

Temps partiel et conditions de travail : travailler moins pour travailler mieux ?

En 2019, un salarié sur cinq travaille à temps partiel. Les femmes sont les premières concernées, notamment dans certains métiers du nettoyage, de la santé, de l'aide à domicile, de la restauration et de la vente. Le temps partiel découle notamment des modalités du travail de certains secteurs d'activité, mais aussi de l'organisation domestique et familiale ; il répond à des aménagements d'horaires qui évoluent au cours de la vie professionnelle.

Malgré un temps de travail réduit et des conditions d'emploi plus défavorables (davantage de bas salaires ou de contrats à durée limitée notamment), les salariés à temps partiel ont en moyenne des conditions de travail similaires à ceux travaillant à temps plein car ils exercent des métiers spécifiques. À caractéristiques égales, le passage à temps partiel est associé à de moindres contraintes physiques, de moindres contraintes horaires et une intensité du travail plus faible. Seule l'insécurité professionnelle s'accroît.

De longs horaires de travail sont associés à davantage d'atteinte à la santé physique et mentale : une hausse des troubles du sommeil, un risque accru de maladies cardiovasculaires et d'accidents du travail et une moindre satisfaction au travail et hors travail [1] [2]. Ces résultats suggèrent que travailler moins, par exemple à temps partiel, pourrait avoir un effet protecteur face à certains risques professionnels susceptibles de dégrader l'état de santé.

Pour autant, le travail à temps partiel, c'est-à-dire en deçà de la durée légale du travail, s'exerce aujourd'hui dans des conditions plus difficiles qu'à temps plein avec davantage de contrats à durée limitée, et souvent en horaires atypiques (le week-end, le soir ou la nuit) [3]. Cette forme d'emploi peut conduire à une situation de précarité salariale. Parmi les personnes à bas salaire, c'est-à-dire celles dont la rémunération est inférieure aux deux tiers du salaire médian¹, 61 % travaillent à temps partiel. Cela reflète des considérations organisationnelles, sectorielles ou sociodémographiques liées à l'exercice à temps partiel.

Dès lors, qui sont les personnes salariées qui occupent un emploi à temps partiel et quelles sont leurs conditions de travail ? Diminuer sa quotité de travail permet-il de travailler dans de meilleures conditions ? Cette étude propose des éléments de réponse à partir de l'enquête Conditions de travail (encadré 1).

L'emploi à temps partiel majoritairement féminin et concentré dans quelques métiers

En 2019, 18 % des personnes salariées sont à temps partiel, soit 4,3 millions de personnes. 83 % d'entre elles sont des femmes (tableau 1). Seulement 10 % sont des cadres, quand 53 % sont des employés (tableau 2). Elles ont deux fois plus souvent un handicap reconnu ou en cours de reconnaissance que les personnes salariées à temps plein (tableau 1).

La majorité des emplois à temps partiel sont concentrés dans quelques métiers : 15 des 87 familles professionnelles rassemblent à elles seules 67 % des personnes à temps partiel (alors qu'elles représentent 38 % de l'emploi salarié ; tableau 3). Ce sont principalement des métiers liés aux services aux particuliers et aux collectivités (agent(e)s d'entretien, aides à

¹ On considère ici l'ensemble des revenus salariaux, non rapportés au volume de travail.

domicile et aides ménagères, employé(e)s de maison...), à la santé (aides-soignant(e)s, infirmiers(ères), sages-femmes...) ou au commerce (vendeurs (euses)). Certains de ces métiers sont exercés en majorité à temps partiel comme pour les aides à domicile et aides ménagères ou les employé(e)s de maison, d'autres plus rarement, comme les vendeurs/euses. À l'exception des conducteurs/trices de véhicules, ce sont des métiers très féminisés. Même exercés à temps plein, ils sont majoritairement occupés par des femmes.

Cette double concentration du temps partiel, professionnelle et genrée, est notamment liée aux politiques publiques qui, depuis les années 1980, ont incité au recours au temps partiel, en favorisant la flexibilité des horaires de travail dans certains secteurs (tertiaire peu qualifié), avec l'objectif de stimuler l'emploi, et tout particulièrement l'emploi féminin [4].

Deux tiers des salariés à temps partiel du fait de l'absence de possibilité de travailler davantage ou pour motifs familiaux

38 % des personnes salariées sont à temps partiel car l'emploi qu'elles occupent est proposé suivant cette modalité sans possibilité de travailler davantage dans leur emploi (cette raison

est dénommée « Emploi incomplet » par la suite ; tableau 1). Ce temps partiel découle de l'organisation du temps de travail décidée par l'employeur, par exemple dans les métiers du nettoyage ou de la restauration.

62 % des personnes en emploi incomplet sont des employées, une part plus élevée que celle observée en moyenne sur l'ensemble des personnes à temps partiel (53 %, tableau 2). Les personnes en emploi incomplet déclarent percevoir le salaire net en équivalent temps plein (EQTP) le plus faible, comparativement aux personnes salariées à temps partiel pour d'autres raisons. Ce sont aussi celles qui déclarent le plus être « très mal payées » compte tenu du travail réalisé ([graphique A en ligne](#)). Leurs conditions d'emploi sont peu favorables : davantage de contrats de travail de courte durée et un cumul de plusieurs emplois un peu plus fréquent (19 % de pluri-emploi, contre 15 % pour l'ensemble des personnes à temps partiel et 4 % pour celles à temps pleins) (tableau 2). Cette pratique peut correspondre à 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 familles monoparentales sont davantage concernées par cette forme de temps partiel (tableau 1).

La deuxième raison la plus fréquemment invoquée pour l'usage du temps partiel correspond aux motifs familiaux (« Enfant, famille »). Elle l'est par 27 % des personnes salariées travaillant

TABLEAU 1 | Caractéristiques sociodémographiques des personnes salariées à temps partiel en 2019

En pourcentage des personnes salariées

		Temps plein (82 %)	Temps partiel (18 %)	Raisons déclarées du temps partiel					
				Emploi incomplet (38 %)	Cumul études (5 %)	Cumul retraite (3 %)	Santé (8 %)	Enfants, famille (27 %)	Autres (19 %)
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
Type de ménage au sein du logement	Couple avec conjoint(e) en emploi	55	53	43	15	39	42	79	57
	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

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.

ENCADRÉ 1 • Les enquêtes Conditions de travail

Les enquêtes [Conditions de travail](#) sont réalisées périodiquement par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). Depuis 2013, l'enquête est conduite tous les 3 ans et porte sur l'ensemble des personnes en emploi. L'étude porte sur les personnes salariées. Deux bases sont mobilisées. La première, « en coupe », comporte 22 310 personnes salariées, interrogées lors de l'édition 2019 de l'enquête. La seconde, « en

panel », est constituée à partir des ré-interrogations successives de l'échantillon de l'enquête Conditions de travail. Les personnes en emploi lors de l'enquête 2013 sont en effet réinterrogées en 2016, et les personnes répondantes de l'enquête 2016 le sont en 2019. Au total, cette deuxième base de données permet de suivre 20 641 personnes salariées sur au moins deux éditions parmi les trois disponibles, dont 11 627 sur les trois éditions.

à temps partiel, qui doivent s'occuper de leurs enfants ou d'une personne dépendante (tableau 1). Cette catégorie est presque exclusivement féminine (94%), même si seul un quart des femmes à temps partiel le sont pour des raisons familiales. Ce sont surtout des personnes en couple, plus précisément avec une ou un conjoint en emploi (79%, contre 53% des personnes salariées à temps plein). Leur conjoint demeure généralement le pourvoyeur principal des ressources économiques du ménage (tableau 1; [5]). L'arrivée des enfants peut inciter cette catégorie de personnes à travailler à temps partiel sur une quotité de travail élevée, généralement à 80% (pour 62% d'entre elles, tableau 2). Elle touche plus souvent des cadres ou professions intermédiaires : c'est la raison pour laquelle les personnes concernées déclarent percevoir des rémunérations plus élevées que l'ensemble des personnes à temps partiel.

Un tiers de salariés à temps partiel pour des raisons de santé, des contraintes financières ou d'autres raisons

Deux autres raisons, renvoyant potentiellement à des contraintes financières, sont évoquées par 8% des personnes à temps partiel : pour poursuivre leurs études ou une formation (« Cumul

études » ; 5%) et pour compléter d'autres revenus comme leur retraite (« Cumul retraite » ; 3%) (tableau 1). Les personnes qui travaillent à temps partiel durant leurs études sont plus diplômées que la moyenne, tandis que celles qui cumulent leur emploi avec la retraite le sont moins. Dans les deux cas, les quotités de travail sont moindres que celle observée en moyenne sur l'ensemble des personnes à temps partiel, avec une majorité d'emplois à mi-temps ou moins (tableau 2). Dans ces deux situations, les rémunérations déclarées sont en moyenne inférieures à celles de l'ensemble des salariés à temps partiel.

8% des personnes salariées à temps partiel le sont pour des raisons de santé (tableau 1). La moitié ont une reconnaissance de travailleur en situation de handicap (RQTH) ou ont entamé des démarches en ce sens. Elles travaillent majoritairement à mi-temps ou suivant une durée inférieure et très peu sont des cadres (tableau 2).

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 personnes les plus âgées ; par rapport à l'ensemble des personnes à temps partiel, ces autres raisons concernent un peu plus les cadres et les plus diplômés (tableaux 1 et 2). Par conséquent, leur rémunération est aussi plus élevée que la moyenne.

TABLEAU 2 | Conditions d'emploi des personnes salariées à temps partiel en 2019

En pourcentage des personnes salariées

		Temps plein (82%)	Temps partiel (18%)	Raisons déclarées du temps partiel					
				Emploi incomplet (38%)	Cumul études (5%)	Cumul retraite (3%)	Santé (8%)	Enfants, famille (27%)	Autres (19%)
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
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
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

* 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, 35% des personnes à temps partiel travaillent une quotité égale ou inférieure à 50%.

Champ : personnes salariées en France.

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

Une évolution du recours au temps partiel avec le déroulement de la carrière

Les raisons du temps partiel diffèrent dans l'enquête Conditions de travail sensiblement selon l'avancement dans la carrière professionnelle et le genre. La part de femmes salariées à temps partiel est élevée dès le début de carrière (jusqu'à 54 % pour celles âgées de 15 à 19 ans) avant de décroître jusqu'à trente ans puis d'augmenter à nouveau. Chez les hommes, le profil est nettement moins marqué avec une proportion de personnes salariées à temps partiel relativement faible (moins de 10 %) jusqu'à 59 ans, avant de présenter un profil similaire à celui des femmes après 60 ans (graphique 1).

Le cumul avec des études concerne jusqu'à 40 % des personnes à temps partiel de moins de 25 ans (graphique 2). Les motifs familiaux touchent principalement les personnes entre 30 et 45 ans, en lien avec l'arrivée des enfants. Après 45 ans, les autres motifs de recours au temps partiel (disposer de temps libre, etc.) prennent le relais, une fois les enfants plus âgés. Les raisons de santé apparaissent à partir de 50 ans, en lien avec la dégradation de l'état de santé liée à l'âge, 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 avancés tout en limitant les pertes de revenus. Le cumul entre temps partiel et retraite est mécaniquement fortement concentré chez les plus de 60 ans.

Parmi les motifs du temps partiel, seul l'emploi incomplet touche de manière assez importante la plupart des classes d'âge. 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-restauration ou de la vente.

Des carrières plus souvent partielles

Depuis la fin de leur formation initiale, les personnes salariées à temps partiel ont des trajectoires professionnelles moins continues que celles travaillant à temps plein [6] : 57 % connaissent au moins une interruption du travail d'un an ou plus depuis la fin de leur formation initiale (contre 34 % des personnes à temps plein ; graphique 3). 39 % ont fait face à au moins un épisode de chômage d'un an ou plus (contre 25 %) et 8 % sont confrontées à un problème de santé qui les contraint à s'arrêter durant plus d'un an (contre 4 %). Enfin, 33 % interrompent leur carrière pour une autre raison que le

TABLEAU 3 | Conditions d'emploi des personnes salariées à temps partiel en 2019

Familles professionnelles	Effectif à temps partiel	Effectif total	Part de femmes (en %)	Part de personnes salariées à temps partiel (en %)	Poids des familles professionnelles parmi...		
					l'ensemble des personnes salariées (en %)	les personnes salariées à temps partiel (en %)	les personnes salariées à bas salaire* (en %)
Agentes / 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-soignantes / aides-soignants	317 000	816 000	92	39	3	7	7
Vendeurs / vendeuses	215 000	915 000	75	23	4	5	5
Infirmières / infirmiers, sages-femmes	173 000	599 000	86	29	2	4	0
Professionnelles / professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	170 000	370 000	68	46	2	4	4
Employées / employés et agentes / 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 / conductrices de véhicules	134 000	825 000	11	16	3	3	3
Employées / employés de maison	118 000	133 000	98	89	1	3	3
Techniciennes / techniciens des services administratifs, comptables et financiers	114 000	623 000	71	18	3	3	1
Employées administratives / employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	108 000	658 000	74	16	3	3	1
Employées administratives / employés administratifs d'entreprise	102 000	401 000	83	25	2	2	2
Enseignantes / enseignants	97 000	897 000	63	11	4	2	0
Professions para-médicales	96 000	310 000	81	31	1	2	1
Ensemble des personnes salariées du top 15	2 848 000	9 161 000	72	31	38	67	59
Ensemble des personnes salariées	4 263 000	23 990 000	50	18	100	-	-

* Une personne salariée est dite 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 personnes salariées, 13 % de celles à temps partiel et 13 % de celles 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.

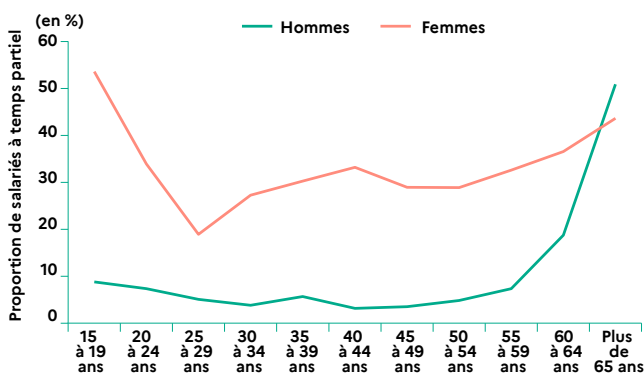
chômage ou leur santé, par exemple s'occuper de leur foyer, de leurs enfants ou reprendre des études (contre 15% pour les personnes salariées à temps plein).

Plus précisément, connaître au moins un épisode de chômage au cours de la carrière est plus fréquent pour les personnes salariées à temps partiel pour emploi incomplet, pour raison de santé ou pour celles qui sont en situation de cumul emploi-retraite ([graphique B en ligne](#)). Les personnes salariées en emploi incomplet, tout comme celles, plus âgées, qui complètent leur revenu durant leur retraite, interrompent un peu plus souvent leur carrière pour des problèmes de santé que l'ensemble des personnes à temps partiel : il pourrait s'agir d'une conséquence des difficultés de leur parcours professionnel, ou inversement, il est possible que leurs problèmes de santé aient des répercussions sur les trajectoires professionnelles [6] et [7]. Les personnes à temps partiel pour raison de santé sont 28% à être concernées par des interruptions en cours de carrière pour ce même motif. Le temps partiel pourrait leur permettre d'exercer une activité à temps réduit compatible avec leur état de santé, mais il pourrait aussi témoigner de la nécessité d'obtenir un revenu malgré leur problème de santé. Enfin, chez les personnes aujourd'hui à temps partiel pour motif familial et autres raisons (disposer de temps libre, etc.), les interruptions de carrière pour d'autres raisons en sont le principal motif. Pour elles, le temps partiel correspond à la reprise partielle d'une activité salariée à la suite de cette interruption (par exemple, l'avancée en âge des enfants).

Des conditions de travail en moyenne peu différentes à temps partiel ou à temps plein

En moyenne, les conditions de travail des personnes salariées à temps partiel sont assez peu différentes de celles à temps plein (graphique 4). Dans le détail, à temps partiel, l'intensité du travail est moins forte (-0,8 point), les rapports sociaux un peu moins dégradés (-0,2), les contraintes physiques un peu moins importantes (-0,2 point), les conflits de valeur moins présents (-0,1) et les horaires un peu moins contraints (-0,1).

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-DGAFP enquête conditions de travail 2019.

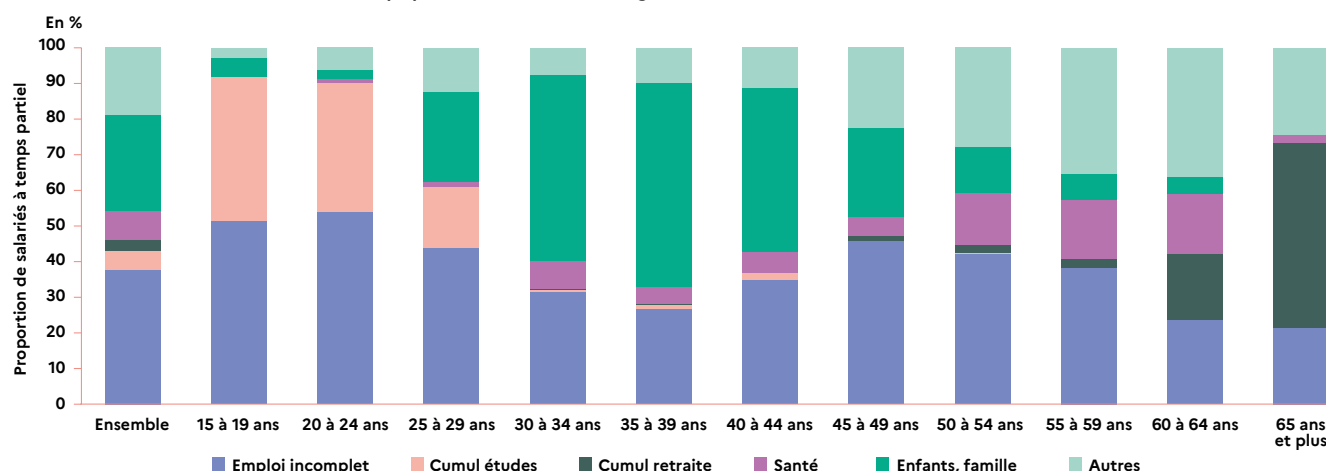
À l'inverse, le manque d'autonomie est un peu plus fréquent (+0,5 point), les exigences émotionnelles du travail un peu plus fortes (+0,5 point) et leur sentiment d'insécurité plus marqué (+0,2 point).

Ces écarts modérés pourraient résulter de la moindre durée du travail propre à cette forme d'emploi. Mais ils sont potentiellement aussi le reflet d'organisations du travail caractéristiques des métiers exercés à temps partiel (centrés sur une disponibilité permanente des personnes salariées par exemple dans la grande distribution [8] ou encore au contact du public et donc davantage exposés à des tensions).

Des conditions de travail différent fortement selon les raisons déclarées du temps partiel

Les conditions de travail varient toutefois nettement selon les motifs déclarés de temps partiel. Lorsqu'il s'agit de cumuler avec des études, les conditions de travail sont globalement

GRAPHIQUE 2 | Raisons déclarées du temps partiel selon la classe d'âge en 2019



Lecture : en 2019, 51% des personnes salariées âgées de 15 à 19 ans à temps partiel le sont pour emploi incomplet (l'emploi occupé étant proposé suivant cette modalité sans possibilité de travailler davantage).

Champ : personnes salariées à temps partiel en France.

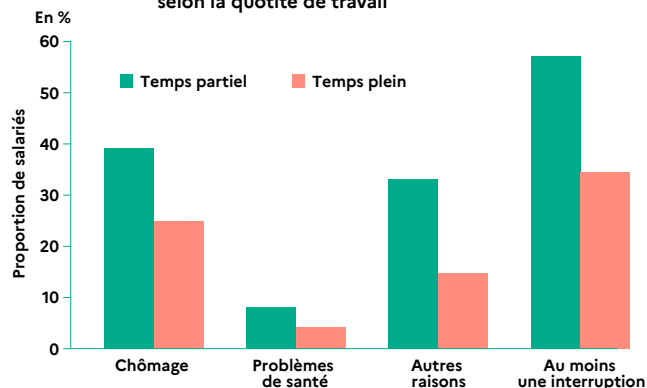
Source : Dares-Drees-DGAFP enquête conditions de travail 2019.

plus dégradées que par rapport à l'ensemble des situations de temps partiel. En particulier, le sentiment d'insécurité professionnelle des personnes concernées est bien supérieur : +3,2 points par rapport aux personnes salariées à temps plein (contre +0,2 point toutes raisons de temps partiel confondues). Par rapport aux autres personnes à temps partiel et en dépit d'une quotité de travail plus faible, leur intensité du travail ne diffère guère par rapport aux salariés à temps plein, et les exigences émotionnelles sont supérieures. Cela pourrait être dû, en partie, à la nature des emplois exercés par ces personnes, par exemple dans la restauration rapide [9]. À l'opposé, les personnes qui travaillent à temps partiel pour compléter un revenu durant leur retraite ou pour d'autres raisons (temps libre, etc.) présentent des conditions de travail globalement meilleures.

Le temps partiel pour raison de santé est associé à une moindre insécurité professionnelle, des horaires moins contraints, mais à l'inverse des conflits de valeur plus prononcés et une moindre reconnaissance que pour les salariés à temps plein. Si des dispositifs d'aménagements du poste ou des horaires sont susceptibles d'expliquer les premiers résultats, conflit de valeur et déficit de reconnaissance pourraient provenir d'une compensation salariale par ces dispositifs estimée insuffisante par les salariés concernés, de l'absence partielle ou totale de prise en charge des difficultés de santé (par non-recours ou non-éligibilité aux dispositifs), ou alors d'un sentiment d'isolement du collectif de travail consécutif aux problèmes de santé.

Lorsqu'un salarié est à temps partiel pour des motifs familiaux, l'insécurité professionnelle est en particulier plus élevée que pour les autres raisons de recours au temps partiel et que pour les personnes salariées à temps plein. Cela pourrait refléter les incertitudes sur le futur quant au déroulé de carrière, à la trajectoire salariale ou aux conditions de travail, par anticipation des conséquences typiques de l'interruption d'activité des femmes à la suite d'une naissance [10]. Enfin, les personnes salariées à temps partiel pour emploi incomplet présentent les conditions de travail les plus proches de la moyenne des personnes salariées à temps partiel.

GRAPHIQUE 3 | motifs des interruptions de travail d'un an ou plus selon la quotité de travail



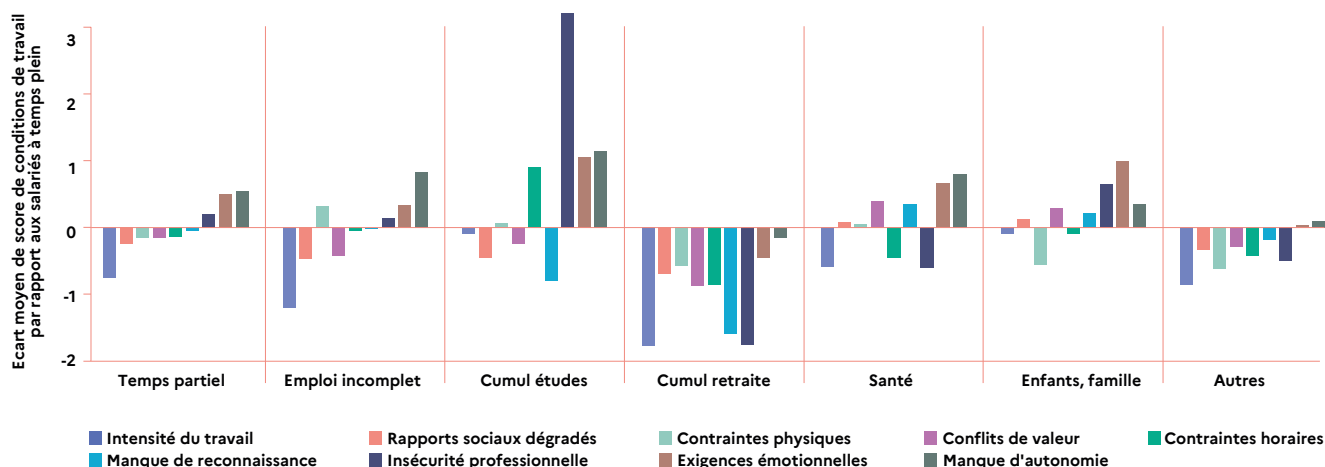
Lecture : en 2019, 39 % des personnes salariées à temps partiel déclarent une période de chômage d'un an ou plus depuis la fin de leur formation initiale. Champ : personnes salariées en France.

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

À caractéristiques égales, une transition à temps partiel associée à de meilleures conditions de travail

Ces variations de conditions de travail selon les profils de personnes salariées et les motifs de temps partiel proviennent potentiellement de divers facteurs. Elles peuvent notamment varier suivant la quotité de travail : les conditions de travail diffèrent ainsi nettement entre les personnes salariées à 80 % et celles à mi-temps ou moins ([graphique C en ligne](#)). Elles peuvent aussi s'expliquer par la spécificité des métiers dans lesquels se concentre l'emploi à temps partiel, ou encore par le fait qu'un passage à temps partiel peut résulter de conditions de travail intenable ou non adaptées à l'état de santé, aux besoins familiaux, etc. Une fois ces caractéristiques prises en compte, plusieurs dimensions des conditions de travail s'améliorent lors d'une transition d'un temps plein vers un temps partiel (encadré 2 et graphique 5).

GRAPHIQUE 4 | Conditions de travail des personnes salariées à temps partiel par rapport aux personnes salariées à temps plein en 2019



Note : le score de conditions de travail s'étale pour chaque dimension de 0 (absence ou faible exposition) à 10 (très forte exposition). 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 personnes salariées à temps partiel, mesuré de 0 à 10, est 0,8 point inférieur à celui des personnes salariées à temps plein.

Champ : personnes salariées en France.

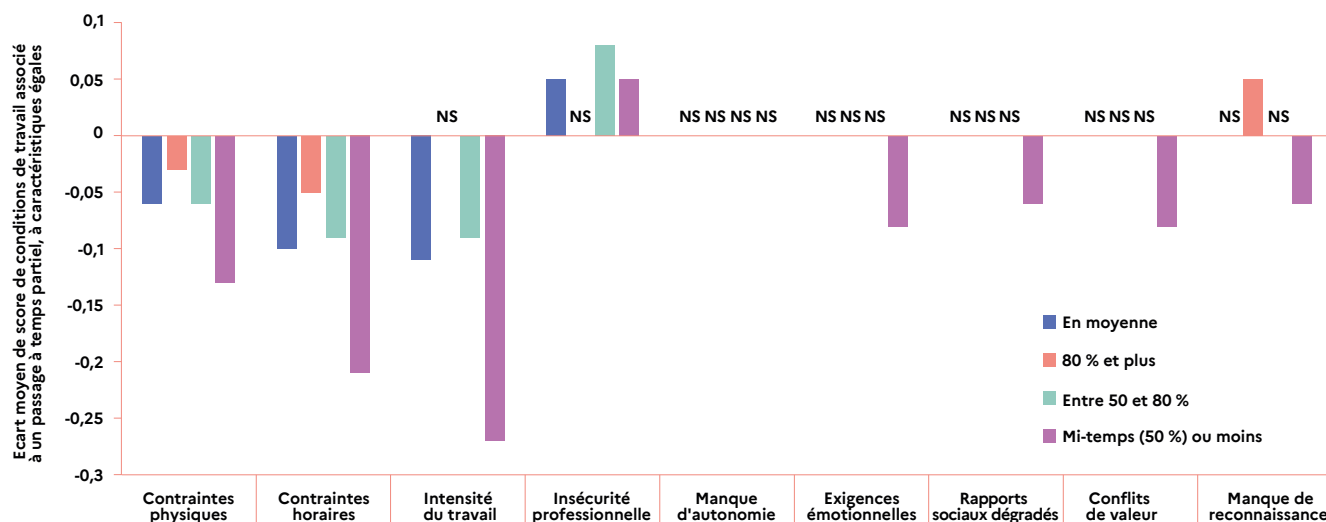
Source : Dares-Drees-DGAFP enquête conditions de travail 2019.

À caractéristiques équivalentes (encadré 2), le passage à temps partiel est associé à une réduction des contraintes physiques, de l'intensité du travail et des contraintes horaires. Cette diminution peut résulter du fait qu'une baisse de la durée de présence au travail signifie aussi une baisse de la durée d'exposition à certaines nuisances². Il est aussi possible qu'être à temps partiel modifie la perception de certaines contraintes. Cela ne diminue pas, par exemple, le poids d'une charge lourde en soi, mais une durée du travail plus faible permet, entre autres, d'accroître le temps de récupération du corps du travailleur, et donc que la charge soit « moins lourde » à supporter [4]. En revanche, la transition vers un temps partiel

s'accompagne d'une augmentation de l'insécurité professionnelle. Les baisses de rémunération induites par le temps partiel pourraient affecter négativement les perspectives économiques et professionnelles des personnes salariées.

Au-delà de ces résultats portant sur l'ensemble des salariés à temps partiel, des différences apparaissent selon l'ampleur de la réduction de la quotité de travail. Ainsi, pour les contraintes physiques ou horaires et l'intensité du travail, la réduction des facteurs d'exposition est proportionnelle à la baisse de la quotité de travail. Outre des mécanismes similaires de réduction de la durée d'exposition et de modification de la

GRAPHIQUE 5 | Évolutions des conditions de travail lors d'une transition à temps partiel par rapport aux personnes à temps plein, à caractéristiques égales.



Note1: le score de conditions de travail s'étale pour chaque dimension de 0 (absence ou faible exposition) à 10 (très forte exposition). Pour l'analyse à caractéristiques égales, il est centré et réduit (c'est-à-dire normalisé de sorte que sa distribution sur l'ensemble des observations soit de moyenne nulle et d'écart-type unitaire). L'indicateur présenté ici représente la variation du score (centré-réduit) d'exposition moyen lors d'un passage à temps partiel (de façon générale ou selon la quotité de temps partiel).

Note2: tous les résultats présentés sont significatifs au seuil de 10 %, sauf mention « ns » (non significatif).

Lecture: en moyenne et à caractéristiques égales (encadré 2), le score de contraintes physiques des personnes salariées diminue significativement lors d'une transition à temps partiel (dans une ampleur correspondant à 0,06 fois l'écart-type de sa distribution). Il diminue davantage lors d'une transition vers un temps partiel dont la quotité est d'au plus un mi-temps (-0,13).

Champ: personnes salariées en France hors Mayotte.

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

ENCADRÉ 2 • Indicateurs de conditions de travail et modèles mobilisés

Des variables indicatrices d'exposition à des facteurs de pénibilité ou de risques-psycho-sociaux (RPS) sont élaborées puis agrégées sur les dimensions suivantes: contraintes physiques, contraintes horaires, intensité du travail, insécurité professionnelle, manque d'autonomie, exigences émotionnelles, rapports sociaux dégradés, conflits de valeur et manque de reconnaissance.

Des modèles sont ensuite utilisés pour isoler l'effet de la réduction du temps de travail sur les conditions de travail. Ils s'appuient pour cela sur la base de données en panel 2013, 2016, 2019 (encadré 1). La modélisation économétrique principalement retenue s'appuie notamment sur la méthode « des effets fixes », c'est-à-dire qu'elle neutralise l'ensemble des caractéristiques propres à l'individu si

celles-ci ne varient pas dans le temps. En particulier, la spécificité du métier, a priori corrélée aux conditions de travail, est ainsi contrôlée si la personne ne change pas de métier entre deux éditions de l'enquête. Par ailleurs, plusieurs caractéristiques susceptibles d'évoluer dans le temps sont contrôlées directement: trajectoire professionnelle (fait de changer de métier ou d'établissement employeur), âge, ancienneté dans l'emploi, taille de l'établissement, durée du contrat et catégories socio-professionnelles. Enfin, de multiples variantes de la modélisation principale sont testées, confirmant la robustesse des résultats présentés dans le cadre de la présente étude.

D'avantage de précisions méthodologiques et de résultats sont disponibles dans le document d'étude associé [4].

²Dans le cas des contraintes physiques, l'importance de la durée d'exposition est d'ailleurs ancrée dans le droit, puisque le salarié doit avoir cumulé une durée d'exposition minimale pour bénéficier de points sur son compte pénibilité (600 heures par an par exemple pour l'exposition quotidienne à du bruit supérieur à 81 décibels).

perception des contraintes, un temps de travail professionnel plus faible conduit à un temps accru pour se livrer à des activités personnelles, familiales ou domestiques : cette meilleure articulation de ces deux sphères peut par exemple permettre de mieux « concilier les engagements sociaux et familiaux » ou de « pouvoir s'absenter du travail pour une urgence familiale ».

Pour d'autres dimensions – les exigences émotionnelles, les rapports sociaux dégradés, les conflits de valeur, le manque de reconnaissance – l'exposition ne diminue que pour des réductions de temps de travail plus importantes, correspondant à un passage à mi-temps ou moins. Le manque d'autonomie est la seule dimension non significativement corrélée au passage à temps partiel, quelle que soit la quotité. L'insécurité professionnelle augmente quant à elle en moyenne lors d'un passage à temps partiel. Cette hausse ne concerne toutefois que les temps partiels avec une quotité de travail inférieure à 80 %. Ces quotités impliquent une baisse proportionnelle du salaire, potentiellement associée à une réduction des opportunités professionnelles.

Les personnes qui passent à temps partiel en conservant une quotité élevée (80 % ou plus) sont dans une situation particulière. Au contraire des autres situations de passage à temps partiel, elles ne voient pas leur insécurité professionnelle varier, mais le manque de reconnaissance augmente et l'intensité de leur travail ne se réduit pas significativement. Lorsque le passage à temps partiel se fait à travers des dispositifs spécifiques (par exemple, la prestation partagée d'éducation de l'enfant – PREPARE), il est reconnu comme un droit pour la ou le salarié, correspondant à un besoin qui s'en trouve légitimé. Ces dispositifs prévoient d'ailleurs souvent des garanties pour un futur retour à temps plein. Cela pourrait expliquer que les personnes salariées concernées peuvent se sentir sécurisées dans leur emploi et leur position professionnelle confortée. En revanche, avec une quotité faiblement réduite, il se pourrait que le sentiment de moindre reconnaissance soit lié à la poursuite d'une activité professionnelle élevée malgré un salaire en baisse, et des perspectives de promotion réduites. Cela pourrait expliquer les difficultés persistantes que rencontrent les jeunes mères salariées [8]. ●

Mikael Beatriz et Louis Erb

Pour en savoir plus

- [1] Tucker P., Folkard S. (2012), [Working time, health and safety: a research synthesis paper](#), Geneva: ILO.
- [2] Mourlot L., Yildiz H. (2020), [Quelles sont les conditions d'emploi des salariés à temps partiel ?](#), *Dares Analyses*, n° 25, août.
- [3] 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.
- [4] Beatriz M., Erb L.-A. (2024), « [Travailler moins pour travailler mieux ? Une analyse du lien entre temps partiel et conditions de travail](#) », *Document d'étude*, Dares, mai.
- [5] 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), pp. 209-242.
- [6] Sanchez Rico M., Plessz M., Airagnes G., Ribet C., Hoertel N., Goldberg M., ... & Meneton P. (2023). [Cardiovascular burden and unemployment: A retrospective study in a large population-based French cohort](#). *PLoS ONE*, 18(7), e0288747.
- [7] Barnay T., Defebvre É. (2016), [L'influence de la santé mentale déclarée sur le maintien en emploi](#), *Économie et Statistique*, 486-487, 45-78.
- [8] Angeloff T. (1999), « [Des miettes d'emploi: temps partiel et pauvreté](#) », *Travail genre et sociétés*, (1), 43-70.
- [9] Pinto V., Cartron D., Burnod G. (2000), [Étudiants en fast-food : les usages sociaux d'un "petit boulot"](#), *Travail et Emploi*, 83, 137-156.
- [10] Meurs D., Pora P. (2019), [Gender Equality on the Labour Market in France: A Slow Convergence Hampered by Motherhood](#), *Économie et Statistique*, 510-511-512, 109-130.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaire de rédaction
Thomas Cayet

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Dares, ministère du Travail,
de la Santé et des Solidarités

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.


STATISTIQUE
PUBLIQUE