

## Quelles sont les conditions d'emploi des salariés à temps partiel ?

En 2018, 18 % des salariés du secteur privé travaillent à temps partiel. 78 % d'entre eux sont des femmes et 91 % travaillent dans des activités tertiaires. D'après leurs conditions d'emploi, on peut distinguer trois types d'emplois à temps partiel. 30 % des emplois à temps partiel, dits « courts », cumulent des facteurs de précarité. Ces emplois sont caractérisés par des durées de travail hebdomadaires réduites (souvent inférieures à 15 heures) et davantage de contrats à durée limitée (contrat à durée déterminée, intérim ou saisonnier). 29 % des temps partiels sont « atypiques », occupés par des salariés travaillant plus souvent le samedi, le dimanche, le soir ou encore la nuit de manière régulière. Enfin, 41 % des emplois à temps partiel peuvent être qualifiés de « stables ». Ces emplois sont en contrat à durée indéterminée, ont des durées hebdomadaires de travail majoritairement supérieures à 24 heures et s'exercent peu en horaires atypiques.

Les femmes, les jeunes et les seniors sont particulièrement concernés par le temps partiel. 31 % des femmes, 24 % des jeunes de moins de 26 ans et 28 % des salariés de 55 ans ou plus occupent un emploi à temps partiel. Les femmes sont surreprésentées parmi les temps partiels « stables » pour les plus qualifiées ou « atypiques » pour celles qui le sont moins. Les jeunes de moins de 26 ans occupent surtout des emplois à temps partiel « atypique » ou « court » en fonction de leur situation matrimoniale et de leur niveau de diplôme. Les seniors se répartissent entre temps partiel « stable » et « court », notamment selon leur profession.

Dans la fonction publique, les salariés à temps partiel occupent un peu plus souvent des temps partiels dits « courts » (36 % contre 30 %). Néanmoins, comparés à ceux du secteur privé, les salariés à temps partiel dans la fonction publique – y compris à temps partiel « court » – ont une ancienneté moyenne plus importante.

Selon l'enquête Emploi de l'Insee (1), en 2018, 18,4 % des salariés du secteur privé (hors apprentis) déclarent travailler à temps partiel (encadré 1). Dans le secteur public, 20,3 % des salariés sont également à temps partiel. Une grande partie des temps partiels sont féminins, pour des raisons personnelles ou familiales notamment. D'autres situations de temps partiel sont davantage liées à des situations de précarité, avec un salaire peu élevé, parfois couplé à un contrat de travail à durée limitée et des durées hebdomadaires de travail faibles. Ainsi, 1,9 million de salariés à temps partiel travaillent moins de 24 heures par semaine.

La loi du 14 juin 2013, dite loi de sécurisation de l'emploi, fixe une durée minimale hebdomadaire de 24 heures pour le travail à temps partiel. Cette réforme a pour objectif de limiter les facteurs de précarisation de l'emploi à temps partiel dans le secteur privé. Ce seuil s'applique en l'absence d'accord de branche définissant un seuil différent et les dérogations sont nombreuses (encadré 1).

L'enquête Emploi 2018 (encadré 2) permet d'analyser les conditions d'emploi des salariés à temps partiel, notamment en termes d'organisation du temps de travail, et de

construire une typologie de ces emplois dans le secteur privé. Le temps partiel est-il en soi un indicateur de faible qualité d'emploi ? Qui sont les salariés à temps partiel cumulant des conditions d'emploi précaires ?

### Une grande diversité dans l'organisation du travail et les conditions d'emploi à temps partiel

Parmi les 18,4 % de salariés du secteur privé travaillant à temps partiel, 78 % sont des femmes. 91 % des salariés à temps partiel dans le secteur privé sont employés dans des activités tertiaires. Le temps partiel recouvre des organisations hebdomadaires du temps de travail et des conditions d'emploi très diverses. 24 % des salariés à temps partiel travaillent pendant une durée hebdomadaire longue (d'au moins 24 heures, valeur médiane pour les salariés à temps partiel) mais sur une semaine réduite (moins de 5 jours) (graphique 1). Ils travaillent en moyenne 7 h 45 par jour, soit l'équivalent d'une journée de travail « classique ». Leur temps partiel se traduit ainsi par un nombre

(1) L'enquête porte sur la France (hors Mayotte).

de journées non travaillées plus important que pour les salariés à temps complet, pouvant parfois permettre de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. À l’opposé, 18 % des salariés à temps partiel sont employés pendant une durée hebdomadaire courte (inférieure à 24 heures), mais travaillent 5 jours ou plus.

Les emplois à temps partiel s’accompagnent plus souvent d’horaires variables d’une semaine sur l’autre que les emplois à temps complet et impliquent moins d’horaires alternants (2\*8, 3\*8...), dont les plannings sont peu compatibles avec le temps partiel. S’ils sont en moyenne moins concernés par le travail en soirée ou de nuit, les salariés à temps partiel déclarent plus souvent avoir travaillé durant le week-end : 40 % ont travaillé au moins un samedi et 19 % au moins un dimanche sur une période d’observation de quatre semaines (contre respectivement 33 % et 16 % des salariés à temps complet) (tableau 1).

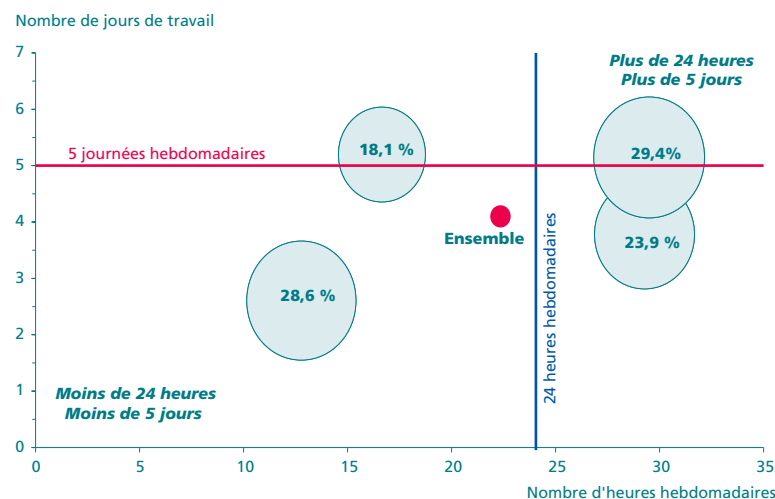
### Trois types d’emplois à temps partiel : « courts », « atypiques » ou « stables »

Les salariés à temps partiel connaissent des conditions d’emploi diverses, que ce soit du fait de la nature de leur contrat, de la répartition de leur temps de travail ou d’horaires atypiques (le week-end, le soir ou la nuit). L’étude de ces conditions d’emploi permet de distinguer six formes d’emploi à temps partiel (encadré 3).

Du fait de proximités en matière de conditions d’emploi, elles se regroupent deux à deux, constituant ainsi trois types d’emplois à temps partiel. 30 % des emplois à temps partiel sont dits « courts » et sont caractérisés par des durées de travail hebdomadaires réduites et des contrats à durée limitée. 29 % des temps partiels, dits « atypiques », concernent des salariés travaillant le samedi, le dimanche, le soir ou encore la nuit de manière régulière. Enfin, 41 % des emplois à temps partiel sont dits « stables ». Ils se composent principalement de contrats à durée indéterminée (figure 1), (tableau 2).

Graphique 1

### Répartition des salariés à temps partiel selon l’intensité de leur semaine de travail



Lecture : 28,6 % des salariés travaillent moins de 24 heures par semaine, réparties sur moins de 5 jours, soit en moyenne 12,8 heures hebdomadaires et 2,6 jours par semaine.

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé à temps partiel, âgés de 15 ans ou plus à la date de l’enquête, hors apprentis.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

### Les emplois à temps partiel « court » : des emplois aux durées hebdomadaires du travail parmi les plus faibles et des statuts d’emploi instables

Près de la moitié des salariés à temps partiel « court » ont un contrat à durée limitée (48 %). Ils sont nombreux à avoir des durées de travail hebdomadaires faibles (moins de 15 heures pour 57 % des salariés). Leur travail s’effectue pour 55 % d’entre eux sur 3 jours ou moins (tableau 2). Aucun de ces salariés n’a travaillé le soir ou la nuit durant les quatre semaines précédant l’enquête, tandis que plus d’un tiers a des horaires variables (35 %). Ainsi, 51 % de ces salariés à temps partiel « court » invoquent comme raison de leur temps partiel l’impossibilité de travailler davantage dans leur emploi actuel. 47 % de ces salariés sont ainsi en situation de sous-emploi (c’est-à-dire qu’ils souhaiteraient travailler davantage, sont disponibles pour le faire ou en chô-

Tableau 1  
Horaires de travail atypiques et organisation du travail

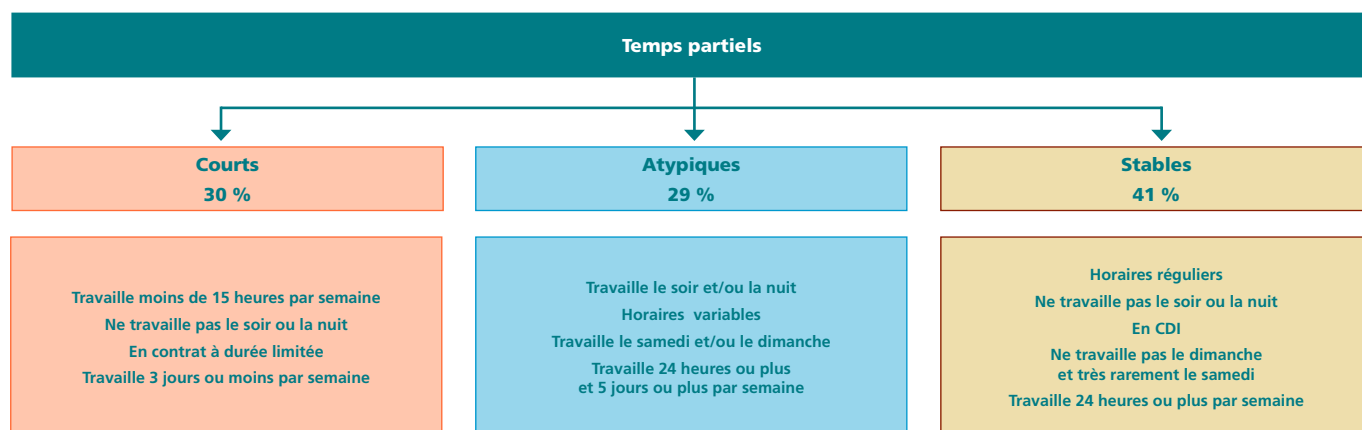
	A travaillé au moins une fois au cours des 4 semaines précédant l’enquête...					Horaires habituels variables d’une semaine sur l’autre
	Le soir (20 h - 0 h)	La nuit (0 h - 05 h)	Le samedi	Le dimanche	Horaires habituels alternés (2x8, 3x8, équipe, etc.)	
Temps complet .....	22,3	9,4	32,9	15,5	7,8	18,2
Temps partiel .....	17,6	4,9	40,1	18,7	2,2	22,9
<b>Ensemble des salariés du secteur privé .....</b>	<b>21,5</b>	<b>8,6</b>	<b>34,2</b>	<b>16,1</b>	<b>6,8</b>	<b>19,1</b>

Lecture : 16,1 % des salariés ont travaillé au moins un dimanche sur une période de 4 semaines au cours de l’année 2018.

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé âgés de 15 ans ou plus à la date de l’enquête, hors apprentis.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

**Figure 1**  
Trois types d'emplois à temps partiel selon les conditions d'emploi dans le secteur privé



Note : les caractéristiques mises en avant pour un type d'emploi à temps partiel sont les conditions d'emploi surreprésentées par rapport à l'ensemble des temps partiels.

Lecture : 41 % des salariés à temps partiel dans le secteur privé sont dans une situation de temps partiel « stable ».

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé à temps partiel, âgés de 15 ans ou plus à la date de l'enquête, hors apprentis.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

**Tableau 2**  
Conditions d'emploi pour les trois types de temps partiel dans le secteur privé

	Temps partiels « courts »	Temps partiels « atypiques »	Temps partiels « stables »	Ensemble des temps partiels
<b>Durée du travail hebdomadaire</b>				
Moins de 15 heures.....	57	12	0	20
De 15 heures à 23 heures.....	16	29	35	28
24 heures ou plus.....	27	59	65	52
<b>Nombre de jours travaillés</b>				
3 Jours et moins.....	55	24	9	27
4 jours.....	13	23	37	26
5 jours et plus.....	32	53	54	47
<b>Travail du samedi*</b>				
Jamais.....	67	35	73	60
Oui.....	33	65	27	40
<b>Travail du dimanche*</b>				
Jamais.....	87	61	92	81
Oui.....	13	39	8	19
<b>Travail du soir et/ou de nuit (entre 20 h 00 et 05 h 00)*</b>				
Jamais.....	100	37	100	81
Oui.....	0	63	0	19
<b>Type de contrat de travail</b>				
CDI.....	52	85	100	81
Contrat à durée limitée**.....	48	15	0	19
<b>Degré de régularité des horaires d'une semaine à l'autre</b>				
Mêmes horaires.....	65	30	100	69
Horaires variables.....	35	70	0	31

\* Au moins une fois au cours des quatre semaines qui précèdent l'enquête.

\*\* Contrat à durée déterminée (CDD), intérim ou saisonnier.

Lecture : 100 % des salariés à temps partiel « stable » dans le secteur privé en 2018 ont un contrat à durée indéterminée.

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé à temps partiel, âgés de 15 ans ou plus à la date de l'enquête, hors apprentis.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

mage partiel) (encadré 2), (tableau 3). Ces emplois cumulent plus souvent des facteurs de précarité reliée à une instabilité sur le marché du travail. Ainsi, 36 % des salariés parmi les temps partiels « courts » ont connu une période de chômage ou d'inactivité (hors études) d'au moins un mois au cours de l'année passée. De plus, 20 % des salariés à temps partiel « court » sont concernés par l'intérim, le travail informel ou d'appoint (2). Du fait notamment de durées hebdomadaires travaillées courtes, les rémunérations mensuelles nettes (3) (primes comprises) des salariés à temps partiel « court » sont parmi les plus faibles, en moyenne 602 euros. 18 % d'entre eux complètent ce salaire en travaillant simultanément pour plusieurs employeurs, que ce soit pour effectuer le même métier ou un autre. Concentrés dans le secteur des services aux particuliers (principalement dans les activités de nettoyage), les salariés à temps partiel « court » représentent 47 % des emplois à temps partiel de ce secteur. Ces emplois à temps partiel « court » sont également plus fréquents dans la fonction publique (focus 1).

## Les salariés à temps partiel « atypique » : un travail plus souvent le week-end ou à des horaires tardifs

65 % des salariés à temps partiel « atypique » travaillent le samedi et 39 % le dimanche (tableau 2). De plus, 63 % ont travaillé au moins une fois le soir ou la nuit durant les quatre semaines précédant

l'enquête. Ces horaires tardifs s'accompagnent souvent d'horaires irréguliers. 70 % des salariés à temps partiel « atypique » ont des horaires variables d'une semaine à l'autre ou plus rarement alternants. Ces horaires atypiques ne s'accompagnent pas forcément de semaines de travail courtes ; 59 % des salariés à temps partiel « atypique » travaillent plus de 24 heures par semaine et, pour un de ces salariés sur deux, le temps de travail est réparti sur 5 jours ou plus. 85 % des salariés à temps partiel « atypique » sont en CDI.

Les temps partiels « atypiques » renvoient à différentes situations d'emploi (4). Une partie de ces salariés cumulent plusieurs activités. Travailler sur des créneaux atypiques leur permet ainsi de coordonner leurs emplois. Principalement exercés dans les secteurs de l'hébergement-restauration et de la grande distribution, ces emplois peuvent également constituer une activité d'appoint. C'est notamment le cas des étudiants qui, lorsqu'ils travaillent à temps partiel, occupent des emplois sans lien avec leurs études pour compléter leurs revenus [1]. Parmi les salariés en emploi à temps partiel « atypique », près de la moitié déclarent avoir suivi des études durant les quatre semaines passées (périodes de vacances comprises). Par ailleurs, lorsqu'ils ne cumulent pas des activités, ces salariés sont surtout dans les secteurs nécessitant une continuité de services, comme la santé, la sécurité, etc. [2]. 53 % des emplois à temps partiel dans les hôpitaux publics sont ainsi « atypiques ».

**Tableau 3**  
Caractéristiques des emplois à temps partiel dans le secteur privé

	Temps partiels « courts »	Temps partiels « atypiques »	Temps partiels « stables »	Ensemble des temps partiels
<b>Nature de l'emploi</b>				
Contrat à durée limitée (CDD, intérim, saisonniers).....	48	15	0	19
<b>Ancienneté dans l'emploi principal</b>				
Non définie : travail informel, intérim, activité temporaire ou d'appoint.....	20	10	0	9
Moins de un an.....	25	19	9	16
De 1 an à moins de 5 ans.....	24	29	24	26
De 5 ans à moins de 10 ans.....	11	13	17	14
10 ans ou plus.....	19	29	50	34
<b>Rémunération mensuelle nette* (€/mois)</b>				
Salaire mensuel moyen.....	602	1 093	1 229	1 004
Salaire mensuel médian.....	479	930	1 040	863
<b>Raison du temps partiel</b>				
Pas de possibilité de travailler davantage avec l'emploi actuel.....	51	43	36	42
Raisons personnelles ou familiales.....	26	35	56	41
Suivre des études ou une formation.....	8	9	1	6
Exercer une autre activité professionnelle.....	4	5	4	4
Compléter d'autres revenus (retraite par ex.).....	7	3	2	4
Autres raisons.....	4	5	0	3
<b>Situation de sous-emploi</b>				
Souhait de travailler plus d'heures, disponible pour le faire, ou chômage technique.....	47	36	24	34
<b>Pluri-activité</b>				
Pluri-employeurs pour une même profession.....	12	6	7	8
Pluri-profession.....	6	9	6	7
<b>Expérience antérieure du chômage ou d'inactivité (hors étude) au cours de l'année passée</b>				
Au moins un mois.....	36	19	8	20

\* Seule la rémunération de l'emploi principal (primes comprises) est prise en compte.

Lecture : En 2018, 51 % des salariés du secteur privé à temps partiel « court » déclarent être à temps partiel faute d'avoir la possibilité de travailler davantage avec leur emploi actuel.

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé âgés de 15 ans ou plus à la date de l'enquête, hors apprentis.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

(2) Leur ancienneté dans l'emploi n'est pas définie d'après l'enquête Emploi. La question relative à l'ancienneté dans l'entreprise n'est pas posée aux travailleurs informels et travailleurs intérimaires, en activité temporaire ou d'appoint.

(3) Seule la rémunération de l'emploi principal est prise en compte.

(4) Ils se distinguent également par les caractéristiques (sexe, âge,...) des personnes qui les occupent (cf. *infra*).

## FOCUS 1 Les conditions d'emploi à temps partiel dans le secteur public

1

Dans la fonction publique, un salarié sur cinq est à temps partiel. Près de la moitié (49 %) de ces emplois à temps partiel se concentrent dans les collectivités locales, un tiers sont dans la fonction publique d'État. À l'instar du secteur privé, ces emplois à temps partiel se différencient selon leurs conditions d'emploi. Ainsi, trois types d'emplois à temps partiel se distinguent au sein de la fonction publique : 36 % des emplois à temps partiel sont dits « stables », 28 % « atypiques » et 37 % « courts » (1) (tableau A).

Tableau A

### Caractéristiques des emplois à temps partiel dans le secteur public

	Temps partiels « courts »	Temps partiels « atypiques »	Temps partiels « stables »	Ensemble des temps partiels
<b>Part dans l'emploi à temps partiel</b> .....	<b>36</b>	<b>27</b>	<b>37</b>	<b>100</b>
<b>Statut de l'employeur</b>				
État.....	26	32	33	30
Collectivités locales.....	62	26	53	49
Hôpitaux publics.....	12	42	14	21
<b>Durée du travail hebdomadaire</b>				
Moins de 15 heures.....	25	10	0	12
De 15 heures à 23 heures.....	34	18	22	25
24 heures ou plus.....	42	71	78	63
<b>Nature de l'emploi</b>				
Contrat à durée limitée (CDD, intérim, saisonniers).....	83	19	0	34
Contrat à durée illimitée.....	17	81	100	66
<i>dont : fonctionnaires.....</i>	<i>61</i>	<i>78</i>	<i>79</i>	<i>77</i>
<i>contractuels en CDI.....</i>	<i>24</i>	<i>10</i>	<i>10</i>	<i>12</i>
<b>Ancienneté dans l'emploi principal</b>				
Non définie : travail informel, intérim, activité temporaire ou d'appoint.....	10	4	0	4
Moins de 1 an.....	23	5	1	10
De 1 an à moins de 5 ans.....	39	16	7	20
De 5 ans à moins de 10 ans.....	12	16	16	21
10 ans ou plus.....	17	59	76	51
<b>Rémunération mensuelle nette* (€/mois)</b>				
Salaire mensuel moyen.....	796	1 520	1 545	1 265
Salaire mensuel médian.....	700	1 458	1 432	1 150
<b>Raison du temps partiel</b>				
Pas de possibilité de travailler davantage avec l'emploi actuel.....	62	21	23	37
Raisons personnelles ou familiales.....	20	66	71	52
Suivre des études ou une formation.....	7	5	1	4
Exercer une autre activité professionnelle.....	4	5	4	4
Compléter d'autres revenus (retraite par ex.).....	4	1	1	2
Autres raisons.....	2	2	0	1
<b>Situation de sous-emploi</b>				
Souhait de travailler plus d'heures, disponible pour le faire, ou chômage technique.....	51	20	15	27
<b>Expérience antérieure du chômage ou d'inactivité (hors étude) au cours de l'année passée</b>				
Au moins un mois.....	29	8	3	14

\* Seule la rémunération de l'emploi principal (primes comprises) est prise en compte.

Lecture : 100 % des salariés à temps partiel « stable » dans le secteur public en 2018 ont un contrat à durée illimitée.

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur public à temps partiel, âgés de 15 ans ou plus à la date de l'enquête, hors apprentis, stagiaires et élèves fonctionnaires.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

Plus d'un salarié sur trois occupe un temps partiel en contrat à durée limitée dans le secteur public, contre moins d'un sur cinq dans le secteur privé. Ils sont même largement majoritaires (83 %) parmi les emplois à temps partiel « court » de la fonction publique. Comme dans le privé, cette situation se cumule avec une organisation du travail moins favorable que la moyenne des temps partiels. Néanmoins, la situation des salariés à temps partiel « court » est moins précaire que pour leurs homologues du secteur privé. Leur situation est plus stable : ils travaillent moins souvent sur un emploi en intérim ou sur un travail informel ou d'appoint (10 % contre 20 % dans le privé). Ils sont surreprésentés parmi les salariés ayant une ancienneté entre 1 an et moins de 5 ans. Qui plus est, 29 % ont connu au moins un mois de chômage l'année passée contre 36 % dans le privé. Seule une minorité de ces salariés travaillent moins de 15 heures (25 % des temps partiels « courts » dans le public contre 57 % dans le privé). Ils disposent également de rémunérations plus élevées que dans le privé : 796 euros nets par mois contre 602 euros dans le privé. En revanche, ils sont tout aussi fréquemment en sous-emploi et déclarent plus souvent être contraints à des horaires de travail plus faibles que ce qu'ils souhaiteraient (2). Parmi ces salariés à temps partiel « court » dans la fonction publique, les surveillants et agents de service des établissements d'enseignement ainsi que les animateurs socioculturels et de loisirs sont surreprésentés.

Les salariés à temps partiel « atypique » travaillent plus souvent le week-end ou à des horaires tardifs. 64 % travaillent le samedi, 56 % le dimanche et, 74 % le soir et/ou la nuit. Parmi les salariés à temps partiel « atypique », 61 % ont des horaires variables d'une semaine à l'autre. Outre ces conditions d'emploi atypiques, 81 % sont en CDI, 71 % travaillent 24 heures ou plus. Les titulaires de la fonction publique hospitalière tels que les infirmiers ou encore les médecins hospitaliers, ainsi que les titulaires de l'éducation nationale tels que les instituteurs, les professeurs d'écoles, de collèges sont surreprésentés parmi les emplois à temps partiel « atypique ». Pour les agents de l'éducation nationale, les horaires atypiques (le week-end ou le soir, la nuit) renvoient principalement au temps de préparation des cours ou de correction des copies à domicile. Ainsi, par rapport au secteur privé, les temps partiels « atypiques » ne concernent pas les mêmes professions, catégories socioprofessionnelles, et les rémunérations mensuelles nettes sont de nouveau plus élevées dans le secteur public (1 520 euros en moyenne contre 1 093 euros).

37 % des emplois à temps partiel dans la fonction publique sont « stables ». Ils sont principalement occupés par des titulaires de catégorie A ou B. En effet, 79 % des salariés à temps partiel « stable » sont fonctionnaires et les inspecteurs des Impôts, du Trésor et des Douanes sont surreprésentés parmi ces derniers. Les salariés à temps partiel « stable » dans le secteur public sont plus souvent concernés par les horaires atypiques par rapport aux salariés à temps partiel « stable » dans le secteur privé ; et leurs rémunérations mensuelles nettes sont plus importantes.

(1) Les salariés à temps partiel du secteur public ont été classés d'après leurs conditions d'emploi dans la typologie construite pour les salariés du secteur privé.

(2) Selon le motif, le temps partiel dans la fonction publique est de droit. Il est demandé par l'agent et ne peut être refusé par l'employeur, sous réserve des nécessités de service. En revanche, les temps non complets dans la fonction publique d'État et les temps incomplets dans la fonction publique territoriale et hospitalière sont des emplois où l'agent (titulaire ou contractuel) est contraint à travailler moins de 1 607 heures par an et se déclare à temps partiel dans l'enquête Emploi.

## Les salariés à temps partiel « stable » : en CDI, et rarement en horaires atypiques

Les salariés à temps partiel « stable » bénéficient d'un CDI et d'horaires réguliers d'une semaine sur l'autre (tableau 2). Aucun ne déclare avoir travaillé le soir ou la nuit. Ils déclarent moins souvent que les autres salariés à temps partiel avoir travaillé le samedi ou le dimanche au moins une fois durant les quatre semaines précédant l'enquête. 65 % de ces salariés travaillent 24 heures ou plus par semaine, réparties sur des semaines de travail relativement longues. 37 % travaillent 4 jours par semaine et 54 % travaillent 5 jours et plus. Plus de la moitié de ces salariés expliquent leur emploi à temps partiel par des raisons personnelles ou familiales (56 % des temps partiels « stables »).

Leurs conditions d'emploi sont relativement similaires à celles des salariés à temps complet, en termes de contrat de travail, d'ancienneté dans l'entreprise ou d'accès à la formation [3]. En moyenne, leur rémunération mensuelle (5) nette (primes comprises) s'élève à 1 229 €, soit davantage que le SMIC mensuel d'un salarié à temps complet. Elle est la plus élevée parmi les salariés à temps partiel (contre, respectivement, 1 093 € pour les temps partiels « atypiques » et 602 € pour les « courts ») (tableau 3). Elle demeure cependant inférieure à la moyenne des rémunérations des salariés à temps complet (2 165 €). Les salaires horaires, en revanche, sont proches pour les différents types de temps partiels et sont inférieurs au salaire horaire à temps complet (en moyenne, 11,8 € contre 13,8 €). Ces emplois « stables » représentent 78 % des emplois à temps partiel dans le secteur financier et 77 % dans les activités de sécurité sociale, tandis qu'ils n'en représentent que 27 % dans le secteur de l'hébergement et la restauration.

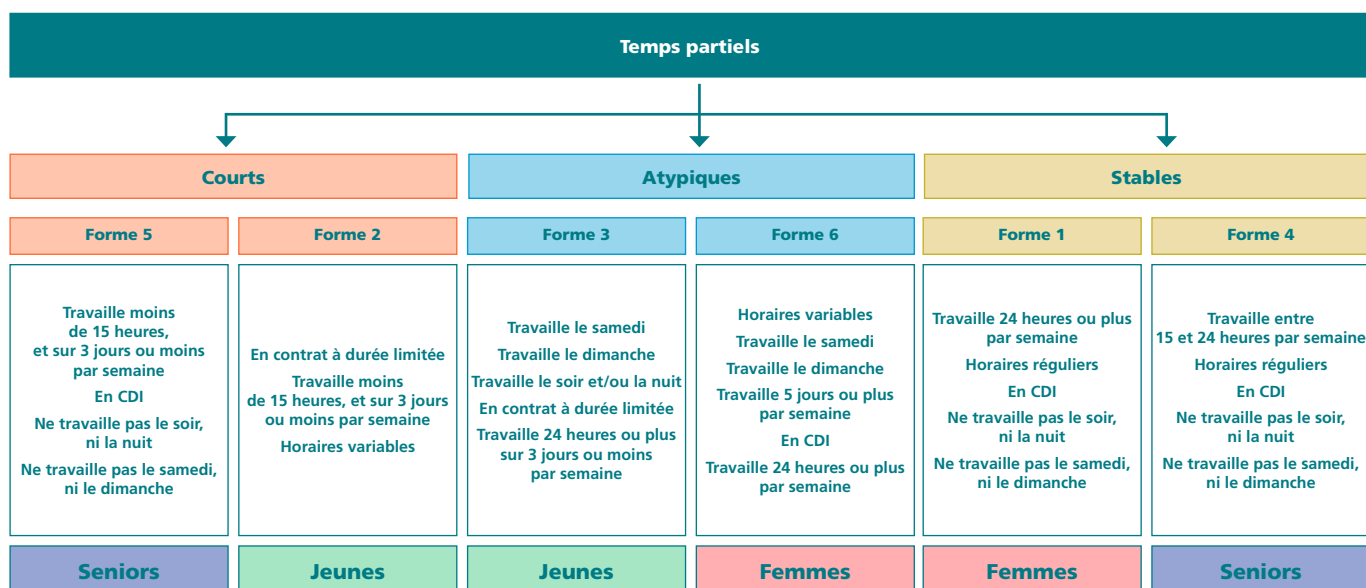
## Six formes d'emploi à temps partiel parmi les femmes, les seniors et les jeunes

Le temps partiel est particulièrement développé chez les femmes (31 % contre 18 % dans l'ensemble des salariés du secteur privé), les jeunes travailleurs (24 % des moins de 26 ans) et les seniors (28 % des 55 ans et plus). Selon l'âge et le sexe, les salariés ne sont pas exposés au même niveau de précarité [3] et de fréquence des horaires atypiques [2]. Au-delà des conditions d'emploi sur lesquelles elles sont construites, les six formes d'emploi issues de la typologie et dénommées, dans un premier temps par paire, de « courts », « atypiques » ou « stables », peuvent également être associées à un profil dominant (femmes, jeunes ou seniors) (encadré 3). Par ce biais, les profils démographiques sont associés à des types d'emploi (« courts », « atypiques » ou « stables ») (figure 2).

Parmi les temps partiels « courts », se distinguent deux types d'organisations du travail : elles ont toutes deux des durées hebdomadaires courtes mais se différencient par la stabilité de l'emploi. Les temps partiels « courts » plutôt stables (forme 5) concernent davantage les seniors (40 % de 55 ans ou plus, contre 24 % toutes formes d'emploi à temps partiel confondues). Alors que les jeunes de moins de 26 ans sont surreprésentés parmi les temps partiels « courts » plutôt instables cumulant les facteurs de précarité (forme 2) (28 % contre 14 %) (tableau 4).

Les emplois à temps partiel « atypique » recouvrent une première forme d'emploi qui concentre davantage de jeunes travailleurs, caractérisée par des horaires tardifs, irréguliers et le travail du week-end (forme 3), et une seconde également marquée par le travail du week-end mais jamais en soirée ou la nuit, dans laquelle les femmes sont surreprésentées (forme 6).

Figure 2  
Six formes d'emploi à temps partiel parmi les femmes, les seniors et les jeunes



Note : les caractéristiques mises en avant pour une forme d'emploi à temps partiel sont les conditions d'emploi surreprésentées par rapport à l'ensemble des temps partiel.

Lecture : Parmi les emplois à temps partiel « stable » se distinguent les temps partiels où sont particulièrement surreprésentées les femmes d'une part, et d'autre part, les temps partiels concernant une part importante des seniors. Leurs conditions d'emploi sont sensiblement différentes.

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé à temps partiel, âgés de 15 ans ou plus à la date de l'enquête, hors apprentis.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.



Tableau 4

La répartition des femmes, des seniors et jeunes parmi les six formes d'emploi et les types de temps partiels « courts », « atypiques » ou « stables »

Profils	Temps partiels « courts »		Temps partiels « atypiques »		Temps partiels « stables »		Ensemble des temps partiels
	Forme 5	Forme 2	Forme 3	Forme 6	Forme 1	Forme 4	
<b>Sexe</b>							
Femme .....	82	69	65	82	87	79	78
<b>Age</b>							
Moins de 26 ans.....	11	28	29	13	4	4	14
55 ans ou plus.....	40	18	15	20	18	35	24
<b>Conditions d'emploi</b>							
<b>Durée du travail hebdomadaire</b>							
Moins de 15 heures.....	85	28	18	0	0	0	20
De 15 heures à 23 heures.....	0	33	26	36	0	100	28
24 heures ou plus.....	15	39	56	64	100	0	52
<b>Nombre de jours travaillés</b>							
3 Jours et moins.....	71	37	31	13	0	25	27
4 jours.....	8	19	22	24	46	21	26
5 jours et plus.....	21	44	47	63	54	54	47
<b>Travail du samedi*</b>							
Jamais.....	70	64	27	49	73	72	60
Oui.....	30	36	73	51	27	28	40
<b>Travail du dimanche*</b>							
Jamais.....	89	85	51	77	92	93	81
Oui.....	11	15	49	23	8	7	19
<b>Travail du soir et/ou de nuit (entre 20 h 00 et 05 h 00)*</b>							
Jamais.....	100	100	0	100	100	100	81
Oui.....	0	0	100	0	0	0	19
<b>Type de contrat de travail</b>							
CDI.....	100	0	76	100	100	100	81
Contrat à durée limitée**.....	0	100	24	0	0	0	19
<b>Degré de régularité des horaires d'une semaine à l'autre</b>							
Mêmes horaires.....	72	44	53	0	100	100	69
Horaires variables.....	28	56	47	100	0	0	31

\*Au moins une fois au cours des quatre semaines qui précèdent l'enquête.

\*\* Contrat à durée déterminée (CDD), intérim ou saisonnier.

Lecture : 19 % des salariés en temps partiel dans le secteur privé ont travaillé au moins un dimanche au cours du dernier mois précédent l'enquête en 2018, mais seulement 8 % et 7 % des salariés à temps partiel « stable », en formes 1 et 4.

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé à temps partiel, âgés de 15 ans ou plus à la date de l'enquête, hors apprentis.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2018.

Les temps partiels « stables » se répartissent eux aussi en deux formes d'emploi : les emplois où les salariés travaillent plus de 24 heures par semaine, qui sont principalement occupés par des femmes (87 %) (forme 1) et ceux avec des durées hebdomadaires travaillées relativement courtes, entre 15 et 24 heures, qui regroupent 35 % de seniors (forme 4).

Les femmes sont ainsi surreprésentées parmi les temps partiels « stables » et « atypiques », les jeunes salariés plus souvent employés à temps partiel « court » et « atypique », et les seniors à temps partiel « stable » et « court ».

D'autres caractéristiques sociodémographiques telles que le niveau de diplôme, la catégorie socio-professionnelle ou encore le statut matrimonial permettent de différencier les femmes à temps partiel « stable » de celles à temps partiel « atypique », les jeunes à temps partiel « court » de ceux à temps partiel « atypique », et les seniors à temps partiel « stable » de ceux à temps partiel « court ». L'étude de ces caractéristiques socio-

démographiques permet de mieux comprendre l'appartenance à l'une ou l'autre des deux formes d'emploi à temps partiel les plus représentées au sein de chaque groupe démographique (femmes, jeunes, seniors).

### Les femmes diplômées le plus souvent à temps partiel « stable »

Le temps partiel « stable » concerne principalement des femmes exerçant des professions intermédiaires, par exemple en secrétariat (6). Ces femmes à temps partiel déclarent plus souvent travailler à 80 %, sur quatre jours, pour garder leurs enfants, principale raison évoquée pour leur temps partiel. 48 % ont entre 40 et 54 ans, et 60 % sont en couple et ont des enfants (deux enfants pour un tiers des femmes à temps partiel « stable ») (tableau 5). Plus de la moitié de ces femmes ont plus de 10 ans d'ancienneté dans leur emploi actuel. Elles sont surreprésentées dans le secteur de l'activité finan-

(6) Ces professions sont à considérer comme des illustrations, en raison du faible pourcentage de salariés concernés par chacune et du détail de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles utilisée (en 497 postes) dans l'enquête Emploi.

Tableau 5

## Caractéristiques des salariés parmi les femmes, les seniors et les jeunes selon leur type de temps partiel

	Temps partiels « courts »		Temps partiels « atypiques »		Temps partiels « stables »		Ensemble des temps partiels
	Seniors Forme 5	Jeunes Forme 2	Jeunes Forme 3	Femmes Forme 6	Femmes Forme 1	Seniors Forme 4	
<b>Profils</b>							
<b>Sexe</b>							
Femme .....	81	63	59	100	100	77	78
Homme .....	19	37	41	0	0	23	22
<b>Âge</b>							
De 15 à 25 ans .....	0	100	100	13	4	0	14
De 26 à 39 ans .....	0	0	0	31	32	0	26
De 40 à 54 ans .....	0	0	0	39	48	0	37
55 ans et plus .....	100	0	0	17	16	100	23
<b>Principales caractéristiques</b>							
<b>Diplôme le plus élevé obtenu</b>							
Supérieur à Bac + 2 ans .....	9	12	15	11	18	8	15
Bac +2 ans .....	7	8	12	11	21	7	13
Niveau baccalauréat .....	11	45	51	23	23	9	22
Niveau inférieur au baccalauréat .....	32	27	17	42	26	39	31
Aucun diplôme .....	41	8	5	13	12	37	19
<b>Situation familiale</b>							
Personne seule .....	28	11	18	11	8	26	15
Famille monoparentale .....	5	15	15	15	11	5	12
Couple sans enfant .....	48	12	15	23	18	48	22
Couple avec enfant(s) .....	15	53	44	47	60	18	47
Autre .....	3	9	7	4	3	4	5
<b>Raison principale du temps partiel</b>							
Ne peut travailler davantage en raison de l'emploi actuel .....	32	57	49	46	32	33	42
Raisons personnelles ou familiales .....	36	11	7	44	64	46	41
dont : raisons de santé .....	33	25	5	17	8	52	20
Complète d'autres revenus (retraite par exemple) .....	25	0	0	2	1	13	4
Autres raisons .....	7	32	44	8	3	8	13
<b>Secteur d'activité</b>							
Agriculture, sylviculture, pêche .....	2	3	2	1	1	1	1
Industrie et construction .....	4	3	1	5	12	16	7
Tertiaire .....	94	93	97	94	88	83	91
Hébergement et restauration .....	3	8	38	5	5	3	8
Activités financières et d'assurance et immobilières .....	3	1	1	3	10	6	4
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>							
Cadres .....	7	3	4	3	9	5	8
Professions Intermédiaires (PI) .....	10	14	13	13	23	11	17
Employés .....	61	55	68	78	59	54	57
Ouvriers .....	22	28	15	6	8	30	19
<b>Ancienneté dans l'emploi</b>							
Définie .....	86	54	74	97	100	99	91
Non définie : travail informel, intérim, activité temporaire ou d'appoint .....	14	46	26	3	0	1	9

Lecture : Parmi les emplois à temps partiel « stable » et « féminin », 64 % des salariées déclarent être à temps partiel pour des raisons personnelles ou familiales.

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé à temps partiel âgés de 15 ans ou plus à la date de l'enquête, hors apprentis.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

cière et immobilière. Elles diffèrent fortement, par leurs caractéristiques et leurs conditions d'emploi, des femmes à temps partiel « atypique » qui sont relativement plus jeunes (44 % entre 15 et 39 ans), célibataires ou en couple sans enfant (focus 2).

Les femmes à temps partiel « atypique » travaillent le plus souvent 5 jours ou plus par semaine, en tant qu'employée auprès de particuliers et employée de commerce. 24 % occupent des emplois d'aide à domicile, aide-ménagère ou de travailleuse familiale, et 9 % sont caissières de magasins. Les raisons avancées par ces femmes pour exercer leur activité à temps partiel sont plus diverses que dans le cas des temps partiels « stables ». Pour certaines, l'emploi à temps partiel est motivé par des raisons familiales ; pour d'autres, les caractéristiques pro-

fessionnelles (diplôme, secteur d'activité...) jouent davantage [4], [5].

Toutes choses égales par ailleurs, l'élévation du niveau de qualification des femmes permet d'accéder plus souvent à un temps partiel « stable » (tableau 6). Par exemple, les femmes employées de commerce ont plus de risques d'être confrontées à un temps partiel « atypique » que les femmes cadres d'entreprise. De manière générale, le fait d'être employée accroît fortement les chances des femmes d'exercer un temps partiel « atypique » plutôt que « stable ». De même, ne pas avoir un diplôme au moins égal au baccalauréat augmente significativement la probabilité d'être à temps partiel « atypique » plutôt que « stable » pour les femmes.



## Les jeunes les plus diplômés davantage à temps partiel « atypique »

Parmi les moins de 26 ans, le fait d'avoir obtenu le baccalauréat ou un diplôme de niveau Bac+2 accroît, toutes choses égales par ailleurs, les chances d'être à temps partiel « atypique » plutôt qu'à temps partiel « court » (tableau 6). Autrement dit, le diplôme diminue la probabilité d'être à temps partiel « court » et d'occuper des emplois précaires cumulant des durées hebdomadaires faibles et des contrats instables. Le fait de vivre seul, par rapport au fait de vivre en couple et d'avoir un ou plusieurs enfants, augmente la probabilité d'être à temps partiel « atypique » plutôt que « court » pour les jeunes. Ainsi, les jeunes à temps partiel « atypique » sont plus souvent des étudiants, des jeunes diplômés, vivant seuls.

Pour les jeunes, ces emplois à temps partiel « atypique » constitueraient une étape pour s'insérer sur le marché du travail. D'après les enquêtes Génération 1998 à 2004, un jeune sur trois travaille à temps partiel au moins une fois au cours de ses sept premières années de vie active. Ce phénomène concerne plus souvent les hommes, indépendamment de leur niveau de diplôme, et, parmi les jeunes femmes, les plus diplômées [6]. Les emplois temporaires à temps partiel permettent aussi de compléter des revenus insuffisants pour les étudiants. Près d'un salarié sur quatre est serveur ou commis chez les moins de 26 ans, à temps partiel « atypique ». On recense aussi des médecins hospitaliers sans activité libérale, des médecins salariés non hospitaliers, ou encore des internes en médecine, odontologie et pharmacie (7). Parmi les salariés à temps partiel « atypique », 69 % des jeunes ont un contrat à durée indéterminée. Le temps partiel « court » concerne plus souvent des jeunes sans diplôme ou avec un diplôme inférieur au baccalauréat, en couple avec enfant(s). Pour ces derniers, le temps partiel s'avère être une situation durable (8). Par ailleurs, ces salariés occupent un emploi cumulant des facteurs de précarité. En effet, les jeunes à temps partiel « court » ont un contrat à durée limitée, dans des emplois de caissiers de magasin (8 %) ou de vendeurs en habillement et articles de sport (7 %). Pour près de la moitié de ces jeunes (contre 9 % de l'ensemble des salariés à temps partiel) leur ancienneté dans l'emploi signale des situations d'intérim, d'activité d'appoint, voire de travail informel, et 40 % d'entre eux ont connu au moins un mois de chômage au cours de l'année passée (contre 20 % des salariés à temps partiel).

## Les seniors à temps partiel « stable » ou « court », selon leur profession

Les salariés de 55 ans ou plus à temps partiel « stable » ou « court » travaillent majoritairement comme employés. Toutefois, les employés administratifs voient leur risque d'être à temps par-

**Tableau 6**  
Probabilité d'être dans un type de temps partiel plutôt qu'un autre pour les femmes, les seniors et les jeunes

	Temps partiel féminins atypiques vs stables	Temps partiel jeunes atypiques vs courts	Temps partiel seniors courts vs stables
<b>Sexe</b>			
Homme.....		réf	réf
Femme.....		n.s	n.s
<b>Âge</b>			
De 15 à 25 ans.....	2,523 ***		
26 ans ou plus .....	réf		
<b>Diplôme</b>			
Supérieur à BAC + 2 ans.....	n.s	n.s	
BAC + 2 ans .....	réf	2,518 ***	
Niveau baccalauréat.....	n.s	1,963 ***	
Aucun diplôme ou niveau inférieur au baccalauréat.....	1,615 ***	réf	
<b>Situation familiale</b>			
Personne seule.....	1,379 *	2,464 ***	
Famille monoparentale.....	1,433 **	n.s	
Couple sans enfant.....	n.s	n.s	
Couple avec enfant(s).....	réf	réf	
<b>Secteur d'activité</b>			
Industrie et construction.....	n.s	n.s	0,385 ***
Commerce.....	1,496 **	n.s	n.s
Hébergement et restauration.....	n.s	8,594 ***	n.s
Éducation, santé, action sociale.....	1,835 ***	n.s	n.s
Autres activités.....	réf	réf	réf
<b>Taille de l'entreprise</b>			
Moins de 20 salariés.....		réf	2,344 ***
20 salariés ou plus.....		1,924 ***	réf
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>			
Cadres.....	réf		n.s
Professions Intermédiaires (PI).....	n.s		n.s
Employés.....			0,385 ***
Employés administratifs.....	n.s		n.s
Employés de commerce.....	3,192 ***		réf
Personnels des services de directs aux particuliers.....	2,154 ***		n.s
Ouvriers.....	n.s		n.s
<b>Ancienneté dans l'entreprise</b>			
Définie.....	réf	réf	réf
Non définie : travail informel, intérim, activité temporaire ou d'appoint.....	11,699 ***	0,539 ***	12,901 ***
<b>Pluriactivité</b>			
Monoactifs.....			réf
Pluri-employeurs pour une même profession.....			1,810 **
Pluri-professions.....			n.s

Estimations issues d'un modèle logit multinomial :

\*\*\* Rapport de chances significatif au seuil de 1 % ; \*\* de 5 % ; \* de 10 %.

Notes : Au sein de chaque groupe démographique (femmes, jeunes, seniors), l'appartenance aux deux formes d'emploi à temps partiel a été analysée à l'aide de trois modèles de régression logistique. Le premier modèle est restreint aux temps partiels « stables » et « atypiques » parmi les femmes, le second aux temps partiels « courts » et « atypiques » parmi les moins de 26 ans, et, le troisième aux temps partiels « stables » et « courts » parmi les 55 ans ou plus.

Pour un modèle donné, les cases grisées correspondent à des variables dont aucune des modalités ne joue sur la probabilité d'être dans tel ou tel type d'emploi à temps partiel. Dans ce cas, la variable n'a pas été incluse dans le modèle.

Lecture : Parmi les profils d'emploi où les femmes sont surreprésentées, ne pas avoir de diplôme ou avoir un diplôme inférieur au baccalauréat par rapport à un Bac+2 augmente les chances d'être à temps partiel « atypique » plutôt que « stable ».

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé à temps partiel, âgés de 15 ans ou plus à la date de l'enquête, hors apprentis.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

(7) Ces professions sont à considérer comme des illustrations, en raison du faible pourcentage de salariés concernés par chacune et du détail de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles utilisée (en 497 postes) dans l'enquête Emploi.

(8) L'étude des sept premières années de carrière des jeunes sortis du système éducatif en 2004 montre que sept ans après leur sortie du système éducatif, seulement 25 % des jeunes parmi les plus diplômés déclarent être à temps partiel « faute de mieux » contre 75 % parmi les jeunes sans diplôme. Parmi les jeunes à temps partiel, 66 % l'étaient « faute de mieux » trois ans après leur sortie du système éducatif.

Toutes choses égales par ailleurs, le nombre d'enfants et l'âge de ces derniers sont corrélés significativement à l'activité des femmes. Le taux d'activité des mères d'un ou de deux enfants est supérieur à celui des mères de famille plus nombreuse. Ces dernières, lorsqu'elles sont actives, sont davantage concernées par le temps partiel que les femmes ayant un ou deux enfants [4], [5].

Toutefois, les deux figures féminines du temps partiel (« atypique » et « stable ») retenues dans cette étude illustrent des emplois correspondant à des stades précis de la vie de ces femmes et le rôle des enfants (selon leur nombre et leur âge) n'est pas le même pour ces dernières (tableau A). Les femmes à temps partiel « stable » sont plus âgées et, a priori, pour une grande partie, la raison principale du temps partiel est d'ordre familial ou personnel. Ainsi, le fait d'avoir des enfants paraît être un déterminant du temps partiel. Le fait d'avoir 3 enfants ou plus, dont le plus jeune a moins de 3 ans, augmente les chances d'être à temps partiel « stable » pour une femme à temps partiel.

En revanche, les femmes à temps partiel « atypique », sont relativement jeunes et sont plus fréquemment sans enfant. Elles occupent un emploi « faute de mieux », notamment pour s'insérer sur le marché du travail avec un niveau de diplôme faible. Le temps partiel intervient alors en amont de la naissance d'enfant. Dans ce cas précis, *i. e.* à temps partiel « atypique », le fait d'avoir des enfants conduirait plutôt à une cessation d'activité et ne serait pas un déterminant du temps partiel mais plutôt de l'inactivité des femmes – en l'occurrence, peu diplômées. En effet, la conciliation des vies familiale et professionnelle serait difficile pour ces femmes aux conditions d'emploi atypiques et à la rémunération relativement faible, insuffisante au vu du coût des divers modes de garde [4], [5]. Le fait d'avoir des enfants – indépendamment de leur nombre et leur âge – ne joue quasi aucun rôle significatif sur la probabilité qu'une femme soit à temps partiel « atypique » plutôt qu'à temps complet (tableau A).

**Tableau A**  
Probabilité des femmes d'être à temps partiel plutôt qu'à temps complet, selon la présence et le nombre d'enfants dans le ménage

	Temps partiel « stable » vs temps complet	Temps partiel « atypique » vs temps complet
<b>Nombre et âge des enfants à charge</b>		
Sans enfant.....	réf.	réf.
Pas d'enfants de moins de 18 ans .....	n.s	n.s
<b>Un enfant</b>		
De moins de 3 ans.....	1,305 *	n.s
De 3 à 5 ans .....	n.s	n.s
De 6 à 17 ans .....	1,597 ***	n.s
<b>Deux enfants</b>		
Dont : le plus jeune a moins de 3 ans ..	2,864 ***	2,066 ***
le plus jeune a de 3 à 5 ans .....	1,964 ***	n.s
le plus jeune a de 6 à 17 ans .....	1,876 ***	1,288 *
<b>Trois enfants ou plus</b>		
Dont : le plus jeune a moins de 3 ans ..	3,127 ***	1,651 *
le plus jeune a de 3 à 5 ans .....	2,46 ***	n.s
le plus jeune a de 6 à 17 ans .....	2,209 ***	n.s

Estimations issues d'un modèle logit multinomial. \*\*\* Rapport de chances significatif au seuil de 1 % ; \*\* de 5 % ; \* de 10 %.

Note : Les variables d'ajustement suivantes sont présentes dans le modèle : âge, diplôme, secteur d'activité, catégorie socioprofessionnelle, nationalité, ancienneté dans l'emploi principal, taille de l'entreprise. La variable relative à la situation familiale (type de ménage) a été supprimée du modèle pour éviter une colinéarité avec la variable d'intérêt (nombre et âge des enfants à charge).

Champ : France hors Mayotte, femmes, salariées du secteur privé, âgées de 15 ans ou plus à la date de l'enquête, hors apprentis.

Source : Insee, enquête Emploi 2018.

tiel « court » diminuer par rapport aux employés personnels des services directs aux particuliers (tableau 6). De même, le fait de travailler dans l'industrie ou dans la construction diminue la probabilité d'être à temps partiel « stable », toutes choses égales par ailleurs. Selon leur profession, les seniors sont inégalement concernés par les emplois à temps partiel « court ».

De manière générale, les motivations du temps partiel évoluent avec l'âge. Les seniors à temps partiel le sont principalement pour raisons personnelles et domestiques, et de santé, et beaucoup moins que les 30-54 ans pour raisons familiales, comme s'occuper des enfants ou d'une personne dépendante [7]. Pour les seniors à temps partiel

« stable », on retrouve ce schéma. 46 % déclarent travailler à temps partiel pour raisons familiales ou personnelles, dont 52 % pour raisons de santé. Cependant, 25 % des seniors qui occupent un emploi à temps partiel « court » déclarent être à temps partiel pour compléter leurs revenus, parfois leur retraite (tableau 5).

Les emplois à temps partiel « court » regroupent des contrats à durée limitée, plus ou moins courts. 14 % des seniors à temps partiel « court » sont concernés par des emplois en intérim, des activités temporaires ou d'appoint, voire informelles. Parmi les seniors, les intérimaires et travailleurs informels voient leur risque d'être à temps partiel « court » augmenté de manière importante (tableau 6).

Lisa MOURLOT, Hatice YILDIZ (Dares).

- [1] Zilloniz S. (2017), « [Les activités rémunérées des étudiants : quelles formes et quelle organisation ?](#) », *Dares Analyses* n° 046, juillet.
- [2] Létroublon C., Daniel C. (2018), « [Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail](#) », *Dares Analyses* n° 030, juin.
- [3] Pak M. (2013), « [Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi »](#) », *Dares Analyses* n° 005, janvier.
- [4] Briard K., Calavrezo O. (2016), « [Les femmes à temps partiel et complet : quels parcours professionnels, quels profils ?](#) », *Document d'études* n° 199, Dares, juillet.
- [5] Briard K. (2017), « [L'essor du temps partiel au fil des générations : quelle incidence sur la première partie de carrière des femmes et des hommes ?](#) », *Dares Analyses* n° 033, mai.
- [6] Couprie H., Joutard X. (2015), « [Travail à temps partiel des jeunes en début de carrière : évaluation de l'impact de la crise de 2008](#) », *Net. Doc* n° 140, Céreq, juillet.
- [7] Létroublon C. (2017), « [Les seniors au travail : la durée du travail est-elle plus faible à l'approche de la retraite ?](#) », *Dares Analyses* n° 050, août.
- [8] Ulrich V., Zilberman S. (2007), « [Six figures de l'emploi à temps partiel](#) », *Premières Synthèses* n° 39.4, Dares, septembre.

### Encadré 1 – Définition et cadre légal

#### Définition légale du temps partiel en France

Selon le Code du travail (article L. 3123-1), est considéré comme à temps partiel, le contrat qui fixe une durée du travail inférieure :

1. à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
2. à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
3. à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

#### Cadre légal du temps partiel

Après l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a introduit une série de mesures modifiant en profondeur le droit actuel relatif au travail à temps partiel, sa rémunération et son organisation au sein de l'entreprise.

Cette loi s'est traduite par l'introduction d'une durée minimale hebdomadaire de travail de vingt-quatre heures (article 12), en vue de limiter le recours par les entreprises à des contrats à temps partiel de quelques heures par semaine. Les augmentations temporaires de durée du travail sont encadrées, et toute heure complémentaire doit donner lieu à une majoration de salaire. Par ailleurs, les salariés déjà en contrat à temps partiel et qui travaillent moins de 24 heures par semaine sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi d'au moins 24 heures disponible dans l'entreprise (ou de la durée minimale négociée dans sa branche professionnelle).

Toutefois, le champ d'application de la loi connaît des exceptions. Les jeunes de moins de 26 ans encore en études, les salariés dont le parcours d'insertion le justifie (contrats aidés etc.), les salariés des particuliers employeurs et les salariés en contrat de courte durée (jusqu'à sept jours) ou en remplacement d'un salarié absent ne sont pas concernés par cette durée minimale légale de 24 heures hebdomadaires. De même, dans de nombreuses branches professionnelles, une durée minimale de 24 heures ne peut être garantie à tous les salariés en toutes circonstances. Deux voies de dérogation ont été ouvertes, l'une individuelle, l'autre collective : une demande de dérogation individuelle du salarié, qui peut souhaiter travailler moins de 24 heures et un accord de branche fixant une durée minimale différente, éventuellement inférieure. La conclusion de tels accords dérogatoires est cependant conditionnée à la mise en place d'horaires réguliers, ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités.

La négociation sur le travail à temps partiel est rendue obligatoire dans les branches où le temps partiel concerne plus du tiers des salariés. Par exemple, dans la branche des entreprises de distribution directe qui compte près de 80 % de salariés à temps partiel, la durée minimale négociée est de 26 heures depuis 2014.

## Encadré 2 – Source et champ de l'étude

### L'enquête Emploi de l'Insee

Les données utilisées sont issues de l'enquête Emploi de l'Insee portant sur l'année 2018. L'enquête Emploi est réalisée auprès d'un échantillon de ménages dans le cadre d'une collecte qui s'effectue tout au long de l'année (environ 100 000 personnes âgées de 15 ans ou plus répondent à l'enquête chaque trimestre). Produite selon un calendrier trimestriel, elle permet de déterminer la situation des personnes sur le marché du travail et de mesurer la durée du travail.

#### • La mesure du temps partiel

Dans cette enquête, la classification temps partiel/temps complet se fonde sur les déclarations des salariés interrogés par rapport à la nature de leur emploi principal.

#### • Les horaires atypiques

Les questions sur les horaires qualifiés d'atypiques sont libellées de la manière suivante :

« Nous allons maintenant nous intéresser aux quatre semaines du lundi... au dimanche... (incluant la semaine de référence). Pendant ces semaines-là, avez-vous travaillé : le soir, c'est-à-dire entre 20 heures et minuit / la nuit, c'est-à-dire entre minuit et 5 heures du matin ?

1. Oui, la moitié des heures de travail ou plus
2. Oui, moins de la moitié des heures de travail
3. Non

Pendant ces semaines-là, avez-vous travaillé le samedi / le dimanche :

1. Oui, au moins deux samedis / dimanches
2. Oui, un seul samedi / dimanche
3. Non ».

La période de référence des horaires atypiques est appréhendée depuis 2013 sur « les quatre semaines qui précèdent l'enquête et qui s'achèvent par la semaine de référence », plutôt qu'en « toute généralité » dans la version plus ancienne du questionnaire. Les modalités de réponse permettent de préciser la fréquence des situations de travail atypiques de façon objective sur la période de référence en mesurant des « propensions mensuelles » à travailler selon des modes d'organisation atypiques. Dans l'enquête Emploi, les questions relatives aux horaires atypiques intègrent le travail à domicile.

Dans le cadre de l'allègement du questionnaire, les questions sur les horaires atypiques sont posées à un sous-échantillon, qui représente environ un tiers de l'échantillon des personnes enquêtées.

#### • La durée habituelle hebdomadaire

La durée habituelle hebdomadaire déclarée par les salariés dans l'enquête Emploi renvoie à la durée de travail qui s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles ».

#### • Le sous-emploi

Certaines personnes en emploi à temps partiel souhaiteraient travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles soient ou non à la recherche d'un autre emploi. D'autres travaillent moins que d'habitude pour des raisons économiques. Le « sous-emploi » regroupe ces différentes situations.

### Champ retenu

Le champ de l'étude concerne 17,8 millions de salariés du secteur privé et 1,0 million de salariés du secteur public en France (hors Mayotte), en 2018. Les apprentis et les salariés ayant un contrat en alternance sont exclus du champ ; alternant temps de formation et heures de travail, ces contrats ne sont pas légalement des temps partiels mais pourraient être perçus comme tels par les personnes répondant à l'enquête.

## Encadré 3 – Classification selon les conditions d'emploi et modèles de régression

Afin d'étudier l'hétérogénéité des emplois à temps partiel, une classification ascendante hiérarchique a été construite à partir du positionnement des salariés à temps partiel sur les sept premiers axes factoriels d'une analyse de correspondances multiples (ACM) réalisée à partir de variables permettant d'approcher les conditions d'emploi. Ces variables relatives au statut d'emploi et à l'organisation du temps de travail s'articulent autour de deux thématiques que sont la nature des contrats (trois variables) et les horaires atypiques (quatre variables).

### 1. Hétérogénéité des emplois à temps partiel selon les conditions d'emploi

#### La nature des contrats

Les variables suivantes ont été retenues afin de caractériser la nature des contrats à temps partiel selon le degré de stabilité ou inversement, de précarité :

- le statut de l'emploi (CDI, CDD, contrat saisonnier, d'intérim ou de travail temporaire) ;
- la durée hebdomadaire habituellement travaillée ;
- le nombre de jours de travail habituel par semaine.

#### Les horaires atypiques

Pour étudier les conditions d'emploi atypiques à temps partiel, les variables suivantes ont été sélectionnées :

- la régularité des horaires (alternants ou variables d'une semaine à l'autre) ;
- le travail en soirée ou de nuit ;
- le travail dominical ;
- le travail le samedi.

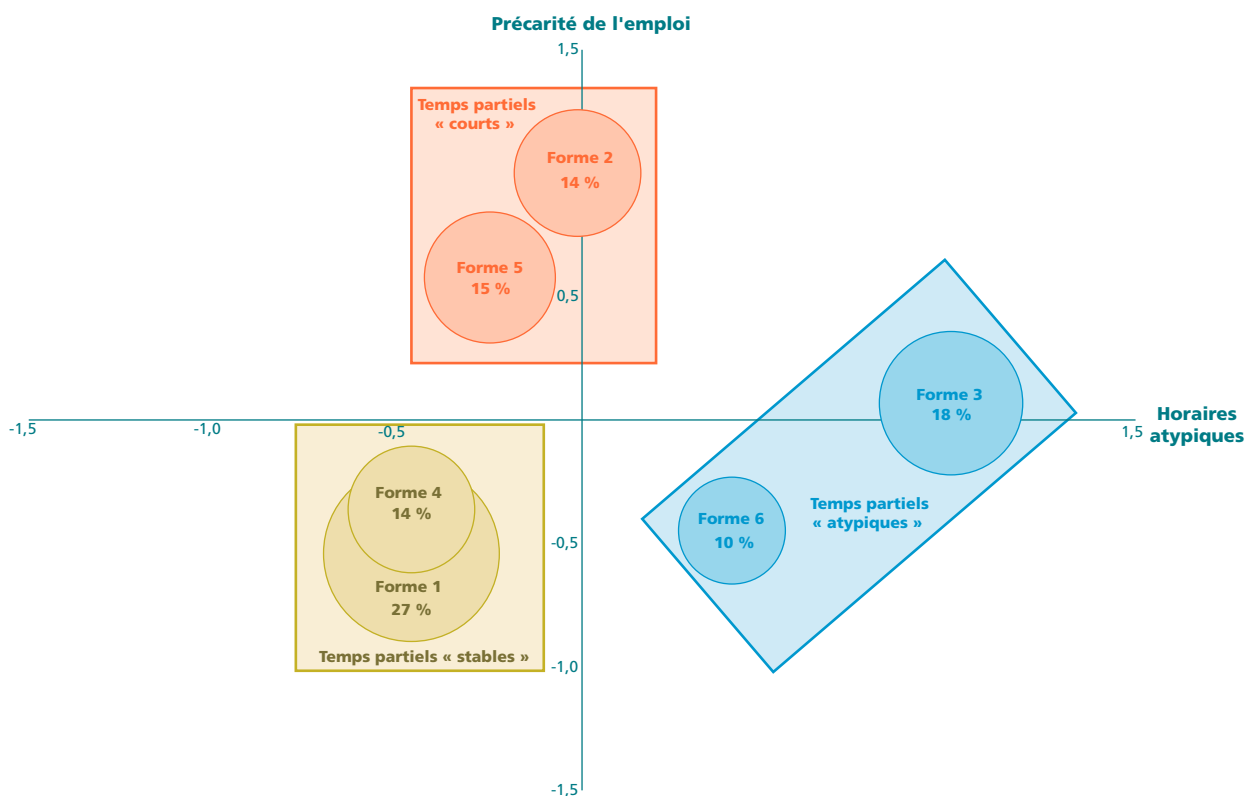
L'étude de la classification ascendante hiérarchique nous amène à distinguer six formes d'emploi à temps partiel au regard des conditions d'emploi.

Les six formes d'emploi à temps partiel ont été regroupées deux à deux selon leur proximité en termes de nature des contrats et d'horaires atypiques (schéma A). Ainsi, chacune des six formes d'emploi initiales a pu être qualifiée par un des trois types d'emplois à temps partiel :

- les temps partiels dits « courts » (formes 2 et 5), représentant 30 % des salariés à temps partiel ;
- les temps partiels « atypiques » (formes 3 et 6), 29 % ;
- et les temps partiels « stables » (formes 1 et 4), 41 %.

#### Schéma A

##### Six formes d'emploi à temps partiel et trois types de temps partiel



Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé à temps partiel, âgés de 15 ans ou plus à la date de l'enquête, hors apprentis.  
Source : Insee, enquête Emploi 2018.

Suite de l'encadré 3 page suivante...

...suite et fin de l'encadré 3

## 2. Des profils de salariés variés outre des conditions d'emploi similaires

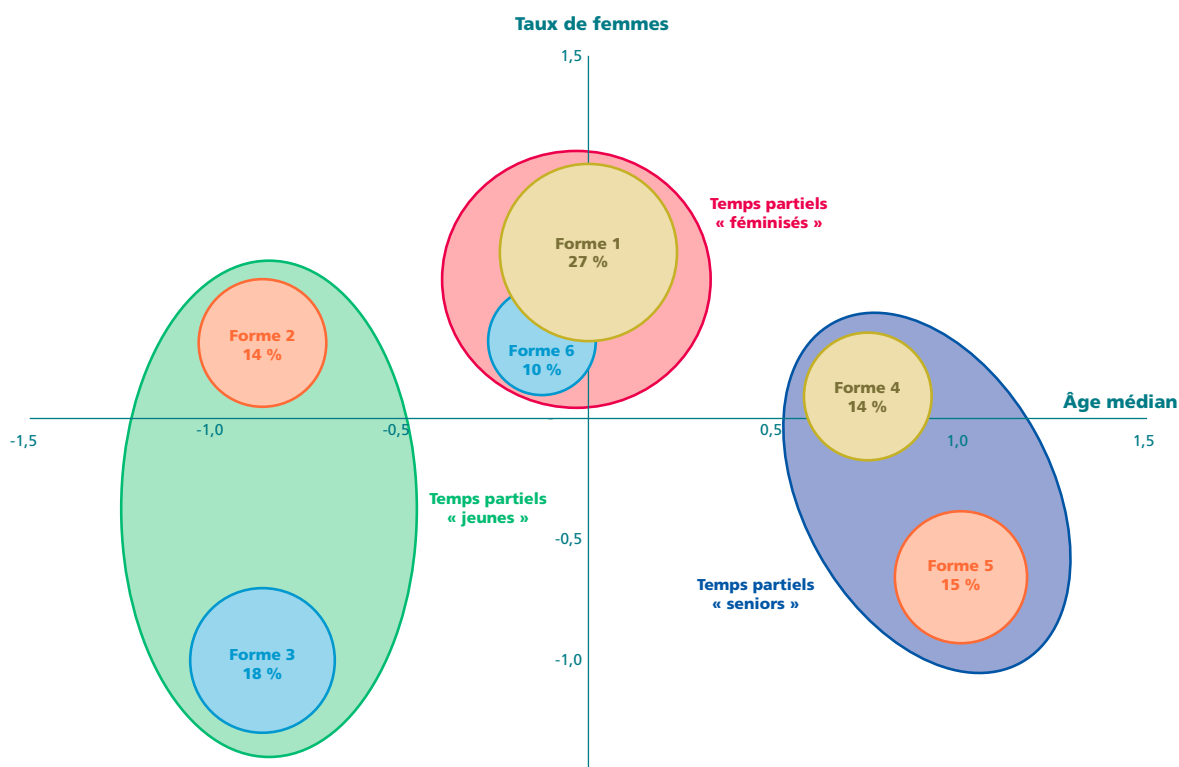
L'approche par les profils démographiques des populations les plus concernées par le temps partiel (femmes, jeunes, seniors) suggère un regroupement différent des six formes d'emploi à temps partiel (schéma B).

Ainsi, chacune des six formes d'emploi initiales a pu être qualifiée par un profil surreprésenté :

- les temps partiels « féminins », 38 % des salariés à temps partiel ;
- les temps partiels « jeunes », 32 % ;
- et, les temps partiels des « seniors », 30 %.

### Schéma B

Six formes d'emploi à temps partiel et trois profils de salariés à temps partiels



Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé à temps partiel, âgés de 15 ans ou plus à la date de l'enquête, hors apprentis.  
Source : Insee, enquête Emploi 2018.

#### DARES ANALYSES

Édité par la Dares, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail.

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Magali Madeira**

Secrétaires de rédaction : **Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : Dares, ministère du Travail.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

✉ Réponses à la demande : [dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr)

@ Contact presse : **Joris Aubrespin-Marsal**  
[joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr](mailto:joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr)

[dares.travail-emploi.gouv.fr](http://dares.travail-emploi.gouv.fr)

Données des graphiques et tableaux  
accessibles au format excel

