

Travail à temps partiel des jeunes en début de carrière : évaluation de l'impact de la crise de 2008

Hélène Couprie

Département Entrées et évolutions dans la
vie active (Deeva), Céreq

Xavier Joutard

Groupe d'analyse et de théorie économique
(GATE), université de Lyon 2

Céreq

10, place de la Joliette BP21321
Marseille Cedex 02

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

juillet 2015

SYNTHÈSE

Un jeune sur trois occupe au moins une fois un emploi à temps partiel au cours des sept années jalonnant son début de carrière. Le travail à temps partiel peut être une étape dans le processus d'insertion ou traduire des difficultés d'insertion sur le marché du travail. En effet, les deux tiers des jeunes occupés à temps partiel souhaiteraient travailler à temps plein.

Nous comparons les trajectoires d'entrée dans la vie active durant 7 années de deux générations de primo-sortants du système éducatif en France métropolitaine: la Génération 2004, interrogée en 2011 et la Génération 1998, interrogée en 2005. Sur la base de cette comparaison, nous proposons une méthodologie en différence de différence permettant d'évaluer l'impact causal de la crise sur le parcours d'insertion de ces jeunes. Plusieurs éléments se dégagent de l'analyse.

- (i) Le travail à temps partiel est globalement moins fréquent pour les jeunes en début de carrière que pour l'ensemble de la population. Il touche essentiellement les jeunes femmes et les jeunes peu qualifiés.
- (ii) Le travail à temps partiel subi des primo-sortants du système éducatif est beaucoup plus fréquent que celui de l'ensemble des travailleurs à temps partiel en France (2 jeunes sur 3 vs 1 employé sur 3). La répétition des situations contraintes s'est légèrement accrue, ce qui traduit une stagnation, pour certaines catégories de jeunes, surtout les moins diplômés, dans des situations de sous-emploi durables.
- (iii) Depuis 1998, la proportion de jeunes occupant un emploi à temps partiel (hors apprentissage) n'a pas fondamentalement évolué. Par contre, les contraintes horaires subies se sont accrues significativement sous l'effet de la crise financière de 2008. Les écarts de temps partiel subi entre titulaires et non titulaires d'un bac ne cessent de se creuser sous le double effet de la tendance et de la conjoncture économique.

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	3
1. LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DANS LE PARCOURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES.....	5
2. CONTRAINTES DE DUREE DU TRAVAIL DANS LE PARCOURS DES JEUNES, QUELLES EVOLUTIONS ?	11
3. LA CRISE ECONOMIQUE A-T-ELLE EU UN EFFET SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL CONTRAINT EN DEBUT DE CARRIERE ?	15
3.1. Méthode	15
3.2. Résultats.....	17
CONCLUSION	21
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	22

INTRODUCTION

Le travail à temps partiel croît tendanciellement depuis plusieurs dizaines d'années dans l'ensemble des pays de l'OCDE (OCDE, 2011). En France, 18 % des emplois occupés le sont à temps partiel, contre moins de 10 % il y a 30 ans. Cette évolution a été fortement soutenue par les pouvoirs publics au cours des années 90, par l'intermédiaire de mécanismes d'abattements de charges patronales¹ visant à enrichir la croissance en emplois. Durant les années 2000 en France on constate un léger reflux du recours au travail à temps partiel suite à la cessation de ces abattements. Depuis la crise de 2008 le travail à temps partiel est reparti à la hausse (Rapport du COE, 2013, p.43).

Ces évolutions tendancielles, marquées par la politique publique et la conjoncture économique, masquent toutefois une forte hétérogénéité quant aux raisons du recours à ce mode de travail côté employeur, et côté employé. Il est notable que le travail à temps partiel demeure un phénomène essentiellement féminin : 82 % des salariés travaillant à temps partiel sont des femmes. En outre, le travail à temps partiel se trouve relativement concentré dans certains secteurs d'activité plutôt féminisés tels que les services tertiaires, administratifs, l'hébergement et la restauration. Les jeunes en début de carrière sont assez fréquemment à temps partiel. On constate par exemple que 17 % des jeunes hommes (QEEF, 2014) sortant de leurs études initiales en 2010 occupent un premier emploi à temps partiel, contre 7 % de l'ensemble de la population des hommes occupant un emploi. Toutefois, comme nous le verrons par la suite, le travail à temps partiel est un phénomène transitoire pour la plupart des jeunes concernés.

Les écarts importants observables entre hommes et femmes, ainsi qu'entre diplômés et non diplômés, mettent en évidence la diversité des motifs de recours au travail à temps partiel. Le temps de travail constitue une caractéristique de la nature d'un emploi. L'appariement entre l'employeur et l'employé s'effectue en fonction de toutes les dimensions de l'emploi (nature, secteur, salaire, etc.) ce qui peut aboutir à la signature d'un contrat de travail à durée réduite malgré une insatisfaction du travailleur concernant la dimension temps de travail. Dans certains cas prévus par le Code du Travail, l'employé peut ajuster sa durée du travail pour des raisons familiales, de poursuite d'études (c'est le cas de l'apprentissage par exemple), ou autres. Dans d'autres cas, c'est l'employeur qui dispose d'une marge

¹ Un résumé de l'effet des mesures d'abattements de charge patronales sur l'emploi à temps partiel est disponible dans Premières Synthèses, DARES, Avril 2004. Les dispositifs incitatifs à l'emploi à temps partiel en cours entre 1992 et 2002 ont été simplifiés depuis la loi sur les 35 heures. De plus certains abattements de charge en faveur des bas salaires ont favorisé indirectement le travail à temps partiel puisqu'ils étaient dans un premier temps calculés sur la base du salaire mensuel. La loi Fillon du 17 janvier 2003 a fusionné les exonérations de charge visant les bas salaires et le travail à temps partiel. Le dispositif a été ramené à un référentiel de salaire horaire ce qui est moins incitatif au travail à temps partiel que lorsque la référence de calcul pour les abattements de charge était le salaire mensuel.

de manœuvre en période de faible activité (activité partielle). Le plus souvent, la durée du travail est une caractéristique de l'emploi occupé négociée entre l'employeur et l'employé. Toutefois, lorsque le marché du travail est tendu (en situation de chômage de masse), la marge de négociation côté employé peut s'avérer très limitée et conduire à ce que l'emploi à durée réduite soit accepté faute de mieux. En France, on parle de temps partiel « subi » lorsque l'individu aurait souhaité pouvoir travailler davantage, ce qui survient dans 30 % des cas environ (Pak, 2013, Galtier, 1999). En ce sens, le temps partiel subi constitue une des formes de l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail. Les travailleurs à temps partiel subi connaissent en moyenne des trajectoires professionnelles plutôt moins favorables que les travailleurs à temps partiel choisi (Bourreau-Dubois et al. 2001). De nombreux travaux associent le travail à temps partiel subi à une forme de sous-emploi (INSEE, 2014). Toutefois, cette forme d'emploi peut être vue comme une alternative au chômage pouvant éventuellement favoriser l'insertion sur le marché du travail en permettant au jeune de maintenir un lien avec le milieu professionnel. C'est ce que suggère l'analyse de l'évolution comparée des taux d'activité, des taux d'emploi et des taux de recours au travail à temps partiel (OCDE, 2011). L'OCDE (2011) documente ainsi l'existence d'un lien macroéconomique généralement positif entre le taux d'emploi et la part des emplois occupés à temps partiel.

Lors de la crise économique d'août 2008, l'activité économique a diminué, s'en est suivi une flambée du chômage jusqu'à fin 2009. Qu'en est-il du travail à temps partiel des jeunes entrants sur le marché du travail ? Dans un contexte de crise économique, le travail à temps partiel peut permettre un ajustement des heures globales de travail, alternatif ou complémentaire à la diminution des embauches et à la hausse des licenciements². L'INSEE (2014) a observé que le recours au travail à temps partiel dans l'ensemble des emplois avait effectivement augmenté après la crise, mais il est difficile de savoir si la hausse récente est liée à une dynamique sous-jacente du marché du travail français ou à un effet spécifique à la crise. Sur un marché du travail relativement rigide, caractérisé par une faible rotation de main d'œuvre, l'insertion des jeunes en temps de crise peut s'avérer particulièrement difficile (Fondeur et Minni, 2004). Les comparaisons internationales montrent que le recours au travail à temps partiel est négativement relié au taux de rotation de la main d'œuvre ce qui signifie que les pays disposant d'un marché du travail moins flexible ont davantage recours au travail à temps partiel. C'est le cas de la France, qui, parmi l'ensemble des pays de l'OCDE, se caractérise par un taux de rotation de la main d'œuvre faible, un fort recours au temps partiel et des situations de travail à temps partiel plutôt durables reliées à un taux de temps partiel subi plutôt élevé. Ces observations suggèrent qu'une partie non négligeable des emplois à temps partiel en France pourrait être utilisée en vue de compenser la faible flexibilité du marché du travail. Ainsi, s'il s'avère qu'en période de crise les emplois créés

² Le tout récent accord sur la « sécurisation de l'emploi » de janvier 2013 permet d'ailleurs aux entreprises confrontées à de sévères difficultés conjoncturelles de recourir au chômage partiel et en particulier à des aménagements à la baisse du temps de travail.

présentent des caractéristiques spécifiques autorisant une plus grande flexibilité horaire côté employeur. Côté employé, les nouveaux entrants sur le marché du travail risquent d'être doublement pénalisés non seulement en termes d'emploi mais aussi en termes de contraintes horaires potentiellement subies.

Dans ce chapitre nous réalisons un état des lieux du travail à temps partiel et de sa dimension subie chez les sortants du système éducatif en début de carrière et analysons l'impact causal de la crise sur ce phénomène grâce à une analyse utilisant la dimension longitudinale et comparative des enquêtes génération 1998 et 2004. La méthode permettant d'aboutir à un effet causal de la crise sur le temps partiel est une analyse dite en « différence de différence ». Après avoir supposé que les deux générations sont identiques du point de vue de leur capacité à transiter d'une situation à une autre étant donné leur parcours professionnel et scolaire antérieur, l'effet de la crise est identifié par l'observation d'une rupture de trajectoire pour la génération 2004 qui ne s'observerait pas pour la génération 1998 autour de la période caractéristique de la crise.

1. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DANS LE PARCOURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

L'enquête Génération permet d'étudier les trajectoires d'activités professionnelles des jeunes sortant du système éducatif pour une période de 7 ans. Chaque jeune est interrogé 3 ans, 5 ans et 7 ans après la sortie des études. A chaque interrogation, la situation actuelle est collectée de même qu'un calendrier rétrospectif mensuel d'activité. Il est ainsi possible de reconstituer, avec une précision mensuelle sur toute la période, la situation sur le marché du travail de chaque jeune enquêté, à savoir, son statut sur le marché du travail (activité, emploi, chômage, reprise d'étude), le type de contrat de travail, le salaire, le secteur d'activité, etc.). Nous disposons donc, pour nos analyses, des trajectoires d'insertion professionnelle allant de 1998 à 2005 pour un ensemble de jeunes sortant en 1998 du système éducatif et, pour la génération 2004, des trajectoires allant de 2001 à 2007. Nous utilisons les bases harmonisées par le CEREQ permettant une comparabilité dans le temps des deux enquêtes.

Sont concernés par l'enquête 12 365 jeunes en 2004 et 16 040 en 1998. Nous excluons des données les jeunes qui ont été en permanence à leur compte ou aide familial après la sortie de leurs études. Ces cas, qui correspondent à 2 % environ de la génération, restent hors de notre champ d'étude puisque nous centrons notre analyse sur l'adéquation entre employeur et employé concernant la durée du travail.

Tableau 1

Emploi à temps partiel 3, 5 et 7 ans après la sortie des études initiales (en %)

Plus haut diplôme	Femmes			Hommes			Ensemble		
	3 ans	5 ans	7 ans	3 ans	5 ans	7 ans	3 ans	5 ans	7 ans
Non diplômé	21	26	22	16	9	12	17	15	15
CAP-BEP	28	26	29	4	6	5	13	13	15
Bac ou équivalent	27	20	21	6	4	4	16	12	13
Bac +2 et plus	13	13	13	5	4	4	9	9	9
Ensemble de la Génération 2004	19	17	18	7	5	5	13	11	12
Ensemble des emplois de l'économie*	30	30	30	6	6	7	17	17	18

Champ : jeunes de la Génération 2004 ayant un emploi au moment de l'interrogation. Ensemble de la Génération répondant aux 3 interrogations hors individus apparaissant à tout moment à leur compte ou aide familial.

* Cette ligne fournit un élément de cadrage, le champ est différent : ensemble des emplois occupés dans l'économie à la même période (années 2007, 2009 et 2011). Source Enquête Emploi INSEE.

La lecture du Tableau 1 nous apprend que dans l'ensemble, les jeunes de la Génération 2004 occupent plutôt moins fréquemment un emploi à temps partiel que l'ensemble de la population active occupée³. Ce constat cache toutefois une forte hétérogénéité. Ce sont surtout les jeunes femmes qui occupent moins fréquemment un emploi à temps partiel que l'ensemble de la population. La conjonction de deux mécanismes pourrait aboutir à un tel résultat : le travail à temps partiel pourrait être davantage un choix pour une partie de la population, essentiellement constituée de femmes plus âgées, tandis qu'il constituerait un élément du parcours d'insertion professionnelle pour la plupart des jeunes sous une forme, vraisemblablement, plus contrainte par l'employeur.

En ce qui concerne les liens entre niveau d'éducation et travail à temps partiel, il apparaît que les individus plus diplômés sont moins concernés par le travail à temps partiel, à tout moment de leur trajectoire d'entrée dans la vie active. Il est notable que les taux de temps partiel dans l'emploi de la génération évoluent relativement peu avec l'expérience dans la vie active, que cela soit 3 ans, 5 ans ou même 7 ans après la sortie des études.

³ Environ la moitié des enquêtés a 25 ans et plus dans l'enquête génération lors de la première interrogation 3 ans après la sortie des études, les taux de temps partiel parmi les jeunes de l'enquête génération ne sont donc pas comparables avec les taux de temps partiel calculés sur la population des 15-24 ans par l'Insee. Il est notable que l'inclusion ou non de l'apprentissage dans les statistiques sur le temps partiel des jeunes renverse la vision du phénomène. Nous n'incluons pas l'apprentissage dans les épisodes d'emploi.

Tableau 2

Part de l'emploi à temps partiel au moment de l'interrogation, par sexe et par génération (en %)

Génération	à 3 ans		à 5 ans		à 7 ans	
	1998	2004	1998	2004	1998	2004
Femmes	22	19	21	17	21	18
Hommes	6	7	5	5	5	5
Ensemble	15	13	14	11	13	12

Champ : jeunes de la Génération 2004 ayant un emploi au moment de l'interrogation. Ensemble de la Génération répondant aux 3 interrogations hors individus apparaissant à tout moment à leur compte ou aide familial.

Le Tableau 2 nous permet de comparer les évolutions de la part de l'emploi à temps partiel chez les jeunes entre les Générations 1998 et 2004. Il s'avère que cette part a plutôt diminué dans l'ensemble, diminution essentiellement liée aux évolutions observables côté femmes. Les tableaux 1 et 2 présentent l'évolution générale des générations sous un angle photographique mais ils ne permettent pas de déduire des éléments concernant l'évolution des durées de travail sous l'angle des parcours individuels. C'est ce que nous étudions dans la suite

Le Tableau 3 fournit une analyse des situations en termes de trajectoires individuelles. Un jeune sur trois environ transite par le travail à temps partiel au cours de ses sept premières années de vie active. Les femmes, avec des proportions dépassant 50 % dans la plupart des catégories, et les peu diplômés, sont davantage concernées par ce phénomène. L'effet du niveau d'étude sur ces disparités (connaître au moins un épisode à temps partiel) est toutefois moins prégnant que lorsqu'on analyse le phénomène du temps partiel sous un angle photographique (proportion de temps partiel par niveau d'étude). Dans l'ensemble, la probabilité d'occuper un emploi à temps partiel au moins une fois en début de carrière a légèrement augmenté⁴ entre la Génération 1998 et la Génération 2004 : c'est surtout le cas des hommes, quel que soit le niveau de formation et dans une moindre mesure chez les jeunes femmes les plus diplômées.

Tableau 3

Proportion des jeunes ayant connu au moins un épisode d'emploi à temps partiel durant leurs 7 premières années de vie active (en %)

Génération	Femmes		Hommes		Ensemble	
	1998	2004	1998	2004	1998	2004
Plus haut diplôme						
Non diplômé	57	52	29	32	39	40
CAP-BEP	60	58	17	22	36	37
Bac ou équivalent	52	53	20	25	36	40
Bac +2 et plus	32	34	15	20	25	28
Ensemble	44	45	20	24	32	34

Champ: ensemble de la Génération des sortants du système éducatif en 1998 et en 2004 à l'exception des jeunes ayant été à leur compte ou aide familiaux à un moment de leur parcours.

⁴ Cette hausse est compatible avec une diminution de la part des jeunes salariés à temps partiel au cours du temps si le taux de rotation de la main d'œuvre sur ce type d'emploi a augmenté.

Tableau 4A

Evolution externe de la durée du travail : proportion de deuxième emploi à temps partiel après un premier emploi à temps partiel, par niveau de diplôme (en %)

Plus haut diplôme	Femmes	Hommes	Ensemble
Non diplômé	48	30	39
CAP-BEP	46	24	39
Bac ou équivalent	37	25	34
Bac +2 et plus	35	23	31
Ensemble	38	25	34

Champ : parmi deux épisodes d'emploi consécutifs, le premier commencé à temps partiel, Génération 2004.

Tableau 4B

Evolution interne de la durée du travail : proportion d'épisodes d'emploi commençant et s'achevant à temps partiel, par niveau de diplôme (en %)

Plus haut diplôme	Femmes	Hommes	Ensemble
Non diplômé	69	79	74
CAP-BEP	74	75	74
Bac ou équivalent	72	64	70
Bac +2 et plus	71	72	72
Ensemble	72	72	72

Champ : parmi les épisodes d'emplois commencés à temps partiel, Génération 2004.

Reste à savoir dans quelle mesure la situation de travail à temps partiel est transitoire pour un individu en particulier. Pour cela nous distinguons deux types d'évolution de durée du travail : les évolutions internes, ayant lieu au sein d'un même emploi, et les évolutions externes, qui surviennent à travers des emplois différents. Un encadré méthodologique décrit la démarche de calcul de ces évolutions visibles dans les Tableaux 4A et 4B.

ENCADRE 1

Calcul des évolutions externes et internes de temps de travail

Dans le cadre du calendrier rétrospectif d'activité de l'enquête Génération, la durée du travail est collectée sous forme de tranches au début et à la fin de chaque épisode d'emploi, ainsi qu'au moment précis de l'interrogation pour l'épisode d'emploi en cours. Pour chaque individu, un seul épisode d'emploi est décrit à chaque instant du temps ce qui restreint l'analyse aux emplois principaux. Lorsque la durée du travail évolue avec un changement d'emploi (*évolution externe*), celle-ci est prise en compte dans l'enquête. Toutefois, la durée du travail est susceptible d'évoluer au sein d'un même emploi (*évolution interne*). Dans ce cas particulier, à moins que le changement ait lieu le mois d'interrogation, la date exacte de changement de temps de travail n'est pas connue. Nous utilisons les trois informations disponibles sur le temps de travail (au début de l'épisode, à la fin de l'épisode et au moment de l'interrogation) pour imputer une date de changement du temps de travail au sein de l'épisode. Cette date est choisie comme étant, par défaut, située exactement à équidistance des deux dates les plus rapprochées pour lesquelles une durée différente a été collectée. Cette date de changement de temps est ensuite utilisée pour décomposer plus finement les évolutions du temps de travail répertoriées. Ainsi, après imputation, des séquences d'emploi avec durée du travail différentes sont repérées, même dans les cas où la nature de l'emploi (type de contrat employeur, etc.) n'a pas changé.

Les emplois à temps partiel occupés par les jeunes sont-ils permanents ou transitoires ? Quelle est la probabilité que des épisodes de travail à temps partiel se reproduisent à travers un parcours d'emplois différents (évolution externe) ? D'après le Tableau 4A, la probabilité de récurrence est importante : pour l'ensemble de la Génération, elle atteint 34 %, ce qui signifie qu'un jeune transitant par du temps partiel aura 1 chance sur 3, s'il retrouve un emploi après l'avoir quitté, d'être encore recruté sur une durée à temps partiel. Le fait d'être une femme ou peu diplômé accroît davantage ce phénomène. Ce sont les hommes les plus diplômés qui sont le moins soumis à des évolutions externes défavorables, de type « trappe » à temps partiel. Est-ce que, au sein d'un même emploi, des évolutions de temps de travail sont possibles (Tableau 4B) ? 72 % des emplois commencés à temps partiel se finissent à temps partiel. Il y a relativement peu d'hétérogénéité interindividuelle dans les évolutions internes de temps de travail.

La comparaison intergénérationnelle des évolutions internes et externes de durée du travail (Tableau 5) nous apprend que le fait d'avoir connu un épisode d'emploi à temps partiel lors du parcours d'insertion augmente la probabilité que cet épisode se reproduise fréquemment lors des nouvelles embauches. Ce phénomène de trappe à temps partiel a légèrement diminué entre les deux Générations. En outre, les possibilités d'évolution en interne de la durée du travail ont peu changé entre la Génération 1998 et la Génération 2004 (Tableau 5B).

Tableau 5A

Evolution externe de la durée du travail : proportion de deuxième emploi à temps partiel après un premier emploi à temps partiel, par Génération (en %)

	Femmes	Hommes	Ensemble
Génération 1998	37	22	33
Génération 2004	38	25	34

Champ : parmi deux épisodes d'emploi consécutifs, le premier commencé à temps partiel.

Tableau 5B

Evolution interne de la durée du travail : proportion d'épisodes d'emploi commençant et s'achevant à temps partiel, Génération (en %)

	Femmes	Hommes	Ensemble
Génération 1998	76	70	74
Génération 2004	72	72	72

Champ : parmi les épisodes d'emplois commencés à temps partiel.

En résumé, le travail à temps partiel est globalement moins fréquent pour les jeunes en début de carrière que pour l'ensemble de la population. Il touche essentiellement les femmes et les peu qualifiés. L'analyse comparative des enquêtes Génération 1998 et 2004 nous apprend que de plus en plus de jeunes font l'expérience du temps partiel une fois au cours de leur début de carrière. Le temps partiel observable une année donnée chez les jeunes sortants a tout de même eu tendance à se rétracter durant les années 2000. Ce paradoxe est lié à l'augmentation des taux de rotation sur les emplois à temps partiel, autrement dit, la durée de ces emplois a diminué. Le phénomène de répétition dans des emplois à temps partiel se réduit sensiblement mais perdure, essentiellement pour les jeunes peu diplômés et les femmes. Les raisons de ces disparités temporelles et inter-individuelles trouvent leur source dans les évolutions du marché du travail, de la relation employeur-employé ainsi que des préférences des jeunes. Les femmes et les peu diplômés sont généralement concentrés dans certains secteurs d'activité et certaines familles de métiers fréquemment à temps partiel. Il y a fort à parier que les disparités observées ne soient pas le reflet des choix individuels des jeunes mais reflètent la présence de contraintes sur le marché du travail qui impactent différemment les individus selon leur degré d'employabilité et donc leur pouvoir de négociation lors de la signature du contrat de travail. Les indicateurs de la section suivante permettent de mieux appréhender la désirabilité de la situation du point de vue de l'employé.

2. CONTRAINTES DE DURÉE DU TRAVAIL DANS LE PARCOURS DES JEUNES, QUELLES ÉVOLUTIONS ?

Nous adoptons la définition du temps partiel « subi », ou « contraint », qui correspond ici à la situation d'un individu ayant accepté un emploi à temps partiel alors qu'il aurait souhaité travailler à temps plein. Nous sommes ici en présence d'une définition restrictive de la présence de contraintes horaires provenant du côté demande du marché du travail. Les contraintes individuelles sont reconstituées sur l'ensemble du parcours mensuel du jeune (voir Encadré 2 pour plus de détails). Dans cette section, la contrainte relève de l'appréciation individuelle subjective. Certaines personnes « internalisent » les contraintes en les considérant comme légitimes et choisies, pour des raisons identitaires, de normes sociales, ou parce qu'elles ont adapté leur pensée à leurs conditions d'existence. Ainsi, il n'est pas à exclure que les caractéristiques de l'emploi occupé, de même que l'existence d'alternatives possibles, influencent les évaluations individuelles de la présence de contrainte⁵.

Les jeunes en début de carrière, plus que les autres, subissent le temps partiel contraint. Trois ans après leur sortie du système éducatif, 66 % de l'ensemble des jeunes employés à temps partiel sont en temps partiel « subi » au sens où ils souhaiteraient un emploi à temps plein (Tableau 6). En comparaison, les employés à temps partiel de l'ensemble de l'économie française étaient 30 % environ dans cette situation. Les contraintes horaires sont ainsi très présentes chez les jeunes, elles diminuent avec l'avancée dans la carrière et atteignent 44 % sept ans après la sortie des études, ce qui reste encore plus élevé que la moyenne observable sur le marché de l'emploi à cette date (qui atteignait 32 % selon Pak, 2013). Il n'y a pas d'écart hommes – femmes marqués en début de carrière⁶. Avec le temps, les femmes à temps partiel se déclarent de moins en moins contraintes, à l'exception notable des femmes sans diplôme, tandis que les hommes connaissent très peu d'évolution de ces contraintes. Comme nous l'avons constaté sur le Tableau 1, les taux de temps partiel féminins augmentent avec l'âge. On suspecte que cette évolution résulte de l'effet d'un choix individuel lié à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Sans réelle surprise, l'évolution des contraintes horaires ressenties par les travailleurs à temps partiel est très différente selon le niveau d'éducation. Pour les titulaires d'un bac+2, elle baisse fortement au cours des premières années sur le marché du travail, il n'y a plus qu'1 travailleur à temps partiel sur 4 qui déclare être contraint 7 ans après l'entrée dans la vie active. A l'opposé, parmi les personnes sans diplôme travaillant à temps partiel, plus de 3 jeunes sur 4 continuent à se déclarer contraints 7 ans après leur entrée dans la vie active. Les contraintes persistent d'autant plus tardivement que le niveau de formation des jeunes travailleurs est faible. La comparaison

⁵ Couprie et Joutard (2007) montrent que les contraintes perçues et prédites par un modèle économétrique structurel sont proches.

⁶ L'analyse menée ici est conditionnelle à l'emploi à temps partiel. Or les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes. Ainsi, sur l'ensemble de la population des jeunes, elles sont plus nombreuses à temps partiel contraint.

des tableaux 1 et 6 nous apprend que les contraintes horaires sont généralement plus importantes lorsque le travail à temps partiel est moins répandu.

ENCADRE 2

Temps partiel « subi » ou « contraint »

Nous dénommons travail à temps partiel « subi » toute situation de travail à temps partiel (durée du travail $\leq 80\%$ de la durée du travail moyenne de l'entreprise) associée à un souhait exprimé de travailler à temps plein. Le temps partiel est considéré « choisi » lorsque l'individu n'a pas exprimé un tel souhait.

Le calendrier mensuel des contraintes horaires est reconstitué de la façon suivante. Pour chaque épisode d'emploi, l'individu indique s'il a été embauché à temps plein ou à temps partiel. Dans le second cas, on lui demande : « Lorsque vous avez été embauché, auriez-vous souhaité travailler à temps plein ? ». Pour la seule Génération 2004, cette information est aussi disponible au moment de l'interrogation et lors de la fin de l'épisode d'emploi. Même s'il est théoriquement possible de réaliser une imputation plus fine des contraintes sur l'ensemble du parcours pour Génération 2004, nous avons choisi une technique simple afin qu'elle soit strictement comparable entre les deux enquêtes. Nous avons ainsi imputé les contraintes horaires observées en début d'épisode d'emploi sur l'ensemble de l'épisode. En cas de variation du temps de travail, l'information portant sur les contraintes est renseignée manquante. Nous ignorons ainsi la variation interne de contraintes horaires consécutives à ces changements d'horaires de travail. Au vu des calculs réalisés sur l'enquête Génération 2004, ce type de situation représente 5 % des cas environ. L'utilisation d'une technique d'imputation fondée sur l'information connue au début de l'épisode ou d'une technique d'imputation utilisant toutes les informations disponibles (date d'interrogation et fin d'épisode) est susceptible de conduire à des différences d'imputation de l'ordre de 10 %, toutefois les moyennes obtenues sur l'ensemble de l'échantillon restent globalement comparables.

Comment le temps partiel subi en début de vie active a-t-il évolué depuis 1998 ? Le Tableau 7 retrace les évolutions de temps partiel contraint entre Générations. Dans ce tableau, c'est la définition de la contrainte déclarée à l'embauche qui prévaut (pour permettre la comparaison entre les deux enquêtes), le ratio est calculé relativement aux emplois toujours en cours lors de l'interrogation. Il apparaît que les différences de contraintes horaires en début de carrière selon les Générations sont, dans l'ensemble, relativement faibles.

Tableau 6

Emploi à temps partiel subi 3, 5 et 7 ans après la sortie des études initiales (en %)

Plus haut diplôme	Femmes			Hommes			Ensemble		
	3 ans	5 ans	7 ans	3 ans	5 ans	7 ans	3 ans	5 ans	7 ans
Non diplômé	73	68	71	65	83	77	68	74	73
CAP-BEP	73	72	55	80	73	90	74	73	62
Bac ou équivalent	71	57	43	56	68	62	68	59	46
Bac+2 et plus	56	36	21	62	50	44	57	39	25
Ensemble de la Génération 2004	66	54	39	65	69	66	66	57	44

Champ : jeunes de la Génération 2004 ayant un emploi à temps partiel au moment de l'interrogation.

Tableau 7

Emploi à temps partiel subi lors de l'embauche, par sexe et par Génération (en %)

Génération	1998	2004
Femmes	69	70
Hommes	61	64
Ensemble	67	68

Champ : jeunes occupant un emploi au moment de la première interrogation à 3 ans, recrutés à temps partiel.

L'analyse sous forme de parcours nous indique si la situation de temps partiel subi est fréquente et durable dans les trajectoires individuelles (Tableaux 8 et 9). Un tiers des jeunes embauchés à temps partiel au cours des 7 années marquant le début de leur carrière se déclarent satisfaits de leur temps de travail. Par contre, la moitié des embauchés à temps partiel ne connaît que des épisodes de travail à temps partiel contraints (parmi les épisodes de travail à temps partiel). Cette forme de sous-emploi concerne quasiment autant les hommes que les femmes. Les plus diplômés sont sensiblement moins touchés.

Le travail à temps partiel vu sous un angle photographique (Tableau 9) n'a pas tellement évolué au cours du temps. Néanmoins la permanence des situations de contraintes individuelles s'est sensiblement accrue entre la Génération 1998 et la Génération 2004.

Tableau 8A

Proportion de jeunes embauchés à temps partiel choisi (jamais contraints, en %)

Plus haut diplôme	Femmes	Hommes	Ensemble
Non diplômé	19	29	24
CAP-BEP	25	34	28
Bac ou équivalent	30	42	33
Bac +2 et plus	38	43	39
Ensemble	30	37	33

Tableau 8B

Proportion de jeunes embauchés à temps partiel subi (toujours contraints, en %)

Plus haut diplôme	Femmes	Hommes	Ensemble
Non diplômé	65	61	63
CAP-BEP	64	60	63
Bac ou équivalent	53	48	51
Bac +2 et plus	46	49	47
Ensemble	55	55	55

Champ : jeunes ayant expérimenté au moins un épisode de travail à temps partiel, Génération 2004.

Tableau 9

Permanence des contraintes sur les travailleurs, comparaison entre Générations (en%)

	Femmes	Hommes	Ensemble
Jamais contraints			
Génération 1998	33	41	35
Génération 2004	30	37	33
Toujours contraints			
Génération 1998	51	48	50
Génération 2004	55	55	55

Champ : jeunes ayant expérimenté au moins un épisode de travail à temps partiel.

En résumé, le début de carrière des jeunes occupant un emploi à temps partiel est fortement frappé par les contraintes provenant du côté employeur. Le phénomène du travail à temps partiel subi des jeunes est très fort (2 jeunes à temps partiel sur 3) et se démarque nettement de ce que l'on observe pour l'ensemble des travailleurs à temps partiel (1 employé à temps partiel sur 3). Du point de vue de la permanence des contraintes horaires subies, la répétition des situations contraintes s'est légèrement accrue, ce qui traduit un enlèvement, pour certaines catégories de jeunes, surtout les moins diplômés, dans des situations de sous-emploi durables. Il est notable que cet enlèvement peut avoir lieu, pour ces jeunes-là, à travers des parcours caractérisés par une plus grande multiplicité des emplois à temps partiel occupés pour une plus courte durée. Etant le plus souvent subi, le travail à temps partiel des jeunes en début de carrière signale essentiellement des difficultés d'insertion sur le marché du travail.

Ces difficultés n'ont pas tellement évolué dans l'ensemble. Seules certaines catégories de jeunes, essentiellement peu diplômés, font face à des difficultés d'insertion accrues perceptibles par l'acceptation d'un emploi à temps partiel faute de mieux. Dans la suite, nous allons mesurer l'impact spécifique de la crise économique démarré en août 2008 sur le travail à temps partiel subi des jeunes de la Génération 2004.

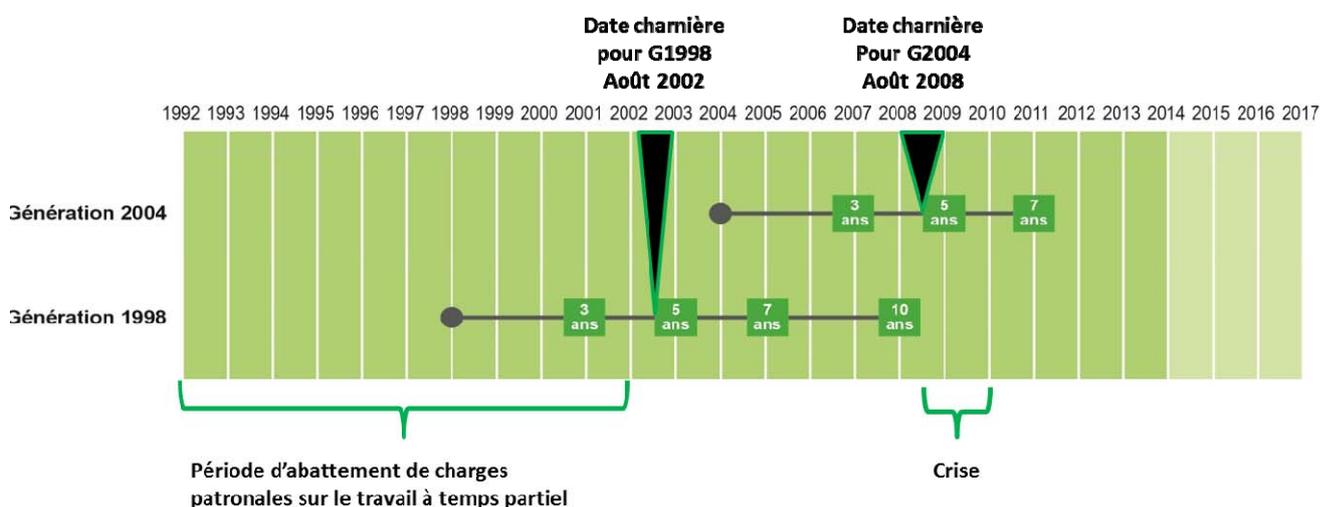
3. LA CRISE ÉCONOMIQUE A-T-ELLE EU UN EFFET SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL CONTRAINT EN DÉBUT DE CARRIÈRE ?

3.1. Méthode

Afin de répondre à cette question, nous comparons les évolutions des situations d'insertion sur le marché du travail de la Génération 2004 et de la Génération 1998. Ces deux Générations sont bien entendu de composition voire de nature différentes, elles ont de surcroît évolué dans un contexte économique différent. Comment la comparaison de ces deux Générations peut-elle permettre d'identifier un effet crise économique sur le travail à temps partiel contraint des jeunes ?

Figure 1

Les différentes enquêtes Génération et leurs dates d'interrogation



La Figure 1 illustre le fonctionnement de l'enquête Génération. Une cohorte est constituée de l'ensemble des jeunes sortants de formation initiale une année donnée en France métropolitaine. Nous disposons donc de 2 cohortes, interrogées 3 ans, 5 ans et 7 ans après leur sortie ainsi qu'un parcours mensuel de la situation professionnelle et des durées travaillées. En ce qui concerne le temps de

travail, une longue période d'abattements de charges incitant les entreprises à embaucher à temps partiel a duré de 1992 à 2002 environ. Ces mesures ont fortement affecté le fonctionnement du marché du travail et ont très vraisemblablement eu un impact sur la propension des jeunes de la Génération 1998 à travailler à temps partiel. Les jeunes sortis du système de formation initiale en 2004 n'ont pas été affectés par ces mesures⁷. Par contre, ils ont connu la crise économique de 2008 qui a frappé de plein fouet leur début de parcours d'insertion professionnelle, cette crise n'ayant pas affecté le début de parcours de la Génération 1998.

Pour isoler l'effet de la crise économique, il convient de considérer préalablement que les deux Générations sont de natures différentes et n'ont pas évolué dans le même contexte économique, et ce, dès la sortie du système éducatif, ce qui conduit à des statistiques d'insertion différenciées avant la date charnière d'août 2002 pour la Génération 1998 et d'août 2008 pour la Génération 2004. La date charnière choisie coïncide avec la crise pour la Génération 2004. Elle est telle que le temps écoulé depuis la sortie des études est identique pour les deux Générations. Autrement dit, les jeunes des deux Générations sont comparés sur la base d'une expérience (potentielle) identique : à ces deux dates charnières, en l'occurrence août 2002 pour la Génération 1998 et août 2008 pour la Génération 2004, ils entament leur cinquième année de vie active. Si l'on considère les écarts de statistiques d'insertion des deux Générations après la date charnière, les différences observées peuvent provenir à la fois d'un effet crise et d'un effet génération.

L'impact de la crise économique est identifiable en ayant recours à l'hypothèse suivante : le processus fondamental conduisant à une transition d'un emploi vers un autre reste inchangé entre les deux Générations⁸, les écarts intergénérationnels des différentiels de statistiques d'insertion avant et après la date charnière reflèteront exclusivement l'effet de la crise économique de 2008. Bien entendu, les deux Générations 1998 et 2004 sont potentiellement différentes (niveau d'étude, compétences inobservées, etc.) et peuvent présenter des statistiques d'insertion à 4 ans différentes. Toutefois, le parcours professionnel passé (4 ans après la sortie) est censé résumer les différences d'aptitude et de contexte entre les deux Générations, dans une situation conjoncturelle jusque-là comparable (puisque la crise n'est pas encore survenue). L'évolution de la situation professionnelle au cours de la 5^{ème} année sur le marché du travail va, quant à elle, dépendre de la situation professionnelle atteinte jusque-là et des conditions conjoncturelles différentes. On supposera ici que sans la crise, le mécanisme d'évolution des deux Générations entre 4 et 5 ans aurait été comparable. Si un effet résiduel subsiste, il ne peut alors être que la manifestation d'un effet de la crise ne touchant qu'une Génération. Ainsi,

⁷ Voir note de bas de page n°1.

⁸ Ceci revient à supposer que, hors effet crise, la tendance de la trajectoire des jeunes des générations 1998 et 2004 est supposée inchangée entre les 2 dates considérées (« *common trend assumption* »). Les deux générations peuvent différer par de nombreuses caractéristiques (niveau d'étude, aptitudes inobservées, etc.) tant que le parcours professionnel passé de chaque génération résume ces différences. Cette approche permet d'avoir des statistiques d'insertion à 4 ans différenciées pour les deux générations. Elle autorise aussi des évolutions différenciées pour les 2 générations en dehors de l'effet crise.

l'effet de la crise se calcule en considérant la différence⁹ de statistiques d'insertion après et avant la date charnière et entre Générations.

Nous regroupons dans l'analyse les statistiques d'insertion observées sur un intervalle de temps constitué de 24 mois avant et 24 mois après la date charnière. Dans notre contexte, l'échantillon d'étude se décompose de la façon suivante (voir Tab 10).

Tableau 10

Analyse en différences de différences de l'effet de la crise d'août 2008

Groupes \ Période	24 mois avant la date charnière 3-4 ans après la sortie des études	24 mois après la date charnière 5-6 ans après la sortie des études
Enquête Génération 1998	Août 2000 à Juillet 2002	Août 2002 à Juillet 2004
Enquête Génération 2004	Août 2006 à Juillet 2008	Août 2008 à Juillet 2010 (crise)

3.2. Résultats

Nous avons calculé la part des travailleurs à temps partiel contraint pour les 2 Générations autour de la date charnière. Nous avons aussi réalisé le même calcul pour des catégories de la population pour lesquelles on souhaiterait savoir si elles ont été d'avantage confrontées aux effets de la crise : les femmes et les peu diplômés. Du fait de la faiblesse des effectifs nous avons seulement pu découper l'échantillon entre titulaires et non titulaires d'un baccalauréat.

Pour la Génération 1998 (Tableau 11), la part des contraintes déclarées tend à diminuer avec la durée de vie active (comparaison « avant », « après »). Cette évolution correspond à une évolution attendue, caractéristique d'un processus d'insertion professionnelle en cours, à rapprocher dans le même temps de la baisse tendancielle des taux de chômage au fil des premières années de vie active. On observe, néanmoins, que la Génération 2004 a connu après la date charnière (crise) une hausse plutôt inattendue des contraintes déclarées. Seule la catégorie des jeunes ayant le baccalauréat échappe à ce constat.

⁹ Il s'agit d'une méthode d'analyse en « différence de différence » car il y a une double comparaison : les écarts liés au temps (depuis la sortie du système éducatif) sont rapportés aux écarts liés aux générations (dates de sortie du système éducatif), le résultat de cette double différence étant l'effet de la crise.

La Figure 2 retrace l'évolution des contraintes horaires chez les salariés à temps partiel en évolution trimestrielle sur toute la période d'observation. Les évolutions sont décomposées par génération et par niveau de diplôme. Il est important de garder à l'esprit que l'analyse conduite ici ne traduit pas une évolution individuelle mais collective des contraintes, autrement dit, ce ne sont pas nécessairement les mêmes jeunes qui sont à temps partiel aux différentes dates. Le premier constat est que les non bacheliers sont systématiquement, en tous points, et pour toutes les Générations, dans une situation plus contrainte que les bacheliers sur le marché du travail. L'important écart entre bacheliers et non bacheliers est de l'ordre de 10 points. Pour la Génération 1998, la trajectoire d'insertion professionnelle conduit à une diminution de la part des contraintes perçues par les travailleurs à temps partiel avec l'avancée dans la carrière, mécanisme représentant un processus d'insertion attendu durant lequel la qualité des emplois occupés tend à s'améliorer avec l'expérience et être plus conformes aux attentes. Ce constat est moins net pour la Génération 2004, surtout chez les non bacheliers. La ligne verticale matérialise la date charnière choisie pour représenter l'effet de la crise. On constate clairement que cette ligne marque une véritable rupture dans les trajectoires des jeunes sans le bac. A partir de cette date, ces derniers ont connu une augmentation des contraintes horaires perçues, ce qui entre en contradiction avec un processus d'insertion normal et contraste avec la trajectoire de la même catégorie telle qu'on l'observe 6 ans plus tôt (Génération 1998).

Tableau 11

Statistiques descriptives

Effet de la crise sur différents groupes lors de leur embauche, par Génération et niveau de diplôme

Salariés souhaitant travailler à temps plein lors de leur dernière embauche à temps partiel

Ensemble	Avant	Après
G1998	65,2 %	59,7 %
G2004	64,8 %	68,0 %

Femmes	Avant	Après
G1998	64,8 %	57,1 %
G2004	65,1 %	67,5 %

Jeunes sans le bac	Avant	Après
G1998	70,8%	67,0 %
G2004	71,1 %	83,4 %

Jeunes avec le bac	Avant	Après
G1998	62,2 %	54,0 %
G2004	60,4 %	53,6 %

ENCADRE 3

Mesure de l'effet causal de la crise économique sur le temps partiel contraint

Nous calculons pour chaque individu ayant connu un épisode d'emploi à temps partiel dans les 24 mois précédents et/ou suivant la date charnière (intervalles définis dans le Tableau 10), la présence de temps partiel subi. Nous disposons donc d'une variable indicatrice de temps partiel subi avant et/ou après la date charnière. L'utilisation d'un lissage sur 24 mois permet de lisser les potentiels effets dynamiques non pris en compte dans le modèle. En outre cela permet d'accroître la taille de l'échantillon d'étude. Le lissage inter-temporel permet aussi de limiter les potentielles erreurs associées aux méthodes d'imputation des temps et des contraintes décrites précédemment (Encadrés 1 et 2).

Les données individuelles des deux Générations sont empilées. Nous estimons ensuite la probabilité d'être contraint sur l'ensemble des données regroupées à l'aide d'un modèle logit pour différentes sous-populations d'intérêt. Les variables explicatives sont une indicatrice de Génération (1998/2004), une indicatrice de date (avant/après) et une indicatrice de crise (Génération 2004 après la crise). En contrôlant pour l'indicatrice de Génération et l'indicatrice de date, la variable indicatrice de crise reflètera l'impact spécifique de la crise expurgé de la dynamique supposée identique pour les 2 Générations (avant/après, « common trend assumption ») et des différences structurelles entre les 2 Générations. On aboutit ainsi à un estimateur similaire à un estimateur en différence de différence.

Afin de mesurer l'impact causal de la crise économique sur les contraintes horaires ressenties par les salariés, nous réalisons une estimation logistique permettant de distinguer la part des différents facteurs sur les écarts de contraintes horaires observables (voir Encadré 3, Tableau 12). En ce qui concerne la population des jeunes sans le bac, il n'y a pas eu d'évolution différente significative – avant crise - pour les deux Générations, seule la crise apporte une explication significative aux renforcements de contraintes horaires subies par cette population. Pour les jeunes ayant le bac, les résultats sont différents puisque la crise n'a pas eu d'impact significatif sur les contraintes horaires subies par cette population. Un effet négatif de durée dans la vie active est légèrement significatif au seuil de 10 %, ce qui traduit l'évolution favorable dans le temps pour cette catégorie de jeunes du processus d'insertion. Le modèle logistique permet de prédire le risque moyen, pour un individu à temps partiel, de subir une contrainte horaire, il atteint 70 % environ. Le même calcul peut être réalisé en y soustrayant l'effet moyen de la crise (Tableau 13). Nous en déduisons que la crise d'août 2008 a conduit à une hausse statistiquement significative de 5,9 % de la probabilité de subir des contraintes horaires dans l'emploi à temps partiel pour les jeunes sans le bac. Ainsi, même si on constate un écart de 25 % entre le taux de temps partiel subi chez les jeunes sans le baccalauréat entre les deux Générations après la date charnière (Tableau 11), seul un cinquième de cet écart peut formellement être imputable à la crise. Cet écart, relativement faible, n'en est pas moins significatif et démontre l'effet effectif de la crise économique sur la durée du travail des débutants sur le marché du travail.

Figure 2

Evolution de la part des salariés à temps partiel souhaitant travailler à temps plein

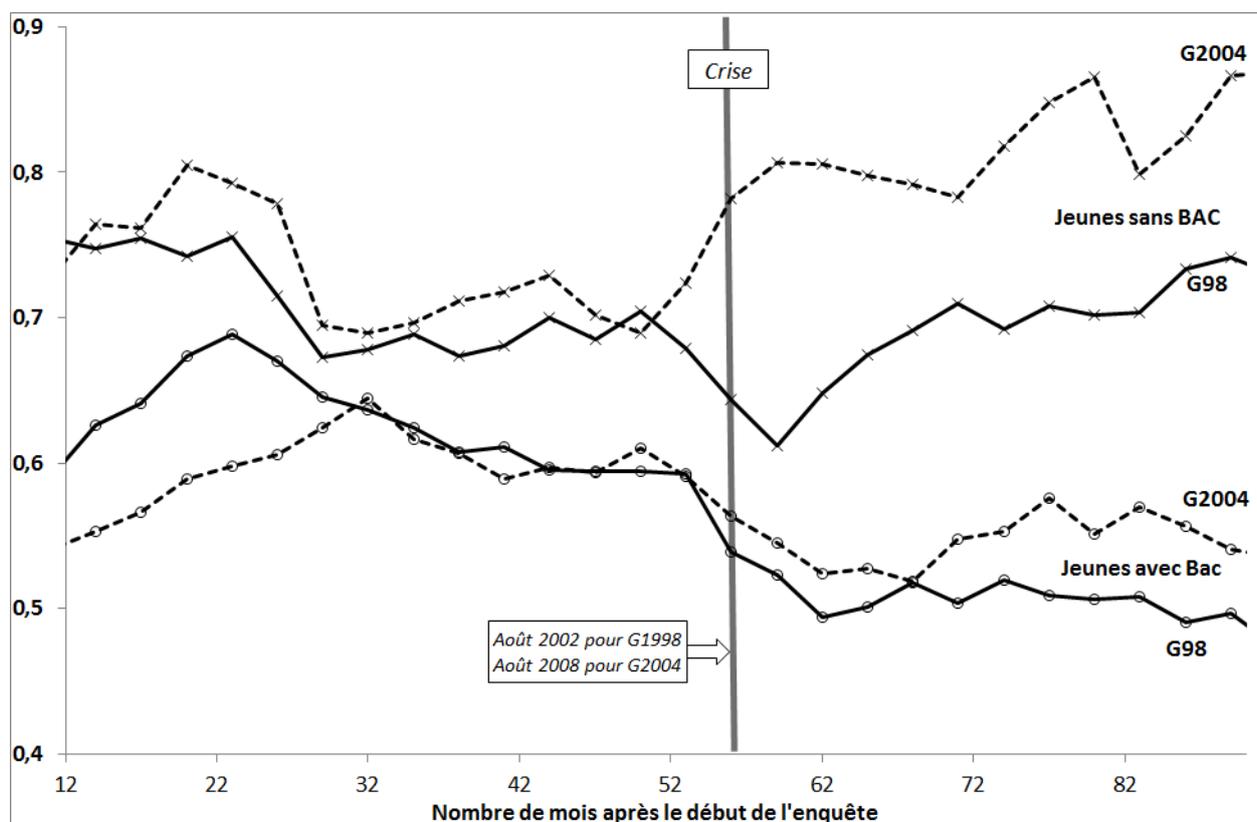


Tableau 12

Risque de subir des contraintes horaires 5 ans après la sortie du système de formation

	Sans le bac	Avec le bac
Constante	0.8852 *** (0.1430)	0.4979 *** (0.1057)
Après la date charnière	-0.1763 (0.2117)	-0.3383 ** (0.01579)
Génération 2004	0.0131 (0.2636)	-0.0734 (0.1656)
Crise	0.8957 ** (0.3975)	0.0588 (0.2382)
N	981	1661
Probabilités concordantes	41,8%	40,9 %

Estimation logistique de la probabilité d'être à temps partiel subi parmi les employés à temps partiel. Ecarts-types entre parenthèses. ***, ** et * signalent respectivement un coefficient logistique significatif aux seuils de 1%, 5% et 10%. Un coefficient positif et significatif signale l'impact statistiquement validé de la variable listée dans la première colonne sur la probabilité d'être en temps partiel subi parmi les salariés à temps partiel.

Tableau 13

Impact de la crise sur les contraintes horaires pour les travailleurs à temps partiel

	Temps partiel subi	
	Sans le bac	Avec le bac
Dans les données (prédiction du modèle)	73,1 %	57,6 %
S'il n'y avait pas de crise (simulation du modèle)	69,0 %	57,2 %
Ecart (modélisé)	+ 5,9 % **	+ 0,6 % (NS)

** signifient que l'écart est significatif au seuil de 5%, NS signifie que l'écart calculé n'est pas significativement différent de 0. Les prédictions de ce tableau sont réalisées à la moyenne de l'échantillon à l'aide du modèle logistique (Annexe 1).

Lecture : un jeune sortant du système éducatif sans le bac et à temps partiel une probabilité d'environ 73,1% d'être contraint (c'est-à-dire d'avoir accepté l'emploi à temps partiel faute de trouver un emploi à temps plein). S'il n'y avait pas eu la crise d'août 2008, pour ce même jeune, la probabilité d'être contraint aurait été de 69%.

CONCLUSION

Un jeune sur trois occupe au moins une fois un emploi à temps partiel au cours des 7 années jalonnant son début de carrière. Cette expérience reste, pour la plupart, transitoire. Pourtant, derrière ce constat se cache la réalité des difficultés d'insertion professionnelle vécues par certains jeunes. Comme nous l'avons montré, certaines catégories de jeunes, majoritairement des femmes peu diplômées, tendent à stagner, dans des situations de travail à temps partiel à travers des séquences d'emploi différentes. Ainsi, même si le phénomène du travail à temps partiel concerne moins les jeunes que le reste de la population il se distingue par son caractère plus souvent contraint : plus de deux jeunes sur trois à temps partiel s'est senti contraint d'accepter un tel emploi faute de trouver un emploi à temps plein (soit deux fois plus que l'ensemble des employés à temps partiel).

Le niveau d'étude est négativement relié avec la force des contraintes horaires subies et la vitesse avec laquelle un emploi à temps plein peut être atteint. Depuis 1998, la proportion de jeunes occupant un emploi à temps partiel (hors apprentissage) n'a pas fondamentalement évoluée. Par contre, les contraintes horaires subies se sont accrues sous l'impact de la crise financière de 2008 qui a contribué à creuser les écarts de contraintes horaires subies par les jeunes. Comme nous l'avons démontré, cet effet prend place dans un contexte dégradation tendancielle des conditions d'insertion des jeunes au cours du temps. Que ce soit sous la forme de chômage involontaire ou de temps partiel subi, les écarts, considérables, entre diplômés et non diplômés ne cessent de se creuser sous le double effet de la tendance et de la conjoncture économique.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Blank, R., (1989), « The Role of Part-Time Work in Women's Labor Market Choices Over Time », *American Economic Review*, 79(1), 295-99.
- Céreq, (2014), *Quand l'Ecole est Finie*, CEREQ.
- COE (2014), « L'évolution des formes d'emploi », *Rapport du Conseil d'Orientation pour l'Emploi*
- Coupré, H. et X. Joutard (2007), “Contraintes horaires sur le marché du travail français: une caractérisation du sous et du sur-emploi”, *Annales d'Economie et de Statistique*, 86, 109-138
- Fondeur Y. et C. Minni (2004), « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », *Economie et Statistique*, 378-379, pp. 85-104.
- Galtier, B. (1999), « Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois « faute de mieux », *Economie et Statistique*, 57-77, pp. 321-322.
- Bourreau-Dubois, C., O. Guillot et E. Jankeliowitch-Laval (2001), « Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants », *Economie et Statistiques*, 9-10, pp. 41-61.
- INSEE (2014), « Une photographie du marché du travail en 2013 », *INSEE Première*, 1516.
- OCDE (2010), *Perspectives de l'Emploi*. OCDE.
- Pak, M. (2013), « Le travail à temps partiel », *Synthèse Stat' Dares*, 4.

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2015.