (2010). How Good is Part-Time Work? In: *OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis*, Chapter 4, OCDE Publishing, Paris, 211-264.

- [94] Oliveira, A. et Ulrich, V. (2002). L'incidence des 35 heures sur le temps partiel. *Premières Synthèses*, Dares, n°07.1.
- [95] Pailhé, A., Solaz, A., & Souletie, A. (2019). How do women and men use extra time? Housework and childcare after the French 35-hour workweek regulation. *European Sociological Review*, 35(6), 807-824.
- [96] Pak, M., & Zilloniz, S. (2013). Le travail à temps partiel. *Synthèse stat*, 4, 1-41.
- [97] Périvier, H. (2004). Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe. *Revue de l'OFCE*, (3), 225-258.
- [98] Péroumal., F. (2008). Le monde précaire et illégitime des agents de sécurité. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 175(5), 4-17.
- [99] Pham, H. (2002), Les modalités de passage à 35 heures en 2000, *Premières Synthèses*, Dares, n° 06.3
- [100] Phipps, S. A., Lethbridge, L., & Burton, P. (2006). Long-run Consequences of Parental Paid Work Hours for Child Overweight Status in Canada. *Social Science & Medicine*, 62(4), 977-986.
- [101] Pigou, A. C. (1933). *Theory of unemployment*. Routledge.
- [102] Pinto, V., Cartron, D., & Burnod, G. (2000). Étudiants en fast-food : les usages sociaux d'un "petit boulot". *Travail et emploi*, 83, 137-56.
- [103] Pirc, R. (2022). Le stress au travail. *De la tension individuelle à sa construction sociale*. Collection Les penseurs sociaux, Editions Apogée, Rennes, 127 p.
- [104] Preston, A., & Yu, S. (2015). Is there a Part-Time/Full-Time Pay Differential in Australia?. *Journal of Industrial Relations*, 57(1), 24-47.
- [105] Proctor, S. P., White, R. F., Robins, T. G., Echeverria, D., & Rocskay, A. Z. (1996). Effect of Overtime Work on Cognitive Function in Automotive Workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 124-132.
- [106] Puech, I. (2005). 21. Le non-partage du travail domestique. In: *Femmes, genre et sociétés* (pp. 176-183). La Découverte.
- [107] Raffin, C. et Yildiz, H. (2019). Depuis 1975, le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, mais avec des horaires moins réguliers et plus contrôlés. *Insee référence - Éclairages*, Institut national des statistiques et études économiques, 27-40.
- [108] Roelen, C. A., Heymans, M. W., Twisk, J. W., van der Klink, J. J., Groothoff, J. W., & van Rhenen, W. (2014). Work Ability Index as tool to identify workers at risk of premature work exit. *Journal of occupational rehabilitation*, 24, 747-754.
- [109] Rosa, R. R., Härmä, M., Pulli, K., Mulder, M., & Näsman, O. (1996). Rescheduling a three shift system at a steel rolling mill: effects of a one hour delay of shift starting times on sleep and alertness in younger and older workers. *Occupational and environmental medicine*, 53(10), 677-685.
- [110] Ross, C. E., & Wright, M. P. (1998). Women's work, men's work, and the sense of control. *Work and Occupations*, 25(3), 333-355.
- [111] Roussel, P. (2022). Femmes et Hommes : une lente décréue des inégalités. *Insee Références, Femmes et hommes, l'égalité en question*, 09-34.
- [112] Roux, S. (2007). Les gains de la flexibilité d'emploi pour les entreprises : le travail à temps partiel et de courte durée. *Reflets et perspectives de la vie économique*, 46(2), 117-140.

- [113] Ruhm, C. J. (2000). Are recessions good for your health?. *The Quarterly journal of economics*, 115(2), 617-650.
- [114] Ruhm, C. J. (2003). Good times make you sick. *Journal of health economics*, 22(4), 637-658.
- [115] Ruhm, C. J. (2005). Healthy living in hard times. *Journal of health economics*, 24(2), 341-363.
- [116] Schütz, G. (2011). *Travail et relations hiérarchiques en contexte d'externalisation: les prestations de services d'hôtesse d'accueil*. Thèse de doctorat. Paris, EHESS.
- [117] Sparks, K., & Cooper, C. (1997). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 70(4), 391-408.
- [118] Terry, S. L. (1981). Involuntary Part-Time Work: New Information from the CPS. *Monthly Labor Review*, 104, 70.
- [119] Thélot, C. (1986). Le sous-emploi a doublé en quatre ans. *Economie et statistique*, n°193-194, 37-42.
- [120] Thoemmes J. (2012). La fabrique des normes temporelles du travail, *La nouvelle revue du travail* [En ligne], n° 1.
- [121] Tucker, P., & Folkard, S. (2012). *Working time, health and safety: a research synthesis paper*. Geneva: ILO.
- [122] Tuntiseranee, P., Geater, A., Chongsuvivatwong, V., & Kor-anantakul, O. (1998). The effect of heavy maternal workload on fetal growth retardation and preterm delivery: a study among southern Thai women. *Journal of occupational and environmental medicine*, 1013-1021.
- [123] Ulrich, V. et Zilberman, S. (2007). De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années. *Dares Résultats*, n°39.3.
- [124] Wierink, M. (2004). La place des enfants dans la combinaison famille-emploi aux Pays-Bas. *Revue des politiques sociales et familiales*, 75(1), 61-74.
- [125] Wu, H.-C., & Wang, M.-J. (2002). Relationship between maximum acceptable work time and physical workload. *Ergonomics*. 45(4):280-9.
- [126] Zabalza, A., Pissarides, C., & Barton, M. (1980). Social Security and the Choice between Full-Time Work, Part-Time Work and Retirement. *Journal of Public Economics*, 14(2), 245-276.

Annexes

Tableau A : Indicateurs des dimensions des conditions de travail

Dimension	Variables constitutives
Manque d'autonomie	Je peux organiser mon travail de la manière qui me convient le mieux
	J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles
	Les supérieurs hiérarchiques indiquent comment il faut faire
	Ne pas avoir la possibilité de faire varier les délais fixés
	Ne pas régler personnellement les incidents
	Votre travail ne permet pas d'apprendre des choses nouvelles
	Votre travail consiste à répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations
	Et chaque série dure moins d'une minute
	Faire votre travail correctement, vous appliquez strictement les consignes ou dans certains cas, vous faites autrement
	Ne pas pouvoir interrompre momentanément votre travail quand vous le souhaitez
Contraintes horaires	Travailler, même occasionnellement le dimanche
	Travailler, même occasionnellement entre 20h et minuit
	Travailler, même occasionnellement, le samedi
	Travailler, même occasionnellement entre minuit et 5h du matin
	Travailler, même occasionnellement entre 5h et 7h du matin
	Mes horaires de travail ne s'accordent pas bien avec mes engagements sociaux et familiaux en dehors du travail
	Disposer d'au moins 48 heures consécutives de repos au cours d'une semaine
	Pas de connaissance des horaires à effectuer dans le mois à venir
	Horaires alternants 2x8 (équipes, brigades); alternants 3x8 (équipes, brigades) ou plus; variables d'un jour à l'autre
	Journée de travail habituellement morcelée en 2 périodes séparées par 3 heures ou plus
	Horaires contrôlés par horloge, pointeuse, badge, signature, fiche horaire et assimilé, l'encadrement, d'autres personnes, par exemple les collègues ou d'une autre façon
	Au cours des douze derniers mois, avoir été joint par l'établissement, les collègues ou les supérieurs en dehors des horaires de travail pour les besoins du travail
	Emporter du travail à la maison
En cas d'imprévu personnel ou familiale, ne pas pouvoir ou difficilement s'absenter du travail, même quelques heures	
Contraintes physiques	Utiliser un véhicule dans le cadre de son travail ou pour ses besoins professionnels, en dehors des trajets domicile-travail
	Rester longtemps debout
	Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents
	Porter ou déplacer des charges lourdes
	Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants
	Rester longtemps dans une autre posture pénible fatigante à la longue
	Subir des secousses ou vibrations
	Respirer des fumées ou des poussières
	Etre en contact avec des produits dangereux
	Au travail, ne pas entendre une personne placée à 2 ou 3 mètres lorsqu'elle vous adresse la parole ou seulement à condition qu'elle élève la voix
Exigences émotionnelles	Avoir peur pendant son travail, pour sa sécurité ou celle des autres
	Être en contact direct avec le public
	Vivre des situations de tension au contact du public
	Devoir cacher ses émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur
Insécurité professionnelle	Ne pas souhaiter faire le même travail qu'actuellement jusqu'à la retraite
	Pensez-vous devoir changer de métier ou de qualification dans les trois prochaines années
	Ne pas se sentir capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à la retraite
	Vivre des changements imprévisibles ou mal préparés
	Avoir des craintes pour son emploi pour l'année qui vient
Intensité du travail	Quantité de travail excessive
	Travail sous pression
	Continuer à penser à son travail même quand on y est pas
	Devoir fréquemment interrompre une tâche pour en effectuer une autre non prévue
	L'exécution du travail impose de ne pas quitter le travail des yeux
	Recevoir des ordres ou des indications contradictoires

	Être obliger de se dépêcher
	Rythme de travail imposé par la cadence automatique d'une machine
	Rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce
	Rythme de travail imposé par d'autres contraintes techniques
	Rythme de travail imposé par la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues
	Rythme de travail imposé par des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus
	Rythme de travail imposé par une demande extérieure (clients, public) imposant une réponse immédiate ou non
	Rythme de travail imposé par les contrôles ou surveillances permanents (ou au moins quotidiens) exercés par la hiérarchie
	Rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé
	Devoir suivre des procédures de qualité strictes (certification ISO, accréditation, EAQF, ...)
	Devoir atteindre des objectifs chiffrés précis ?
Manque de reconnaissance	Les personnes qui évaluent mon travail ne le connaissent pas bien
	Ne pas recevoir l'estime et le respect que mérite mon travail
	Perspectives de promotion sont insatisfaisantes
	Compte-tenu du travail réalisez, jugez être mal ou très mal payé
	Position professionnelle actuelle ne correspond pas bien à la formation
Rapports sociaux dégradés	Mon supérieur ne prête pas attention à ce que je dis
	Si j'ai du mal à faire un travail délicat, compliqué, je ne suis pas aidé par mes supérieurs hiérarchiques
	Si j'ai du mal à faire un travail délicat, compliqué, je ne suis pas aidé par mes collègues
	Vivre des situations de tension dans ses rapports avec ses supérieurs hiérarchiques
	Vivre des situations de tension dans ses rapports avec ses collègues
	Vivre des situations de tension dans ses rapports avec personnes encadrées
Conflits de valeur	Travailler seul
	Devoir faire des choses que je désapprouve
	Ne pas avoir la fierté du travail bien fait
	Ne pas avoir l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres
	Pour effectuer correctement son travail, ne pas avoir des collaborateurs (ou des collègues) en nombre suffisant
	Pour effectuer correctement son travail, ne pas avoir la possibilité de coopérer (échanges d'informations, entraide, ...)
	Pour effectuer correctement son travail, ne pas avoir une formation continue suffisante et adaptée
	Pour effectuer correctement son travail, ne pas avoir des informations claires et suffisantes
	Pour effectuer correctement son travail, ne pas avoir de logiciels et des programmes informatiques bien adaptés
	Pour effectuer correctement son travail, ne pas avoir de matériel suffisant et adapté
Pour effectuer correctement son travail, ne pas avoir de temps suffisant	

Tableau 7 : estimation du modèle principal

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Emploi à temps partiel (réf = temps plein)	-0.06*** (0.01)	-0.10*** (0.01)	-0.11*** (0.02)	0.05** (0.02)	0.02 (0.02)	-0.02 (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.02 (0.02)	0.02 (0.02)
Age (en mois)	0.00 (0.01)	0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.05*** (0.01)	-0.03** (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.03* (0.01)	-0.01 (0.01)	-0.01 (0.01)
Ancienneté dans l'emploi (en mois)	0.0004*** (0.0001)	0.0004*** (0.0001)	0.0007*** (0.0001)	0.0009*** (0.0001)	0.0002* (0.0001)	0.0004*** (0.0001)	0.001*** (0.0001)	0.001*** (0.0001)	0.001*** (0.0001)
Taille de l'établissement									
<i>Moins de 20 salariés</i>	0.01 (0.02)	-0.05*** (0.02)	-0.03* (0.02)	0.01 (0.02)	-0.04* (0.02)	0.06*** (0.02)	0.02 (0.02)	0.00 (0.02)	0.01 (0.02)
<i>20 - 499 salariés</i>	0.00 (0.01)	0.01 (0.01)	0.04** (0.02)	0.01 (0.02)	0.03* (0.02)	0.02 (0.01)	0.07*** (0.02)	0.03 (0.02)	0.06*** (0.02)
<i>Plus de 500 salariés</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Catégorie socio-professionnelle									
<i>Ouvriers</i>	0.47*** (0.05)	0.04 (0.05)	0.14** (0.06)	0.26*** (0.07)	0.63*** (0.06)	-0.36*** (0.06)	0.02 (0.07)	-0.05 (0.06)	0.19*** (0.06)
<i>Employés</i>	0.13*** (0.04)	0.15*** (0.04)	-0.12** (0.05)	0.13** (0.06)	0.24*** (0.05)	0.05 (0.05)	-0.07 (0.06)	-0.10* (0.06)	0.15*** (0.06)
<i>Professions intermédiaires</i>	0.08*** (0.03)	0.01 (0.03)	0.03 (0.04)	0.08* (0.05)	0.16*** (0.04)	-0.03 (0.04)	-0.04 (0.05)	-0.05 (0.05)	0.07 (0.04)
<i>Cadres</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Durée du contrat de travail									
<i>CDI, titulaire de la Fonction publique</i>	0.11*** (0.02)	0.11*** (0.02)	0.19*** (0.02)	0.03 (0.02)	-0.04* (0.02)	0.16*** (0.02)	0.20*** (0.02)	0.22*** (0.02)	0.17*** (0.02)
<i>Autres</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Trajectoires professionnelles entre t-3 et t									
<i>Changement d'établissement mais pas de profession</i>	-0.05*** (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.09*** (0.02)	-0.09*** (0.03)	-0.03 (0.02)	-0.07*** (0.02)	-0.15*** (0.03)	-0.04 (0.03)	-0.06** (0.03)
<i>Changement de profession et d'établissement</i>	-0.13*** (0.02)	-0.07*** (0.02)	-0.16*** (0.02)	-0.23*** (0.03)	-0.13*** (0.02)	-0.09*** (0.02)	-0.27*** (0.03)	-0.17*** (0.03)	-0.25*** (0.03)
<i>Changement de poste mais pas d'établissement</i>	-0.10*** (0.02)	-0.03 (0.02)	-0.05* (0.03)	-0.12*** (0.03)	-0.07*** (0.03)	-0.07*** (0.03)	-0.05 (0.03)	-0.05* (0.03)	-0.06** (0.03)
<i>Aucun changement</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Effet fixe individuel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909
Individus	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641

Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, les salariés à temps partiel ont un score de contraintes physiques de 0.06 écart-type inférieur aux salariés à temps plein.

Champ : salariés, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019.

Tableau 8 : estimation du modèle principal avec indicateur alternatif de temps partiel (quotité déclarée de travail)

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Quotité de travail									
<i>Moins d'un mi-temps (<50 %)</i>	-0.15*** (0.03)	-0.20*** (0.03)	-0.32*** (0.03)	0.07 (0.04)	0.00 (0.04)	-0.13*** (0.03)	-0.08** (0.03)	-0.10*** (0.04)	-0.09** (0.04)
<i>Mi-temps (50 %)</i>	-0.12*** (0.02)	-0.22*** (0.03)	-0.24*** (0.03)	0.04 (0.04)	0.03 (0.03)	-0.05* (0.03)	-0.06* (0.03)	-0.08** (0.03)	-0.03 (0.03)
<i>Entre 50 et 80 %</i>	-0.06*** (0.02)	-0.09*** (0.02)	-0.09*** (0.02)	0.08*** (0.03)	0.03 (0.03)	0.00 (0.02)	-0.01 (0.03)	0.02 (0.03)	0.02 (0.03)
80 %	-0.02 (0.02)	-0.06*** (0.02)	-0.02 (0.02)	0.02 (0.02)	0.01 (0.02)	-0.00 (0.02)	0.02 (0.03)	-0.00 (0.02)	0.05** (0.02)
<i>Plus de 80 %</i>	-0.07*** (0.02)	-0.02 (0.02)	-0.04 (0.03)	0.06* (0.03)	0.01 (0.03)	0.04 (0.03)	0.01 (0.04)	0.03 (0.03)	0.05 (0.03)
<i>Temps plein</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe individuel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909
Individus	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641

Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, les salariés à temps partiel à moins d'un mi-temps ont un score de contraintes physiques de 0.15 écart-type inférieur aux salariés à temps plein.

Champ : salariés, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019.

Tableau 9 : estimation du modèle principal avec indicateur alternatif de temps partiel (<35 heures et < 5 jours de travail hebdomadaire déclaré)

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Emploi à temps partiel (réf. = temps plein)	-0.05*** (0.01)	-0.13*** (0.01)	-0.10*** (0.02)	0.00 (0.02)	0.02 (0.02)	-0.04** (0.02)	-0.04** (0.02)	-0.04** (0.02)	-0.02 (0.02)
Variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe individuel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909
Individus	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641

Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, les salariés à temps partiel ont un score de contraintes physiques de 0.05 écart-type inférieur aux salariés à temps plein.

Champ : salariés, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019.

Tableau 8 : estimation du modèle principal avec nombre d'heures déclarées de travail hebdomadaire

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Nombre d'heures travaillées par semaine	0.005*** (0.001)	0.013*** (0.001)	0.012*** (0.001)	0.002*** (0.001)	-0.001 (0.001)	0.004*** (0.001)	0.005*** (0.001)	0.009*** (0.001)	0.004*** (0.001)
Variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe individuel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909
Individus	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641

Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). La variable de nombre d'heures déclarées est winsorisée à 1 % (toutes les valeurs au-delà du 99^{ème} centile (respectivement en-deçà du 1^{er}) sont ramenées à la valeur du 99^{ème} centile (respectivement du 1^{er})). *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, une heure (déclarée) de travail de plus par semaine est associée à une hausse de 0.005 écart-type du score de contraintes physiques.

Champ : salariés, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFF, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019.

Tableau 9 : estimation du modèle principal avec nombre de jours déclarés de travail hebdomadaire

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Nombre de jours travaillés par semaine	0.014** (0.006)	0.113*** (0.007)	0.051*** (0.007)	0.006 (0.008)	-0.014* (0.008)	0.010 (0.007)	0.018** (0.008)	0.039*** (0.008)	0.019** (0.008)
Variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe individuel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909
Individus	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641

Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, un jour (déclaré) de travail de plus par semaine est associé à une hausse de 0.014 écart-type du score de contraintes physiques.

Champ : salariés, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFF, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019.

Tableau 10 : estimation du modèle principal avec nombre d'heures déclarées et nombre de jours déclarés de travail hebdomadaire

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Nombre d'heures travaillées par semaine	0.005*** (0.001)	0.010*** (0.001)	0.012*** (0.001)	0.003*** (0.001)	-0.000 (0.001)	0.005*** (0.001)	0.005*** (0.001)	0.008*** (0.001)	0.003*** (0.001)
Nombre de jours travaillés par semaine	-0.002 (0.006)	0.077*** (0.008)	0.007 (0.008)	-0.003 (0.009)	-0.011 (0.008)	-0.008 (0.008)	-0.002 (0.009)	0.009 (0.009)	0.007 (0.009)
Variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe individuel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909
Individus	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641

Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). La variable de nombre d'heures déclarées est winsorisée à 1 %. *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, y compris nombre de jours travaillés par semaine, une heure (déclarée) de travail de plus par semaine est associée à une hausse de 0.005 écart-type du score de contraintes physiques.

Champ : salariés, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFF, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019.

Tableau 11 : estimation du modèle principal sur la sous-population des femmes

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Emploi à temps partiel	-0.05*** (0.01)	-0.09*** (0.02)	-0.08*** (0.02)	0.04* (0.02)	0.00 (0.02)	-0.00 (0.02)	-0.02 (0.02)	-0.00 (0.02)	0.04** (0.02)
Variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe individuel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	30 665	30 665	30 665	30 665	30 665	30 665	30 665	30 665	30 665
Individus	11 960	11 960	11 960	11 960	11 960	11 960	11 960	11 960	11 960

Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, les femmes salariées à temps partiel ont un score de contraintes physiques 0.05 écart-type inférieur aux salariés à temps plein.

Champ : femmes salariées, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFF, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019.

Tableau 12 : estimation du modèle principal sur la sous-population des hommes

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Emploi à temps partiel	-0.13*** (0.03)	-0.16*** (0.04)	-0.20*** (0.04)	0.08* (0.04)	0.09** (0.04)	-0.09** (0.04)	0.05 (0.04)	-0.07* (0.04)	-0.08* (0.04)

Variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe individuel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	22 244	22 244	22 244	22 244	22 244	22 244	22 244	22 244	22 244
Individus	8 714	8 714	8 714	8 714	8 714	8 714	8 714	8 714	8 714

Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, les hommes salariés à temps partiel ont un score de contraintes physiques de 0.13 écart-type inférieur aux salariés à temps plein.

Champ : hommes salariés, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019.

Tableau 13 : estimation du modèle principal sur la sous-population des employés

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Emploi à temps partiel	-0.08*** (0.02)	-0.14*** (0.02)	-0.09*** (0.02)	0.04 (0.03)	0.02 (0.03)	-0.05** (0.03)	-0.02 (0.03)	-0.01 (0.03)	0.01 (0.03)
Variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe individuel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	17 499	17 499	17 499	17 499	17 499	17 499	17 499	17 499	17 499
Individus	7 351	7 351	7 351	7 351	7 351	7 351	7 351	7 351	7 351

Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, les employés à temps partiel ont un score de contraintes physiques de 0.08 écart-type inférieur aux employés à temps plein.

Champ : salariés employés, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019.

Tableau 14 : estimation du modèle principal sur la sous-population des salariés hors employés

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Emploi à temps partiel	-0.04** (0.02)	-0.08*** (0.02)	-0.09*** (0.02)	0.03 (0.03)	0.03 (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.01 (0.03)	-0.02 (0.02)	0.03 (0.02)
Variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe individuel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	35 410	35 410	35 410	35 410	35 410	35 410	35 410	35 410	35 410
Individus	14 325	14 325	14 325	14 325	14 325	14 325	14 325	14 325	14 325

Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, les salariés, hors employés, à temps partiel ont un score de contraintes physiques de 0.04 écart-type inférieur aux salariés, hors employés, à temps plein.

Champ : salariés hors employés, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019.

Tableau 15 : estimation du modèle principal sur le sous-champ des salariés qui ne changent pas d'établissement ou de profession entre deux éditions de l'enquête.

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Emploi à temps partiel	-0.06*** (0.01)	-0.12*** (0.01)	-0.09*** (0.02)	0.04** (0.02)	0.02 (0.02)	-0.03* (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.02 (0.02)	0.03 (0.02)
Variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe individuel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	48 308	48 308	48 308	48 308	48 308	48 308	48 308	48 308	48 308
Individus	20 627	20 627	20 627	20 627	20 627	20 627	20 627	20 627	20 627

Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, les salariés à temps partiel ont un score de contraintes physiques de 0.06 écart-type inférieur aux salariés à temps plein.

Champ : salariés qui ne changent pas d'établissement ou de profession entre deux éditions, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019.

Tableau 16 : estimation du modèle principal sur le sous-champ des salariés dans le même emploi depuis trente-six mois au moins.

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Emploi à temps partiel	-0.06*** (0.01)	-0.10*** (0.02)	-0.06*** (0.02)	0.04* (0.02)	0.00 (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.01 (0.02)	-0.01 (0.02)	0.03 (0.02)
Variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe individuel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	45 932	45 932	45 932	45 932	45 932	45 932	45 932	45 932	45 932
Individus	19 661	19 661	19 661	19 661	19 661	19 661	19 661	19 661	19 661

Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, les salariés à temps partiel ont un score de contraintes physiques de 0.06 écart-type inférieur aux salariés à temps plein.

Champ : salariés avec 36 mois d'ancienneté dans l'emploi en t, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019.

Tableau 17 : estimation du modèle principal avec variables additionnelles de contrôle

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Emploi à temps partiel (réf. = temps plein)	-0.07*** (0.01)	-0.10*** (0.02)	-0.11*** (0.02)	0.05*** (0.02)	0.02 (0.02)	-0.02 (0.02)	-0.00 (0.02)	-0.02 (0.02)	0.01 (0.02)
Nombre de changements organisationnels au cours des 12 derniers mois	0.01*** (0.00)	0.02*** (0.00)	0.08*** (0.00)	0.05*** (0.00)	0.02*** (0.00)	0.02*** (0.00)	0.05*** (0.00)	0.07*** (0.00)	0.05*** (0.00)
Score WHO-5	-0.01*** (0.00)	-0.01*** (0.00)	-0.03*** (0.00)	-0.04*** (0.00)	-0.02*** (0.00)	-0.02*** (0.00)	-0.04*** (0.00)	-0.04*** (0.00)	-0.04*** (0.00)
Santé altérée									
<i>Oui</i>	0.06*** (0.01)	0.02** (0.01)	0.09*** (0.01)	0.12*** (0.01)	0.06*** (0.01)	0.06*** (0.01)	0.10*** (0.01)	0.11*** (0.01)	0.10*** (0.01)
<i>Non</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Handicap									
<i>Oui</i>	0.05*** (0.01)	-0.03*** (0.01)	0.03** (0.01)	0.05*** (0.02)	0.03** (0.01)	0.01 (0.01)	0.06*** (0.02)	0.03** (0.01)	0.04*** (0.01)
<i>Non</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Maladie chronique									
<i>Oui</i>	0.04*** (0.01)	0.04*** (0.01)	0.05*** (0.01)	0.04*** (0.01)	0.00 (0.01)	0.02 (0.01)	0.01 (0.02)	0.03** (0.01)	0.01 (0.01)
<i>Non</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Arrivée d'un enfant									
<i>Oui</i>	0.01 (0.01)	-0.03** (0.01)	0.02 (0.01)	0.00 (0.02)	0.02* (0.01)	0.01 (0.01)	0.04** (0.02)	0.05*** (0.02)	0.05*** (0.02)
<i>Non</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Plusieurs emplois									
<i>Oui</i>	0.02 (0.02)	0.04** (0.02)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)	-0.11*** (0.02)	-0.01 (0.02)	0.02 (0.02)
<i>Non</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe individuel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909	52 909
Individus	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641	20 641

Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, les salariés à temps partiel ont un score de contraintes physiques de 0.07 écart-type inférieur aux salariés à temps plein.

Champ : salariés, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019.

Tableau 18 : estimation avec modèle de Poisson

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Emploi à temps partiel	-0.06*** (0.01)	-0.06*** (0.01)	-0.05*** (0.01)	0.02* (0.01)	0.01 (0.01)	-0.02* (0.01)	0.00 (0.01)	-0.00 (0.01)	0.00 (0.01)
Variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe individuel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	48 795	52 512	52 883	50 370	52 810	51 175	52 736	52 551	52 896
Individus	18 977	20 472	20 630	19 578	20 598	19 924	20 562	20 478	20 635

Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, les salariés à temps partiel ont un score de contraintes physiques de $1 - \exp(-0.06) = 6\%$ inférieur aux salariés à temps plein.

Champ : salariés, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019.

Tableau 19 : estimation avec modèle de Poisson avec indicateur alternatif de temps partiel (quotité)

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Quotité de travail									
<i>Moins d'un mi-temps (<50 %)</i>	-0.14*** (0.03)	-0.14*** (0.03)	-0.20*** (0.02)	0.02 (0.03)	-0.01 (0.02)	-0.10*** (0.02)	-0.05** (0.02)	-0.04 (0.03)	-0.04** (0.02)
<i>Mi-temps (50 %)</i>	-0.11*** (0.02)	-0.16*** (0.02)	-0.12*** (0.01)	0.01 (0.03)	0.01 (0.01)	-0.05*** (0.02)	-0.02 (0.02)	-0.05*** (0.02)	-0.01 (0.01)
<i>Entre 50 et 80 %</i>	-0.06*** (0.02)	-0.06*** (0.02)	-0.05*** (0.01)	0.05** (0.02)	0.02* (0.01)	0.00 (0.01)	-0.00 (0.02)	0.01 (0.02)	-0.00 (0.01)
<i>80 %</i>	-0.02* (0.01)	-0.03*** (0.01)	-0.01 (0.01)	0.01 (0.02)	0.01 (0.01)	-0.00 (0.01)	0.02 (0.01)	0.00 (0.01)	0.01 (0.01)
<i>Plus de 80 %</i>	-0.06*** (0.02)	-0.00 (0.02)	-0.02 (0.01)	0.04* (0.02)	0.01 (0.01)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)	0.03* (0.02)	0.01 (0.01)
<i>Temps plein</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe individuel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	48 795	52 512	52 883	50 370	52 810	51 175	52 736	52 551	52 896
Individus	18 977	20 472	20 630	19 578	20 598	19 924	20 562	20 478	20 635

Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, les salariés à temps partiel de moins d'un mi-temps ont un score de contraintes physiques de $1 - \exp(-0.14) = 13\%$ inférieur aux salariés à temps plein.

Champ : salariés, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019.

Tableau 20 : estimation avec modèle de Poisson avec indicateur alternatif de temps partiel (<35 heures et < 5 jours de travail hebdomadaire déclaré)

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Emploi à temps partiel	-0.06*** (0.01)	-0.10*** (0.01)	-0.04*** (0.01)	-0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	-0.03*** (0.01)	-0.02 (0.01)	-0.02* (0.01)	-0.00 (0.01)
Variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe individuel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	48 795	52 512	52 883	50 370	52 810	51 175	52 736	52 551	52 896
Individus	18 977	20 472	20 630	19 578	20 598	19 924	20 562	20 478	20 635

Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, les salariés à temps partiel ont un score de contraintes physiques de $1 - \exp(-0.06) = 6\%$ inférieur aux salariés à temps plein.

Champ : salariés, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFF, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019.

Tableau 21 : estimation avec modèle en différences

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Emploi à temps partiel	-0.10*** (0.02)	-0.15*** (0.02)	-0.13*** (0.02)	-0.00 (0.03)	-0.02 (0.03)	-0.05** (0.03)	-0.03 (0.03)	-0.04 (0.03)	-0.02 (0.03)
Variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe individuel	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	22 467	22 467	22 467	22 467	22 467	22 467	22 467	22 467	22 467

Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, les salariés qui passent à temps partiel par rapport à ceux qui se maintiennent à temps plein ont un score de contraintes physiques de 0.10 écart-type inférieur aux salariés à temps plein.

Champ : salariés qui ne changent pas de poste (profession*établissement) et qui sont à temps plein en t-3, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFF, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019

Tableau 22 : estimation avec modèle en différences, avec indicateur alternatif de temps partiel (quotité)

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Quotité de travail									
<i>Moins d'un mi-temps (<50 %)</i>	-0.25*** (0.07)	-0.26*** (0.09)	-0.79*** (0.08)	-0.16** (0.07)	-0.25*** (0.08)	-0.34*** (0.08)	-0.43*** (0.06)	-0.38*** (0.07)	-0.57*** (0.08)
<i>Mi-temps (50 %)</i>	-0.13** (0.05)	-0.24*** (0.06)	-0.27*** (0.07)	0.17*** (0.06)	0.14** (0.06)	-0.04 (0.06)	-0.07 (0.06)	0.08 (0.07)	-0.09 (0.07)
<i>Entre 50 et 80 %</i>	-0.09* (0.05)	-0.15** (0.06)	-0.22*** (0.07)	0.11 (0.06)	0.07 (0.06)	0.01 (0.06)	-0.07 (0.06)	0.05 (0.07)	0.00 (0.07)

	(0.05)	(0.06)	(0.07)	(0.07)	(0.06)	(0.06)	(0.07)	(0.07)	(0.08)
80 %	-0.06**	-0.03	-0.02	0.11**	0.15***	0.16***	0.07	0.18***	0.19***
	(0.02)	(0.05)	(0.04)	(0.04)	(0.04)	(0.04)	(0.05)	(0.05)	(0.04)
Plus de 80 %	-0.08**	-0.16**	-0.15**	-0.07	0.20***	0.14*	-0.00	0.13	0.08
	(0.04)	(0.08)	(0.07)	(0.07)	(0.08)	(0.07)	(0.08)	(0.08)	(0.08)
Temps plein	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe individuel	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	22 467	22 467	22 467	22 467	22 467	22 467	22 467	22 467	22 467

Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, les salariés qui passent à temps partiel à moins d'un mi-temps par rapport à ceux qui se maintiennent à temps plein ont un score de contraintes physiques de 0.25 écart-type inférieur aux salariés à temps plein.

Champ : salariés qui ne changent pas de poste (profession*établissement) et qui sont à temps plein en t-3, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019

Tableau 23 : estimation avec modèle en différences, avec indicateur alternatif de temps partiel (<35 heures et < 5 jours de travail hebdomadaire déclaré)

	Contraintes physiques	Contraintes horaires	Intensité du travail	Insécurité socio-économique	Manque d'autonomie	Exigences émotionnelles	Rapports sociaux dégradés	Conflits de valeur	Manque de reconnaissance
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Emploi à temps partiel	-0.11***	-0.17***	-0.17***	0.05*	0.07***	0.04	-0.06**	0.03	-0.00
	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.03)	(0.03)
Variables de contrôle	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Effet fixe individuel	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Effet fixe temporel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Observations	22 467	22 467	22 467	22 467	22 467	22 467	22 467	22 467	22 467

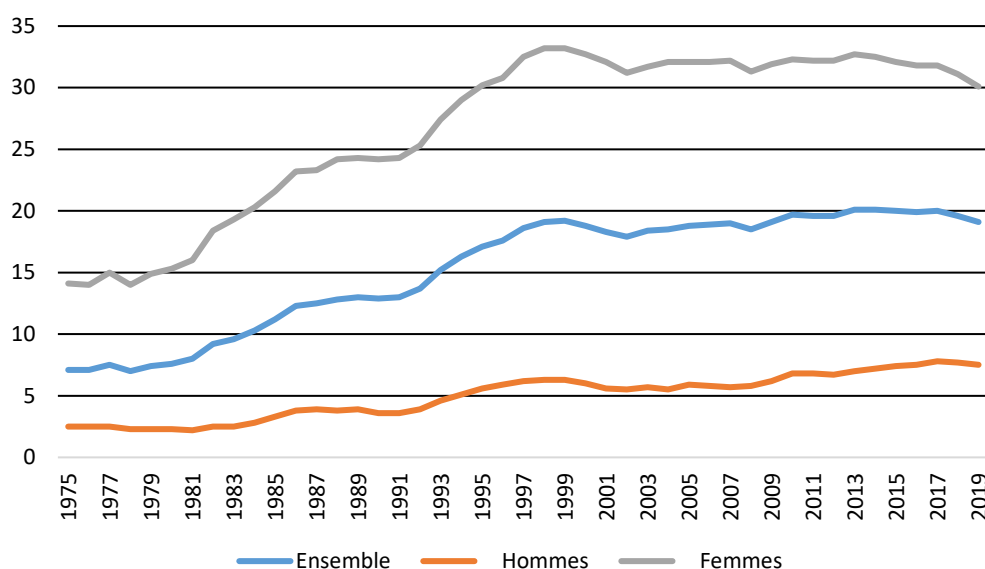
Note : Écart-types robustes à l'hétéroscédasticité (entre parenthèses). *** : significatif à 1 % ; ** : à 5 % ; * : à 10 %.

Lecture : en moyenne et à caractéristiques égales, les salariés qui passent à temps partiel par rapport à ceux qui se maintiennent à temps plein ont un score de contraintes physiques de 0.11 écart-type inférieur aux salariés à temps plein.

Champ : salariés qui ne changent pas de poste (profession*établissement) et qui sont à temps plein en t-3, France hors Mayotte

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquêtes conditions de travail 2013, 2016, 2019

Graphique A : Évolution du taux de temps partiel selon le genre entre 1975 et 2019

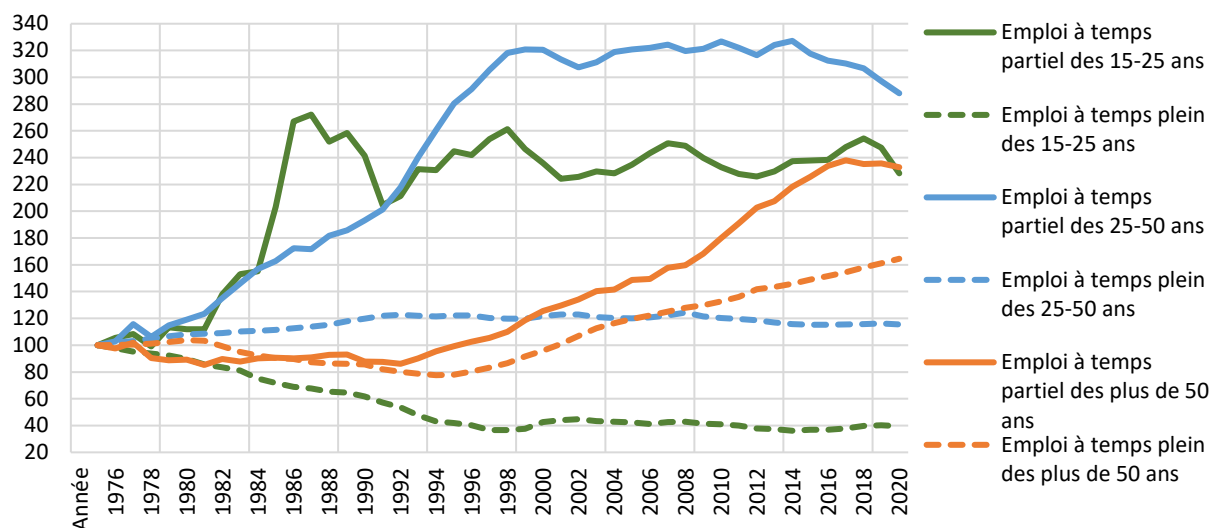


Note : données de 1975 à 2019, corrigées pour les ruptures de série.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Graphique B : Évolution du nombre d'emplois au sens du BIT selon la quotité de temps de travail et l'âge (référence base 100 en 1975)

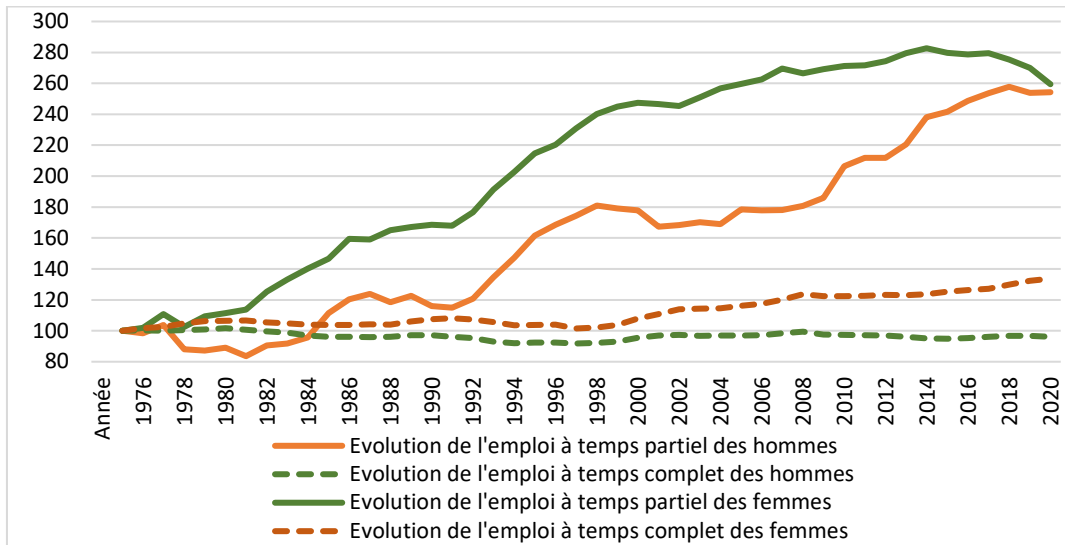


Note : données de 1975 à 2020, corrigées pour les ruptures de série.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans et plus.

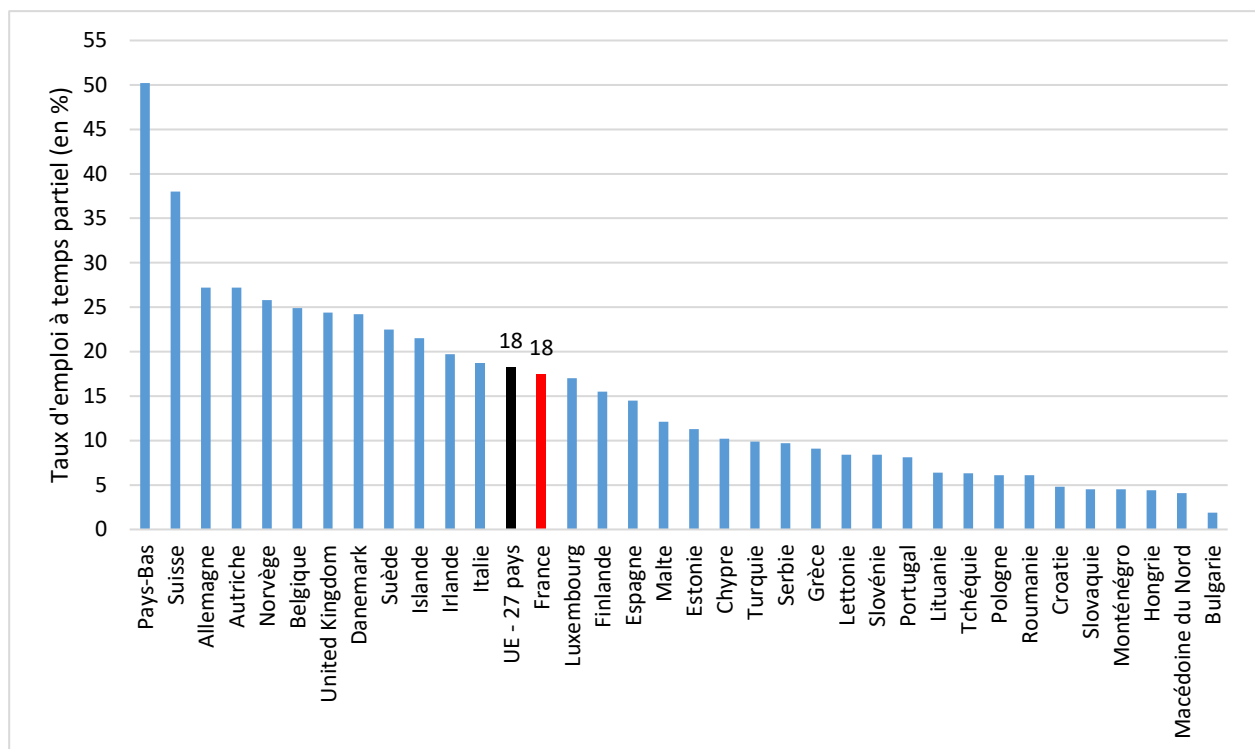
Source : Insee, enquêtes Emploi (calculs des auteurs).

Graphique C : Évolution du nombre d'emplois au sens du BIT selon la quotité de temps de travail et le genre (référence base 100 en 1975)



Note : données de 1975 à 2020, corrigées pour les ruptures de série.
 Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans et plus.
 Source : Insee, enquêtes Emploi (calculs des auteurs).

Graphique D : Emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total par pays européen en 2019



Lecture : le taux moyen d'emploi à temps partiel dans les pays de l'Union Européenne (UE28) est de 19 % en 2019.
 Champ : personnes en emploi, de 15 à 64 ans.
 Source : Eurostat.