



mai 1998

## SALARIÉS DU PRIVÉ À TEMPS PARTIEL : MULTIPLICITÉ DES SITUATIONS

En extension rapide en France ces dernières années, le travail à temps partiel concerne près d'un actif sur cinq. Plus de quatre salariés à temps partiel sur dix voudraient travailler davantage. Dans le secteur privé, c'est le cas de 60% des salariés masculins et de 40% des salariées. Les situations de temps partiel sont pourtant bien diverses : pour de nombreux jeunes, le temps partiel est une phase obligée dans une trajectoire d'insertion professionnelle, en période de pénurie d'emplois. En fin de carrière, le temps partiel est une réduction d'activité qui prélude à la retraite. Les salariés qui acceptent le temps partiel comme forme stable d'emploi sont essentiellement des femmes. L'étude invite à ne plus considérer les travailleurs à temps partiel comme une catégorie globale.

### L'enquête

Les données utilisées sont issues de deux sources statistiques de l'INSEE :

- l'enquête emploi annuelle ;
- l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de mars 1995 portant spécifiquement sur la durée du travail et dont les premiers résultats sont publiés

cette année (Fermanian et Baesa, 1997 ; Galtier, 1998).

L'étude présentée porte sur les salariés du secteur privé en excluant les étudiants. Les résultats ont été obtenus à partir de tris croisés et d'analyses de variance (modèles Logit) qui permettent de raisonner «toutes choses égales par ailleurs».



### SECTEUR PRIVÉ : UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL SUR SEPT EN 1995

En 1995, sur les 11 100 000 salariés du secteur privé hors étudiants, 1 450 000 (13%) travaillent à temps partiel<sup>1</sup>. 86% sont des femmes. 730 000 de ces salariés (43%) souhaitent travailler davantage.

Les hommes sont encore moins satisfaits que les femmes de leur temps partiel : 60% des premiers souhaitent accroître leur volume horaire, contre seulement 41% des secondes. La situation est sensiblement différente dans le secteur public (voir encadré).

### Le secteur public : repères

Dans le secteur public, 18,4% des 5 165 000 salariés travaillent à temps partiel, dont une grande majorité de femmes (87%). 39% de l'ensemble souhaitent travailler davantage (deux hommes sur trois contre seulement une femme sur trois). L'écart d'acceptation du temps partiel entre les genres est donc plus grand dans le public que dans le privé.



### UNE CONTRAINTE QUI S'APPLIQUE FORT DIVERSEMENT

Le temps partiel contraint affecte plus souvent les moins de 25 ans que les autres. Les trois quarts des jeunes à temps

partiel souhaitent travailler plus contre moins de 45 % dans les autres tranches d'âge. Les salariés embauchés depuis moins d'un an sont aussi plus souvent contraints d'occuper un temps partiel ; leur part parmi les salariés du privé à temps partiel (38 %) est bien supérieure à leur part dans l'ensemble (16%). Les moins diplômés sont également surreprésentés chez les salariés contraints au temps partiel : 44% de ceux qui souhaitent travailler davantage n'ont aucun diplôme.

Enfin, les temps partiels les plus courts sont les plus contraints : plus de la moitié des salariés qui font moins de 15 heures par semaine ne sont pas satisfaits de leur durée de travail, contre un tiers de ceux qui font entre 30 et 32 heures par semaine.

En croisant quatre caractéristiques : le sexe, l'âge, la durée du temps partiel et son caractère contraint ou accepté, on peut construire une typologie des salariés à temps partiel qui s'organise autour des phases de la carrière des individus. L'emploi à temps partiel apparaît d'abord comme

### Temps partiel accepté (ou choisi) et contraint (ou subi)

Comment juger qu'un salarié est à temps partiel accepté ou contraint ? Dans l'enquête emploi, on demande aux personnes qui déclarent être à temps partiel si elles souhaitent travailler davantage. On parlera dans ce cas de temps partiel subi ou contraint et de temps partiel accepté ou choisi dans le cas inverse.

un mode d'insertion dans l'emploi, en particulier pour les jeunes ; comme une voie de sortie de la vie active pour les salariés les plus âgés ; enfin, comme une forme stable d'emploi pour les personnes d'âge intermédiaire. Sept catégories peuvent alors être identifiées (cf. tableau).



### LES SALARIÉS RÉCEMMENT EMBAUCHÉS : PHASE D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Le temps partiel est un mode contraint d'accès à l'emploi

## Une typologie de salariés à temps partiel

Temps partiel	Insertion dans l'emploi	Emploi	Retrait d'activité
<b>Contraint</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hommes de moins de 25 ans (40 000)</li> <li>- Hommes de 25-56 ans (65 000)</li> <li>- Femmes de moins de 25 ans (76 000)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Femmes de plus de 25 ans effectuant moins de 15 heures par semaine (180 000)</li> <li>- Femmes de plus de 25 ans faisant plus de 15 H (346 000)</li> </ul>	
<b>Accepté</b>		Femmes de plus de 25 ans faisant plus de 15H (650 000)	Hommes de plus de 56 ans (24 000)

pour trois catégories de salariés : des jeunes hommes de moins de 25 ans dont 80% désirent travailler davantage ; des jeunes femmes de moins de 25 ans insatisfaites de leur temps partiel pour 70% ; tous les hommes de 25 à 56 ans<sup>2</sup> à temps partiel contraint. Ces trois groupes ont en commun d'avoir été embauchés récemment : pour chacun, une ancienneté inférieure à un an accroît, à caractéristiques individuelles identiques, la probabilité d'occuper un emploi à temps partiel.

*Les jeunes femmes à temps partiel contraint* bénéficient souvent d'un CDI et sont aussi

### Une typologie de salariés à temps partiel

La typologie proposée ne couvre pas tous les salariés à temps partiel du secteur privé (hors étudiants). En effet, elle ne porte que sur 1 411 000 salariés (contre les 1 450 000 initiaux). Ceci est dû au fait que l'on a apparié l'enquête complémentaire 1995 et l'enquête emploi 1994 afin de saisir les parcours professionnels des individus sur les années 1993-1994, en ne retenant que les individus présents dans les deux enquêtes. En outre, on a laissé de côté les 54 000 hommes de 25-56 ans qui ont choisi de travailler à temps partiel, car leur profil est proche de celui des salariés à temps complet. Au total, la typologie ne concerne que 1 357 000 personnes. Chaque catégorie est définie par ses caractéristiques dominantes et ses spécificités. Par exemple, dans le groupe des hommes de moins de 25 ans, 71% ont été embauchés depuis moins d'un an et 80% souhaitent travailler davantage. Les 29% et 20% restants échappent ainsi à la logique dominante qui construit la catégorie.

diplômées que leurs consœurs du même âge à temps complet. Elles étaient souvent étudiantes en 1993 et/ou 1994. Elles travaillent dans des professions traditionnellement fortes utilisatrices de temps partiel (employées de commerce et ouvrières non qualifiées).

*Les jeunes hommes à temps partiel* occupent souvent un emploi « atypique » : CDD, stage ou contrat aidé. Toutes choses égales, le fait d'être en stage ou contrat aidé augmente de 10 % la probabilité d'être à temps partiel. 40 % des hommes de moins de 25 ans, soit deux fois plus que ceux du même âge à temps complet, n'ont aucun diplôme. Ils occupent un emploi dans des professions peu qualifiées (personnels de service aux particuliers par exemple).

*Les hommes de 25 à 56 ans à temps partiel contraint* sont souvent titulaires d'un BEP-CA. Ils étaient, comparativement aux hommes à temps complet, fréquemment chômeurs en 1993 et/ou 1994. Le chômage les a probablement contraints à accepter un emploi cumulant précarité et temps partiel. Ils sont par exemple chauffeurs et ouvriers industriels non qualifiés.

Au total, le temps partiel constitue un mode d'insertion dans l'emploi pour des hommes fragilisés sur le marché du travail par une faible qualification et/ou une transition par le chômage, tandis que les jeunes femmes accèdent à l'emploi via le temps partiel parce qu'elles entrent dans des professions qui recourent massivement au temps partiel.



### LES PLUS AGÉS : VERS LE RETRAIT D'ACTIVITÉ

En fin de carrière, le temps partiel constitue un mode de sortie progressive d'activité pour une partie des salariés masculins de plus de 56 ans. Ils sont relativement diplômés : être titulaire du bac augmente, toutes choses égales, de 11 % la probabilité des hommes de plus de 56 ans d'être à temps partiel. Ils exercent surtout trois professions qui recourent peu au temps partiel<sup>3</sup> : contremaîtres et agents de maîtrise, techniciens, et ouvriers qualifiés de type industriel. Dans ces trois professions, plus de 83% ne souhaitent pas travailler davantage, et plus de 90% sont depuis plus de 10 ans dans leur établissement, qui est souvent de grande taille (plus de 1 000 salariés). Leurs caractéristiques suggèrent que ces salariés ont opté pour la préretraite progressive<sup>4</sup>.



### UNE FORME STABLE D'EMPLOI POUR LES FEMMES

Enfin, trois catégories de femmes de plus de 25 ans composent le troisième groupe (colonne « emploi » du tableau). Celles qui font moins de 15 heures par semaine s'opposent aux autres.

Parmi celles qui font plus de 15 heures, celles qui acceptent le temps partiel disposent d'avantages sur le marché du travail. A l'opposé, celles qui font plus de 15 heures mais

souhaitent travailler plus affichent plutôt des profils moins favorables. En effet, les premières sont relativement diplômées : être diplômée du supérieur accroît de 16% la probabilité des femmes de plus de 25 ans d'accepter le temps partiel. Elles étaient fréquemment déjà à temps partiel en 1993 et/ou 1994 ou inactives, Elles sont aussi anciennes dans leur établissement (de 5 à 10 ans).

Les secondes en revanche sont souvent dépourvues de tout diplôme et ont été embauchées plus récemment. Elles étaient essentiellement au chômage.

Enfin, si les deux catégories sont souvent au service des particuliers et employées de commerce, les premières sont aussi employées administratives d'entreprise et salariées des professions intermédiaires de la santé et du travail social.

Les femmes qui font moins de 15 heures par semaine forment une catégorie à part. Massivement sans diplôme, elles se concentrent dans deux professions dévalorisées : nettoyeuses, femmes de ménage et employées de maison. Elles viennent plus souvent de l'inactivité : avoir été inactive en 1993 (1994) augmente de 36% (35%) les chances d'une femme de plus de 25 ans de faire moins de 15 heures par semaine.



## RENONCER À UN REGARD GLOBALISANT SUR LE TEMPS PARTIEL

Ces résultats témoignent de la nécessité de dépasser un discours globalisant qui résume le profil des salariées à temps partiel aux femmes travaillant

dans les services. D'une part, même s'ils sont moins nombreux, les hommes à temps partiel sont dans des situations hétérogènes qu'il convient de spécifier et de distinguer de celles des femmes. D'autre part, l'emploi à temps partiel chez les femmes recouvre une pluralité de situations qui dépendent de leur âge, de leur durée de travail et de leur attitude à l'égard du temps partiel.

**Bénédicte Galtier**

(Conseil Supérieur de l'Emploi des Revenus et des Coûts/ SET-METIS)

## NOTES

1. L'analyse est conduite ici à partir de l'enquête complémentaire à l'enquête emploi de 1995. En 1996, la part correspondante était de 13.9%.
2. Par construction de la catégorie.
3. Outre celle d'ouvriers non qualifiés de type artisanal, chez qui le temps partiel est plus répandu.
4. Ce dispositif, proposé surtout par de grandes et moyennes entreprises, permet aux salariés ayant atteint un certain âge, 57 ans le plus souvent, et ayant au moins un an d'ancienneté, de travailler à temps partiel.

## RÉFÉRENCES

Charpentier P. et Galtier B. (1996), «Les modes de recours à la préretraite progressive et l'impact de ce dispositif en matière d'organisation du travail et de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences», *Rapport à la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation*.

Colin C. (1997), «Les salariés à temps partiel : combien gagnent-ils ?», *INSEE Première*, n° 549, octobre.

Fermanian J.-D. et Baesa M.P. (1997), «La durée du travail à temps complet», *INSEE Première*, n° 545, septembre.

Fermanian J.-D. et Lagarde S. (1997), «L'offre de travail des couples», *Séminaire-Recherche INSEE*, 29 p.

Forgeot G. et Lenglard F. (1997), «Développement du temps partiel et comportements d'activité», *Note de conjoncture, INSEE*, pp. 20 - 27.

Galtier B. (1998), «Les salariés à temps partiel dans le secteur privé. Diversité des emplois et des conditions de travail», *Document de travail du CSERC*, 39 p.

## CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon  
93166 Noisy-le-Grand Cedex  
Téléphone : 01-45-92-68-00  
Télécopie : 01-49-31-02-44  
Mél : [cee@cee.enpc.fr](mailto:cee@cee.enpc.fr)

Directeur de publication : A. Fouquet  
Responsable édition et presse : A. Azouvi  
Rédacteur en chef : J.-C. Barbier  
Maquette : M. Ferré  
Imprimerie : Louis-Jean  
C.P.A.P. : 3070 ADEP  
Dépôt légal : 486 - mai 1998