

MPRA

Munich Personal RePEc Archive

Women and part time employment in Europe

Frédéric Salladarré and Boubaker Hlaimi

School of Social Sciences, University of Manchester, University of Nantes

1. August 2011

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/32479/>

MPRA Paper No. 32479, posted 30. July 2011 05:09 UTC

LES FEMMES ET LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL EN EUROPE

Frédéric Salladarré* Boubaker Hlaimi**

Résumé

Cette étude propose une analyse des déterminants du travail à temps partiel féminin dans 18 pays européens. La distinction entre temps partiel court et long nous a permis de mettre en exergue certaines différences. Moins jeunes, dans une situation familiale caractérisée par le mariage et la présence d'enfants, et professionnelle, marquée par une tendance plus grande à travailler dans le secteur tertiaire, le travail à temps partiel long semble se démarquer par des conditions socioéconomiques plus favorables en termes de sécurité. En outre, en dépit de leur influence, le statut marital, la présence d'enfants dans le ménage ou le type de profession ne rendent compte que d'une faible part des différences de temps de travail.

Nos décompositions du temps de travail suggèrent que les différences entre temps partiel long et temps partiel court apparaissent plus fortes qu'entre temps plein et temps partiel court, et que les conditions de travail du temps partiel long et temps plein peuvent justifier ces différences.

Mots clés : temps partiel féminin, temps plein, temps de travail, décomposition

JEL Classification : J21, J22, J41

* IUT de Rennes, Université de Rennes 1,. Email : fsalladarre@yahoo.fr

** LEST CNRS and Université Aix Marseille II, France. E-mail : hlaimi@univmed.fr

INTRODUCTION

Depuis plusieurs décennies, la part de l'emploi à temps partiel¹ dans l'emploi total a connu une progression dans la plupart des pays européens. En moyenne, dans les pays de l'Union européenne à 15, elle est passée de près de 12% en 1985 à plus de 16% en 2005 et pour la France, sur la même période, de 10% à 13% (OCDE, 2007). Depuis le début des années 1990, le travail à temps partiel apparaît comme la source majeure de la création d'emploi (Garibaldi et Mauro, 2002), représentant plus de 50% de la croissance de l'emploi dans les pays européens (OCDE, 2003).

Le travail à temps partiel constitue un outil de promotion de la flexibilité du marché du travail (Bolle, 1997). La variable d'ajustement est souvent le temps de travail et sa réorganisation. D'une part, pour les employeurs, le temps partiel peut apparaître comme une réponse aux exigences de marché en augmentant la capacité d'heures ouvertes (Corral et Isusi, 2003). Dans un contexte de chômage persistant, l'emploi à temps partiel peut, d'autre part, constituer une modalité de réentrée sur le marché du travail ou de sortie progressive pour certains salariés. Il peut, en outre, faciliter la conciliation entre travail et famille (Thurman et Trah, 1990). L'aménagement d'une activité professionnelle rémunérée avec des obligations et responsabilités sociales ou familiales peut être facilité dans le cas d'une activité à temps partiel.

Cependant, la notion de travail à temps partiel regroupe un ensemble hétérogène d'individus se différenciant selon le revenu, la qualité du travail, la carrière et les droits sociaux (Vielle et Walthery, 2003). De manière générale, le temps de travail apparaît comme la référence mesurant la rémunération. Par conséquent, cette forme de flexibilité peut engendrer un revenu moindre. L'emploi à temps partiel peut induire une restriction, au moins potentielle, des droits sociaux liés au chômage, à la retraite, à la santé et à la famille (Vielle et Walthery, 2003). La trajectoire professionnelle peut être stable, mais une durée du travail moindre dans des systèmes de protection sociale contributifs peut induire une sécurité sociale fondée sur des critères de pauvreté lorsque les durées de cotisation sont insuffisantes.

Plusieurs approches ont cherché à analyser les caractéristiques de l'emploi à temps partiel et son développement. Ses déterminants ont fait l'objet de plusieurs études². Cette forme d'emploi conjugue plusieurs spécificités : très majoritairement féminine et plutôt jeune, elle se concentre dans le secteur tertiaire. Les conditions d'emploi et d'organisation du travail apparaissent différentes entre temps partiel et temps plein. D'autres études concernent le caractère choisi ou subi du travail à temps partiel³. Entre ces catégories, d'importantes différences sociodémographiques et d'autres associées aux conditions d'emploi et de travail semblent exister. D'autres analyses se sont concentrées sur les différences de rémunération horaire entre travail à temps partiel et à temps plein⁴. À l'exception de Blank (1990), la rémunération horaire des travailleurs à temps partiel apparaît inférieure à celle de leurs homologues à temps plein.

En utilisant le *European Social Survey* de 2005, cette étude propose une analyse des déterminants du travail à temps partiel sur 18 pays. Elle se concentre sur l'emploi à temps partiel féminin, représentant plus de 80% de l'emploi à temps partiel dans les pays européens (OCDE, 2007).

¹ Dans cette approche, on se réfère à la définition commune proposée par l'OCDE (2002) correspondant à un temps de travail inférieur à 30 heures par semaine.

² Entre autres, Tilly (1996), Corral et Isusi (2004), Houseman (2001),.

³ Bourreau-Dubois et al. (2001)

⁴ Tilly (1996), Hu et Tijdens (2003))

Dans cette approche, contrairement à la plupart des recherches antérieures⁵, une distinction sera opérée entre travail à temps partiel long et court. Pour Tilly (1996), ce dernier groupe, pour qui le temps de travail hebdomadaire est inférieur ou égal à 20 heures, se caractériserait par des spécificités sociodémographiques et des conditions de travail moins favorables.

Ce papier sera organisé comme suit : dans un premier temps, plusieurs facteurs susceptibles d'expliquer la croissance de l'emploi à temps partiel seront présentés. La section 2 sera consacrée à la présentation des données ainsi que les principales statistiques descriptives, tandis que dans une troisième section, nous analysons les déterminants sociodémographiques de l'emploi à temps partiel féminin. La section 4, nous proposons plusieurs décompositions destinées à expliquer les différences entre temps partiel court, temps partiel long et temps plein. La section 5 conclura.

1. LES FACTEURS DE LA CROISSANCE DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Plusieurs explications possibles résultant du fonctionnement du marché du travail permettent d'appréhender les changements dans le niveau d'emploi à temps partiel (Cohen et Stier, 2006) : les modifications des préférences des offreurs ou des demandeurs de travail ; un effet de structure ; un effet de composition démographique ou une hausse du taux de chômage. Au-delà de ces éléments, les politiques de l'emploi peuvent être à l'origine de mécanismes incitatifs influençant directement ou indirectement le travail à temps partiel.

1.1. Le marché du travail

Côté demande, deux processus peuvent conduire à l'accroissement de l'emploi à temps partiel. Premièrement, l'organisation du travail peut être modifiée par les employeurs pour des raisons économiques, technologiques ou légales (Tilly, 1996). Leurs préférences s'orientent alors vers une demande plus grande d'emploi à temps partiel. Ces derniers peuvent offrir une plus grande souplesse pour adapter la cadence de travail aux exigences du marché (O'Reilly, 1998). Par exemple, la durée d'utilisation des équipements ou d'ouverture des magasins peut alors être accrue. Dans le secteur des services caractérisé par une grande variabilité de la demande et/ou une production ayant lieu sur des plages temporelles spécifiques, comme dans le commerce, la restauration ou les centres d'appel, l'emploi à temps partiel peut faciliter les ajustements. Dans un contexte d'incertitude et de concurrence internationale, le travail à temps partiel peut engendrer une réduction des coûts de production et un accroissement des gains de productivité⁶.

Cependant, pour les employeurs, des coûts quasi-fixes sont liés à l'emploi d'une personne, quel que soit le nombre des heures travaillées. Dans le cas du travail à temps partiel, ils sont relativement plus importants. Les coûts de recrutement, de formation ou d'administration du personnel peuvent engendrer une désincitation à l'embauche de travailleurs à temps partiel (Gaston et Kishi, 2007). La sensibilité des firmes vis-à-vis de ce type de coûts peut varier en fonction de leur taille ou de leur branche d'activité.

Deuxièmement, l'activité des firmes caractérisées par un haut niveau d'emplois à temps partiel, notamment féminin, s'est relativement accrue. Le développement durant les dernières décennies des services publics, à la personne, financiers et commerciaux a induit une augmentation de la demande de travail à temps partiel, indépendamment des préférences des employeurs (Blossfeld, 1997). Ces deux sources de changement ne sont pas exclusives. Dans le cas des États-Unis, durant les années 1970, environ la moitié de l'accroissement du travail à temps partiel est due à la croissance du secteur tertiaire employant de manière disproportionnée ces travailleurs par rapport aux autres activités (Tilly, 1996). Le reste résulte d'une augmentation du travail à temps partiel subi.

⁵ À l'exception notamment de Hu et Tijdens (2003) ou de Tilly (1996)

⁶ Voir les travaux de Tilly (1996) et de Cassirer (2004)

Côté offre, les variations dans la demande de temps partiel peuvent être issues de deux processus. Premièrement, les travailleurs peuvent avoir modifié leurs préférences. D'après McRae (2003), les femmes ont modifié leurs comportements d'offre de travail. Le travail à temps partiel aurait l'avantage de permettre un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ou le temps consacré à d'autres activités telles que les loisirs, la formation, l'engagement civique⁷. Le comportement d'offre de travail résulte de nouveaux styles de vie et de changements de la division du travail dans les ménages (Fagan, 2003).

Deuxièmement, les phénomènes démographiques peuvent occasionner des modifications du niveau d'emploi à temps partiel. Ce dernier dépend de la taille de certains groupes caractérisés par une grande propension à travailler à temps partiel, comme les jeunes, les seniors ou les mères de jeunes enfants (Corral et Isusi, 2004). Le travail à temps partiel peut permettre d'entrer sur le marché du travail ou d'en sortir progressivement. Ces changements démographiques dans la composition de la force de travail, comme l'augmentation des femmes mariées travaillant et des seniors, qui préfèrent des arrangements de travail non standards ont contribué à la croissance du travail à temps partiel.

L'inadéquation entre offre et demande de travail peut être exacerbée durant les périodes de forts taux de chômage. Les travailleurs peuvent être contraints de réduire leurs prétentions. Le travail à temps partiel apparaît comme une sorte de chômage ou de sous-emploi (Alon, 2004 ; Tilly, 1996). Dans ce contexte, il se caractérise par une certaine cyclicité (Sightler et Adams, 1999). En dépit d'un chômage considéré comme relié au taux d'emploi à temps partiel involontaire, il apparaît difficile d'expliquer uniquement le travail à temps partiel involontaire comme un phénomène cyclique (Tilly, 1996). Cela suppose que le travail à temps partiel contraint apparaisse comme un sous produit du chômage. Parallèlement aux facteurs associés au fonctionnement du marché du travail, les politiques de l'emploi peuvent influencer directement ou indirectement l'emploi à temps partiel.

1.2. Les politiques de l'emploi

Confrontés à un chômage persistant et élevé, plusieurs pays ont développé de nouvelles normes légales et conventionnelles relatives aux conditions et au temps de travail⁸. Dans les années 1990, les politiques de réduction du temps de travail, fondées sur l'hypothèse selon laquelle la réduction du temps de travail s'accompagnerait mécaniquement de la création de nouveaux emplois, ont occupé une place importante dans les agendas politiques des pays européens (Gasparini et al, 2000). La politique de l'emploi apparaît alors comme un facteur d'accroissement de l'emploi à temps partiel. Plusieurs types de mesures ont été mises en place. Elles concernent le coût du travail à temps partiel, soit de manière générale, soit comme un moyen d'entrer (ou de ré-entrer) sur le marché du travail (BIT, 1992). Les emplois peuvent être subventionnés par des réductions de charges sociales ou fiscales⁹.

Ces mesures peuvent accroître l'incitation des firmes à embaucher des travailleurs à temps partiel, en particulier si le coût horaire du travail à temps partiel est moins important que celui à temps plein. Certains pays ont instauré des mesures financières en direction des employeurs pour réduire le chômage. Dans cette optique, des incitations visant le développement des retraites progressives ont été établies en France, en Belgique, en Autriche, en Espagne ou au Portugal (Bolle, 1997). Le bien-être des familles dans le cadre de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale apparaît comme une autre modalité d'action des pouvoirs publics pour accroître le travail à temps partiel, en particulier dans les pays du Nord de l'Europe (Thurman et Trah, 1990).

⁷ Bourreau-Dubois et al. (2001), Cohen et Stier (2006)

⁸ Bönker et Wollman (2001), Fagan (2003), CERC (2005),

⁹ Par exemple, en France, en Allemagne, en Belgique ou au Royaume-Uni.

2. LES DONNEES ET STATISTIQUES DESCRIPTIVES

2.1. *L'European Social Survey* :

Notre étude est réalisée à partir de l'*European Social Survey* (ESS). Cette base de données compte 45 681 individus interrogés entre 2004 et 2005 et sera utilisée dans 18 pays européens¹⁰. Elle propose plus de 500 variables sur les caractéristiques sociodémographiques des individus, de leurs conjoints et de leurs parents. Plusieurs questions se réfèrent aux modalités de la participation au marché du travail. Dans cette approche, les travailleurs à temps partiel sont ceux dont le temps de travail est inférieur à 30 heures hebdomadaires et le temps partiel court correspond à un temps de travail équivalent ou inférieur à 20 heures par semaine. Cette enquête collecte par ailleurs des informations sur les comportements et les croyances des individus des pays européens. Le principe d'échantillonnage est une sélection aléatoire probabiliste à phases multiples. Tous les entretiens durent en moyenne une heure et ont été réalisés en face à face chez les répondants et dans la langue nationale. Les individus sont interrogés sur leur temps de travail hebdomadaire. Pour cette étude, une variable multinomiale a été construite décrivant les trois groupes de travailleuses en fonction de leur temps de travail : temps partiel court (moins de 20 heures hebdomadaire) ; temps partiel long (plus de 20 et moins de 30 heures hebdomadaire) ; temps plein (plus de 30 heures hebdomadaire)

À partir d'une comparaison internationale de données individuelles, cette enquête nous permet de mener une analyse des principales statistiques descriptives liées à l'emploi à temps partiel féminin et une étude économétriques de ses déterminants.

2.2 *Statistiques descriptives* :

Dans notre population, 7648 femmes ont déclaré exercer une activité professionnelle rémunérée (tableau 1a). Dans cet ensemble, l'emploi à temps partiel féminin représente 28,4% de l'emploi total. Les jeunes femmes apparaissent surreprésentées dans le temps partiel court. Environ 9,6% des travailleuses à temps partiel court ont moins de 25 ans, contre 8,1% des temps pleins et 5% des temps partiel longs. Alors que l'exercice d'une activité à temps partiel est moins fréquent entre 25 et 34 ans, dans la décennie suivante, la part des travailleuses à temps partiel court et long dépasse de plus de 5 points de pourcentage celle de leurs homologues à temps plein. La présence de deux enfants dans le ménage semble accroître l'activité à temps partiel féminine. Cet effet est plus marqué pour les travailleuses à temps partiel court. Alors qu'une séparation/divorce ou le fait de ne jamais avoir été mariée semble réduire la part des femmes exerçant une activité à temps partiel, le mariage agit dans le sens opposé.

À l'exception du premier cycle de l'éducation primaire, le travail à temps partiel féminin paraît être associé avec un niveau de formation moindre par rapport au temps plein. Près d'un tiers des femmes travaillant à temps plein ont un niveau de formation supérieure, alors qu'environ un quart des temps partiels 'longs' sont dans cette situation et un cinquième des temps partiels courts. Les travailleuses à temps partiel se distinguent de leurs homologues à temps plein par le type d'emploi occupé. Elles apparaissent surreprésentées parmi le personnel de services, les vendeurs de magasin et les ouvriers non qualifiés, en particulier pour le temps partiel court. À l'inverse, l'emploi à temps partiel féminin est moins fréquent dans l'artisanat, les professions intermédiaires et, en particulier, parmi les Membres de l'exécutif et des corps législatifs. Les professions intellectuelles et supérieures se caractérisent par une situation particulière : alors que la part des travailleuses à temps partiel long est plus

¹⁰ Autriche, Belgique, Suisse, Allemagne, Danemark, Espagne, Finlande, France, Royaume-Uni, Grèce, Irlande, Islande, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Suède et Slovénie

importante que celle des temps pleins (23% contre 18%), les temps partiel courts exercent moins fréquemment ce type d'activité que les temps pleins (16,4% contre 17,9%).

Tableau 1a : Caractéristiques sociodémographiques de l'emploi féminin à temps partiel

	Temps plein (%)	Temps partiel long (%)	Temps partiel court (%)
Âge			
18-24 ans	8,1	5,0	9,6
25-34 ans	25,8	19,3	18,2
35-44 ans	29,9	34,6	35,4
45-54 ans	24,2	25,8	22,2
55-65 ans	12,0	15,3	14,6
Enfant			
Pas d'enfant	51,1	36,2	36,7
1 enfant	22,0	23,2	19,1
2 enfants	20,3	29,6	30,1
3 enfants ou plus	6,6	11,0	14,1
Vie maritale			
Mariée	52,6	65,6	67,1
Séparée/divorcée	13,4	12,8	10,0
Veuve	2,3	3,0	3,1
Jamais mariée	31,7	18,6	19,8
Formation			
Premier cycle de l'éducation de base et moins	12,5	11,1	13,6
Deuxième cycle de l'éducation de base	15,3	18,7	15,7
Enseignement secondaire (deuxième cycle)	30,7	35,0	41,0
Enseignement postsecondaire (non supérieur)	8,9	8,2	9,7
Education supérieure : cycle court	24,3	21,4	14,2
Education supérieure : cycle long	8,3	5,6	5,8
Classification des professions (ISCO)			
Membres de l'exécutif et des corps législatifs	6,9	3,2	1,8
Professions intellectuelles et scientifiques	18,0	23,0	16,4
Professions intermédiaires	22,3	19,3	19,0
Employé de type administratif	17,4	16,9	15,5
Personnel des services et vendeurs de magasin	19,8	24,0	28,8
Agriculteurs, ouvriers qualifiés (agriculture, pêche)	1,8	0,6	1,2
Artisan et ouvriers dans l'artisanat	3,3	1,8	1,0
Ouvriers d'assemblage	3,1	0,9	0,9
Ouvriers et employés non qualifiés	7,4	10,3	15,4
Effectifs	5478	1258	912

Source : ESS 2004-2005

Tableau 1b. Nombre d'heures de travail par groupe

	Temps partiel Court	Temps partiel long	Temps Plein	Total
Nombre d'heures moyen	12,28524	22,9332	38,6511	24,62318
Ecart-type	0,161526	0,0822606	0,081446	

Source : ESS 2004-2005

Enfin, les écarts moyens entre les trois groupes quant au temps de travail et sa variabilité, nous montrent que le temps de travail moyen d'une travailleuse à temps partiel court (12 heures) est trois fois moins élevé que celui d'une travailleuse à temps plein (38 heures). Cependant, la variabilité de ce dernier est deux fois moins élevée que le temps partiel court.

3. LES DÉTERMINANTS DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL FÉMININ EN EUROPE

3.1 Analyse économétrique des déterminants de l'emploi à temps partiel féminin

Pour mettre en évidence les déterminants individuels et familiaux du travail à temps partiel court, long et à temps plein, nous nous basons sur une spécification économétrique où la variable dépendante est une variable discrète à trois modalités : l'occupation d'un emploi à temps plein, à temps partiel long et à temps partiel court. Les caractéristiques de chaque sous-population ont été comparées à celles des autres modalités de la variable endogène. Le champ est restreint aux femmes actives occupées dont l'âge est compris entre 18 et 65 ans. Les variables explicatives retenues sont l'âge, la nationalité, l'existence d'un handicap, le statut marital, la présence d'enfant, le niveau de formation, le type de profession exercée et des indicatrices pays.

Le travail à temps partiel est analysé au moyen d'un modèle logit polytomique à trois catégories. Ce type de spécification permet d'expliquer la probabilité pour une active occupée de se trouver dans une situation par rapport à une autre conditionnellement aux variables explicatives. Les régressions multinomiales logit posent dans leur spécification l'hypothèse d'indépendance des alternatives non pertinentes. Cette dernière suppose que le rapport de deux probabilités de tout couple d'alternatives ne soit pas affecté par l'introduction de toute autre alternative.

L'hypothèse d'indépendance des alternatives non pertinentes (IANP) doit être testée. Elle est vérifiée lorsque pour tout couple de modalités (j, j') de la variable expliquée, le rapport des probabilités associées ne dépend pas des autres choix possibles. Dans le cadre du modèle logit, elle stipule que les termes aléatoires ε_j sont indépendamment et identiquement distribués entre les observations. Dans ce cas, un test d'Hausman (1978), le test d'Hausman-McFadden (1984), comparant un estimateur convergent mais non efficace à un estimateur convergent et efficace sous l'hypothèse nulle d'indépendance des options non pertinentes, peut être utilisé. Lorsque les paramètres du modèle complet sont convergents et efficaces sous l'hypothèse nulle H_0 , la propriété IANP est validée : l'application d'un modèle logit polytomique est alors justifiée¹¹.

3.2. Résultats empiriques

Dans le tableau 2, à partir des estimations d'un modèle logit polytomique non ordonné, nous analysons les caractéristiques sociodémographiques comparant les trois sous populations. Les travailleuses à temps partiel court sont plus jeunes que les deux autres catégories, tandis que les femmes de plus de 55 ans travaillent plus fréquemment moins de 30 heures par semaine. D'une part, la forte présence de jeunes est confirmée dans la plupart des études¹². L'emploi à temps partiel peut constituer une modalité d'entrer sur le marché du travail pour les jeunes. D'autre part, il peut permettre une cessation progressive d'activité pour les seniors (Cassirer, 2004 ; Corral et Isusi, 2003).

Le travail à temps partiel concerne moins les étrangers par rapport au temps plein, en particulier lorsque le temps de travail hebdomadaire est compris entre 20 et 30 heures. Par ailleurs, le handicap constitue un facteur susceptible de rendre compte d'une activité à temps partiel : lorsque celui-ci est sévère, le travail à temps partiel court apparaît comme une possibilité d'intégrer le marché du travail.

Les travailleuses à temps partiel, notamment court, sont plus fréquemment mariées : un divorce, une séparation ou le fait de ne s'être jamais mariée réduisent la probabilité d'exercer

¹¹ Dans notre spécification, le test d'Hausman conclue à l'indépendance entre les alternatives et confirmer la possibilité d'utiliser un modèle Logit polytomique.

¹² Cassirer (2004), Cottrell et al. (2002), Corral et Isusi (2003)

une activité professionnelle rémunérée à temps partiel. Les femmes travaillant à temps partiel apparaissent plus fréquemment mariées (Thurman et Trah, 1990). Cela peut être expliqué par l'existence de ménages à deux apporteurs de revenus dont un fait le choix de travailler à temps partiel. Le travail à temps partiel long par rapport au court concerne plus fréquemment des femmes divorcées ou séparées. La présence d'enfant vivant dans le ménage augmente la probabilité de travailler à temps partiel. Cette dernière apparaît croissante avec le nombre d'enfants. Lorsqu'au moins trois enfants sont présents dans le ménage, la probabilité de travailler à temps partiel court est plus grande que celle d'exercer un travail à temps partiel long. Ce résultat peut être justifié par l'idée d'un équilibre famille nombreuse-travail.

La probabilité de travailler à temps partiel est peu affectée par le niveau de formation. Pour les femmes, le temps partiel court est inversement lié avec un niveau d'éducation tertiaire court alors que la probabilité de travailler à temps partiel long est négativement reliée à un cursus supérieur long. Ce résultat peut être associé avec l'hétérogénéité des professions occupées par les travailleuses à temps partiel. Deux profils très différents émergent au regard de la classification des professions. D'abord, les ouvrières et employées non-qualifiées, suivis des personnels des services et vendeuses de magasins pour le temps partiel court, sont les professions les plus fréquemment associées avec l'emploi à temps partiel féminin. Viennent ensuite, les professions intellectuelles et supérieures qui sont tels que la probabilité de travailler à temps partiel et le niveau de formation sont élevés. La propension à travailler à temps partiel court est plus grande par rapport au temps partiel long pour les catégories d'emploi ouvrier non qualifié, personnel de service et vendeuses de magasins.

Tableau 2 modèle logit polytomique non ordonné : temps partiel court, temps partiel long et temps plein

	Temps partiel court VS Temps plein		Temps partiel long VS Temps plein		Temps partiel court VS Temps partiel long	
	Coeff.	t-test	Coeff.	t-test	Coeff.	t-test
Constante	-3,499	-9,46***	-2,729	-9,51***	-0,770	-1,79*
Nationalité (étrangère)	-0,415	-2,19**	-0,441	-2,66***	0,026	0,12
Âge						
15-24 ans	Réf.		Réf.		Réf.	
25-34 ans	-1,110	-6,51***	-0,253	-1,51	-0,856	-3,99***
35-44 ans	-0,999	-5,73***	-0,140	-0,82	-0,858	-3,94***
45-54 ans	-1,139	-6,31***	-0,168	-0,96	-0,970	-4,33***
55-65 ans	-0,459	-2,35**	0,401	2,14**	-0,860	-3,59***
Existence d'Handicap physique						
Aucun	Réf.		Réf.		Réf.	
Léger	0,223	1,86*	0,226	2,26**	-0,003	-0,02
Sévère	1,192	4,79***	0,889	3,99***	0,303	1,15
Vie maritale						
Mariée	Réf.		Réf.		Réf.	
Séparée/divorcée	-0,629	-4,77***	-0,310	-2,99***	-0,319	-2,15**
Veuve	-0,046	-0,19	-0,091	-0,43	0,045	0,17
Jamais mariée	-0,622	-5,01***	-0,484	-4,68***	-0,138	-0,95
Enfant						
Pas d'enfant	Réf.		Réf.		Réf.	
1 enfant	0,423	3,57***	0,509	5,28***	-0,086	-0,63
2 enfants	1,011	8,46***	0,803	7,99***	0,207	1,52
3 enfants ou plus	1,365	8,85***	0,955	6,98***	0,410	2,36**
Formation						
Premier cycle de l'éducation de base et moins	Réf.		Réf.		Réf.	

Deuxième cycle de l'éducation de base	-0,183	-1,13	0,185	1,34	-0,368	-1,98**
Enseignement secondaire (deuxième cycle)	-0,037	-0,25	0,099	0,74	-0,136	-0,78
Enseignement postsecondaire (non supérieure)	-0,157	-0,83	-0,139	-0,81	-0,018	-0,08
Éducation supérieure : cycle court	-0,487	-2,68***	-0,033	-0,22	-0,453	-2,18**
Éducation supérieure : cycle long	-0,144	-0,64	-0,392	-1,99**	0,249	0,93
Classification des professions						
Membres de l'exécutif et des corps législatifs	Réf.		Réf.		Réf.	
Professions intellectuelles et scientifiques	1,763	6,25***	1,304	6,88***	0,459	1,44
Professions intermédiaires	1,328	4,80***	0,687	3,64***	0,642	2,03**
Employés de type administratif	1,486	5,29***	0,832	4,32***	0,654	2,04**
Personnel des services et vendeurs de magasin	2,082	7,55***	1,165	6,14***	0,916	2,92***
Agriculteurs, ouvriers qualifiés (agriculture, pêche)	1,091	2,45*	-0,198	-0,45	1,289	2,21**
Artisan et ouvriers dans l'artisanat	0,527	1,19	0,257	0,86	0,270	0,54
Ouvriers d'assemblage	0,533	1,16	-0,370	-1,02	0,903	1,62
Ouvriers et employés non qualifiés	2,566	8,82***	1,341	6,37***	1,225	3,70***
Pays						
Autriche	Réf.		Réf.		Réf.	
Suisse	1,840	9,08***	0,802	4,97***	1,038	4,55***
Belgique	1,190	5,19***	0,598	3,39***	0,593	2,31**
Danemark	-0,377	-1,30	-0,635	-3,11***	0,258	0,77
Allemagne	1,361	6,70***	0,552	3,52***	0,808	3,53***
Espagne	-0,416	-1,26	-0,487	-2,18**	0,071	0,19
Finlande	-0,704	-2,42**	-1,382	-5,96***	0,678	1,92*
France	0,541	2,38**	-0,082	-0,45	0,623	2,36**
Royaume-Uni	1,804	8,65***	0,623	3,49***	1,181	4,92***
Grèce	-0,378	-1,30	-0,828	-3,56***	0,449	1,28
Irlande	1,188	5,71***	0,667	4,22***	0,522	2,26**
Islande	-0,077	-0,21	0,010	0,04	-0,087	-0,21
Luxembourg	0,743	2,76***	0,735	3,86***	0,008	0,03
Pays-Bas	2,485	12,40***	1,364	8,56***	1,121	5,19***
Norvège	1,041	4,93***	-0,097	-0,54	1,139	4,54***
Portugal	-0,610	-2,05**	-1,046	-4,47***	0,436	1,22
Suède	-1,157	-3,44***	-0,397	-2,24**	-0,761	-2,10**
Slovénie	-1,156	-8,20***	-2,978	-6,31**	1,416	2,29**
Nombre d'observations	7451					
Nombre de travailleuses à temps plein	5337					
Nombre de travailleuses à temps partiel long	1223					
Nombre de travailleuses à temps partiel court	891					
Log vraisemblance	-5109,48					
Pseudo R2	0,14					

Les coefficients reportés sont estimés à partir d'un modèle logit polytomique non ordonné. Les seuils de significativité sont respectivement égaux à 1%***), 5%**) et 10%(*).

Source : ESS 2004-2005

Plusieurs pays se démarquent par une tendance au travail à temps partiel féminin : les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Suisse et l'Allemagne. À l'inverse, la Slovénie, la Finlande, le Portugal, la Grèce et l'Espagne se caractérise par la tendance opposée.

La distinction entre temps partiel court et long permet de mettre en exergue certaines différences. Moins jeunes, dans une situation familiale, moins fréquemment caractérisée par le divorce ou la séparation et la présence de trois enfants ou plus, et professionnelle, marquée par une tendance plus grande à travailler dans des emplois exigeants un niveau de formation plus élevé, le travail à temps partiel long comparé au temps partiel court semble se démarquer par des conditions socioéconomiques plus favorables en termes de sécurité. Toutefois, les facteurs sociodémographiques n'expliquent que partiellement les différences entre temps partiel court et temps partiel long féminins. En suivant la méthode de décomposition du temps

de travail selon Oaxaca et Ramson (1994), nous proposons de déterminer dans quelle mesure les variables sociodémographiques rendent compte des différences entre temps partiel court, long et temps plein.

4. DECOMPOSITION DES DIFFERENCES EN EMPLOI DES FEMMES

Comme nous venons de le montrer, il existe des différences significatives entre le temps partiel long, le temps partiel court et le temps plein. La probabilité de travailler à temps partiel dépend de certaines caractéristiques individuelles. Alors que les différences liées à l'éducation et certaines variables sociodémographiques peuvent expliquer ces différences à hauteur de 14%, d'autres facteurs peuvent avoir une influence négative sur le temps de travail des femmes. S'il existait une discrimination de genre, les femmes pourraient être alors doublement désavantagées : d'abord parce qu'elles peuvent faire face à un équilibre famille-travail et ensuite, parce qu'elles seraient sujet de discrimination négative ; ce qui les empêche de trouver facilement un emploi à temps plein.

En outre, plusieurs facteurs susceptibles de rendre compte de cet écart peuvent être évoqués : préférences (Hakim, 1997), équilibre famille-travail (Higgins et al, 2000), auto-sélection (Neumark et McLennan, 1995). Il est, néanmoins, possible de chercher à mesurer la part de la différence entre le temps partiel et le temps plein qui est attribuable à des caractéristiques observables et celle qui reste inexpliquée quant au temps de travail. La technique standard de mesure des différences de genre est fondée sur la méthode économétrique initialement développée par Oaxaca (1973) où l'écart salarial est décomposé en une part expliquée par les différences moyennes de caractéristiques et une part inexpliquée attribuée aux comportements discriminatoires des employeurs. La plupart des modèles économétriques de mesure de la discrimination salariale sont dérivés de cette méthode de décomposition. Le plus souvent, ils se réfèrent aux théories du capital humain, mais *de facto* utilisent beaucoup d'autres variables que celles du capital humain pour expliquer les salaires.

La méthodologie que nous proposons ici consiste à estimer à un moment donné l'effet des différences dans le temps de travail. Formellement, la méthode d'Oaxaca peut être décrite par le système d'équations suivant :

$$\begin{aligned}\ln T_i &= \alpha_i + \beta_i X + \varepsilon_i \\ \ln T_j &= \alpha_j + \beta_j X + \varepsilon_j\end{aligned}$$

Avec $\ln T$ =logarithme du temps de travail effectif.

β =vecteur des coefficients des variables explicatives.

X =vecteur de variables explicatives.

Nous estimons séparément pour chaque groupe (le temps partiel court, le temps partiel long et le temps plein féminins) le logarithme du temps de travail. En utilisant l'estimation des rendements des caractéristiques observables $\hat{\beta}$, l'écart entre les temps de travail moyens de deux groupes, $(\bar{T}_i - \bar{T}_j)$, peut être décomposé en une composante expliquée par la différence des caractéristiques observables moyennes, $((\bar{T}_i - \bar{T}_j) \hat{\beta})$, et en une composante non expliquée, liée à des rendements des caractéristiques observables données différents pour deux groupes $(\bar{T}_i (\beta_i - \beta_j))$:

$$\bar{T}_i - \bar{T}_j = (\bar{T}_i - \bar{T}_j) \hat{\beta} + \bar{T}_i (\beta_i - \beta_j)$$

Deux décompositions sont présentées. Dans la première, nous décomposons les différences de temps de travail en incluant l'âge, la nationalité, le statut marital, la présence d'enfant dans le

ménage, le niveau de formation, le temps de travail désiré¹³ et des variables binaires pays. Dans la seconde, nous décomposons les différences de temps de travail en ajoutant des variables relatives aux conditions de travail. Ces deux décompositions permettent d'appréhender l'influence des caractéristiques individuelles, ainsi que des conditions d'emploi sur le temps de travail.

Tableau 3 Décomposition du temps de travail féminin

	Temps plein VS temps partiel long	Temps plein VS temps partiel court	Temps partiel long VS temps partiel court
Dotation	0,031	0,112	0,075
Coefficient	0,476	1,139	0,668
Interaction	0,011	-0,042	-0,053
Différence	0,518	1,209	0,690

Le nombre de travailleuses à temps plein est de 5368, à temps partiel long de 1233 et à temps partiel court de 881.

Source : ESS 2004-2005

La comparaison temps plein et temps partiel long montre que les dotations rendent compte de 6% de la différence. Ceci peut être expliqué par le fait que le temps de travail est peu influencé par le profil des travailleuses. En effet, une certaine proximité peut être montrée entre le temps partiel long et le temps plein. Le temps de travail ne dépend que faiblement des caractéristiques sociodémographiques.

La comparaison du temps plein et temps partiel court montre que la part des dotations est de 0,112, soit 9,3%. Une différence plus importante dans les dotations entre le temps plein et le temps partiel court peut être attribuée à un écart plus grand dans le temps de travail. Contrairement au temps partiel, les femmes à temps plein sont associées à un profil sociodémographique particulier : moins jeunes, moins d'enfants dans le ménage, moins souvent mariées et plus éduquées.

En comparant temps partiel long et court, les dotations rendent compte de près de 11% de la différence. Les caractéristiques sociodémographiques des travailleuses à temps partiel court et long diffèrent plus fortement que dans les deux autres cas analysés. Ce résultat concorde avec les analyses de Tilly (1996) pour qui les différences effectives dans le temps de travail proviennent de celles entre le temps partiel court et le temps partiel long. En outre, nos résultats montrent que les écarts entre temps partiel long et court apparaissent plus forts qu'entre temps plein et court. D'ailleurs, les conditions de travail du temps partiel long et temps plein peuvent montrer une plus grande similarité. Du côté de demande de travail, certaines spécificités sont en mesure d'affecter le temps de travail et donc les différences entre les trois formes étudiées. D'où l'intérêt de les inclure dans l'analyse empirique.

Pour pouvoir analyser l'effet des conditions de travail, nous décomposons à nouveau les différences entre les trois modalités en ajoutant cette fois les variables suivantes : être en CDD, avoir vécu une période de chômage durant les cinq dernières années, avoir une responsabilité hiérarchique, le fait d'être syndiquée et la taille de l'entreprise.

Tableau 4 Décomposition du temps de travail féminin en prenant en compte les conditions de travail et d'emploi

	Temps plein VS temps partiel long	Temps plein VS temps partiel court	Temps partiel long VS temps partiel court
Dotation	0,038	0,151	0,094
Coefficient	0,476	1,141	0,660

¹³ Dans l'ESS, les individus sont interrogés sur leurs préférences en termes de temps de travail.

Interaction	0,004	-0,087	-0,068
Différence	0,518	1,205	0,686

Le nombre de travailleuses à temps plein est de 5182, à temps partiel long de 1177 et à temps partiel court de 835.
Source : ESS 2004-2005

Dans la première décomposition comparant temps plein et temps partiel long, les dotations rendent compte de 7,3% de la différence, confirmant ainsi les résultats de la première décomposition. Même en contrôlant certaines conditions du travail, les différences expliquées par les dotations restent relativement faibles, et les profils associés au temps plein et au temps partiel long sont assez analogues.

A partir de la deuxième et la troisième décompositions comparant temps partiel court aux deux autres groupes, les dotations rendent compte de 12,5% par rapport au temps plein et de 13,7% relativement au temps partiel long. En dépit de l'accroissement de la part des dotations, par rapport à la décomposition précédente, la proximité des profils des travailleuses à temps plein et à temps partiel long est confirmée. En effet, les différences entre le temps partiel court et le temps partiel long s'accroissent de près de 3 points de pourcentage. Ceci peut être justifié par le fait que les conditions de travail contribuent à accroître les différences entre les deux formes de temps partiel et le temps plein.

Ces résultats permettent de conclure que la distinction entre temps partiel court, long et temps plein est moins marquée entre les deux dernières formes. Ceci prouve que le profil des femmes à temps partiel court est beaucoup plus atypique que celui des femmes à temps partiel long et encore moins à temps plein.

5. CONCLUSION :

En utilisant les données du *European Social Survey*, nous avons analysé les déterminants de l'emploi à temps partiel féminin en Europe. Le but est de déterminer dans quelle mesure les caractéristiques sociodémographiques affectent le temps de travail. Pour cela nous avons distingué trois formes d'emploi : le temps plein, le temps partiel long et le temps partiel court. La distinction entre temps partiel court et long permet de mettre en exergue certaines différences. Moins jeunes, dans une situation familiale, plus fréquemment caractérisée par le mariage et la présence d'enfants, et professionnelle, marquée par une tendance plus grande à travailler dans le secteur tertiaire, le travail à temps partiel long comparé au temps partiel court semble se démarquer par des conditions socioéconomiques plus favorables en termes de sécurité. Nous montrons également qu'en dépit de leur influence, les facteurs comme le statut marital, la présence d'enfants dans le ménage ou le type de profession, traditionnellement invoqués pour expliquer la différence de genre dans l'exercice d'une activité à temps partiel, ne rendent compte que d'une faible part de celle-ci.

Un aspect important des méthodes utilisées dans cet article est le décalage de la recherche d'une explication à la recherche d'une justification : Ce qui est expliqué est partiellement injustifié. Le but n'est pas de déterminer dans quelle mesure les différences de temps de travail sont expliquées, mais plutôt de représenter un profil pour chaque temps de travail. Sur cette base, il est intéressant de comparer les trois groupes, notamment en termes de différences expliquées et non expliquées. Nos décompositions du temps de travail selon la méthode d'Oaxaca et Ramson (1994) révèlent que les caractéristiques sociodémographiques des travailleuses à temps partiel court et long diffèrent plus fortement par rapport au temps plein. Ce résultat illustre l'idée que les vraies différences dans le temps de travail proviennent principalement des différences entre le temps partiel court et le temps partiel long. En outre, nos résultats montrent que les différences entre temps partiel long et temps partiel court apparaissent plus fortes qu'entre temps plein et temps partiel court. D'ailleurs, les conditions de travail du temps partiel long et temps plein peuvent justifier ces différences.

D'ailleurs, en incluant certaines variables relatives aux conditions de travail, nous confirmons ainsi les résultats de la première décomposition. Même en contrôlant les conditions du travail, les différences associées aux dotations restent relativement faibles, et les profils associés au temps plein et au temps partiel long et au temps plein sont assez analogues. Toutefois, en dépit de l'accroissement de la part des dotations, par rapport à la décomposition précédente, la proximité des profils des travailleuses à temps plein et à temps partiel long en termes de profil est confirmée. En effet, les différences entre le temps partiel court et le temps partiel long s'accroissent de près de 3 points de pourcentage. Ceci peut être justifié par le fait que les conditions de travail contribuent à accroître les différences entre les deux formes de temps partiel et le temps plein.

Ces résultats nous permettent de déduire que la distinction faite sur la base du temps de travail sont plus plausibles parmi les extrêmes, c'est-à-dire entre le temps plein et le temps partiel court. D'ailleurs, les profils de chaque forme montrent bel et bien ces différences. Une question cruciale est alors intéressante à poser à propos de l'effet des probables contraintes qu'une femme doit faire face, et surtout l'équilibre famille-travail qui peut affecter profondément le choix du temps de travail des femmes. Une piste d'investigation intéressante serait de savoir quels instruments de politique publique serait le plus approprié pour permettre aux femmes un équilibre optimal famille-travail.

REFERENCES:

- Alon S. (2004), "The gender stratification of employment hardship: Queuing, opportunity structure and economic cycles", *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 20, pp.115-143
- Blank R.M. (1990) "Are part-time jobs bad jobs?", in Burtless G. (Eds), *A Future of Lousy Jobs: The Changing Structure of U.S. Wages*, Washington, DC The Brookings Institution, p.123-164
- Blinder A.S. (1973), "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", *Journal of Human Resources*, vol.18, n°4, pp.436-455
- Blossfeld H.P. (1997), "Women's part-time employment and the family cycle: A cross-national comparison", in Blossfeld H.P. et Hakim C. (Eds.), *Between equalization and marginalization: Women working part-time in Europe and the United States of America*, New York, Oxford University Press, p. 315-324
- Bolle P. (1997), « Le travail à temps partiel : liberté ou piège ? », *Revue internationale du travail*, vol.136, n°4, pp.557-679
- Bönker F. et Wollman H. (2001), "Stumbling towards Reform: The German Welfare State in the 1990s", in Taylor-Gooby P., *Welfare States under Pressure*, London, Sage Publications, p.75-99
- Bourreau-Dubois C., Guillot O. et Jankeliowitch-Laval E. (2001), « Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants », *Économie et Statistiques*, n°349-350, pp.41-61
- Cassirer N. (2004), "Change in Part-Time Work Across Occupations, 1970-1990", *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol.20, pp.145-184
- CERC (2005), *La Sécurité de l'emploi. Face aux défis des transformations économiques*, Rapport n°5, La Documentation française, Paris
- Cohen Y. et Stier H. (2006), "The rise in involuntary part-time employment in Israel", *Research in Social Stratification and Mobility*, vol.24, pp.41-54
- Corral A. et Isusi I. (2004), *Part-time work in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities
- Cottrell M., Letremy P., Macaire S., Meilland C. et Michon F. (2002), « Le temps de travail des formes particulières d'emplois », *Économie et Statistique*, n°352-353, pp.169-189

- Esping-Andersen G. (2002), “Vers un contrat social pour l’égalité des hommes et femmes à l’ère postindustrielle“, in Auer P. et Gazier B., *L’avenir du travail, de l’emploi et de la protection sociale. Dynamique du changement et protection des travailleurs*, Bureau International du Travail, p.121-142
- Garibaldi P. et Mauro P. (2002), “Employment growth. Accounting for the facts”, *Economic Policy*, vol.17(34) pp. 67-11
- Gasparini G., Parent-Thirion A., Latta M. et Nanteuil de M. (2000), *Le travail à temps plein et à temps partiel : pratiques et souhaits*, Dublin, Fondation européenne pour l’amélioration des conditions de vie et de travail
- Gaston N. et Kishi T. (2007), “Part-time workers doing full-time work in Japan”, *J. Japanese Int. Economies*, **vol.**, **pp.**
- Greene W.H. (2005), *Économétrie*, 5^{ème} édition, Paris, Pearson Education
- Hasket J., Kersley B. et Martin C. (1997), “Labour Market Flexibility and Employment Adjustment: Micro Evidence from UK Establishments”, *Oxford Economic Papers*, New Series, Vol.49, n°3, pp.362-379
- Hausman, J. (1978), "Specification Tests in Econometrics", *Econometrica*, 46, pp. 1251-1271.
- Hausman J. et McFadden D. (1984), “A Specification Tests for the Multinomial Logit Model”, *Econometrica*, vol.52, pp.1377-1398
- Houseman S. (2001), “Why Employers use Flexible Staffing arrangements: Evidence from an establishment Survey”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol.55, n°1, pp.149-169
- Hu Y. et Tijdens K. (2003), “Choices for part-time jobs and the impacts on the wage differentials. A comparative study for Great Britain and the Netherlands”, *IRISS Working Paper 2003-05*, CEPS/INSTEAD, Differdange, G.-D. Luxembourg
- Klammer U. (2004), “Flexicurity in a life-course perspective”, *Transfer, European Review of Labour and Research*, vol.10, n°2, pp.282-299
- McRae S. (2003) “Constraints and choices in mothers’ employment careers: A consideration of Hakim’s preference theory”, *British Journal of Sociology*, vol. 54, n°3, pp.317-338
- Neumark, D. and McLennan, M. (1995). “Sex Discrimination and Women’s Labor Market Outcomes.” *Journal of Human Resources* 30. pp. 713-40.
- O’Reilly P.A. (1998), “Flexibility for the Individual, Organisation and Society”, *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 1998b, vol. 7, n°1, p.1-6
- Oaxaca R. (1973), “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, *International Economic Review*, vol.14, n°3, October, pp.693-709
- OCDE (2007), *Labor Force Survey*, Paris, OCDE
- OCDE (2003), *Perspectives de l’emploi*, Paris, Juillet 2003
- OCDE (2002), *Perspectives de l’emploi*, Paris, Juillet 2002
- Sightler K.W. et Adams J.S. (1999), “Differences between stayers and leavers among part-time workers”, *Journal of Managerial Issues*, vo.11, n°1, pp.110–125
- Tilly C. (1996), *Half a job: Bad and good part-time jobs in changing labor markets*, Philadelphia, PA, Temple University Press.
- Tilly C. (1991), “Reasons for the continuing growth of part-time employment”, *Monthly Labor Review*, vol.113, n°3, pp.10-18
- Thurman J.E. et Trah G. (1990), “Part-time in International Perspective”, *International Labour Review*, vol.129, n°1, pp.23-40
- Vielle P. et Walthery P. (2003), *Flexibility and Social Protection*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities