

# Document d'études

direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Numéro 200

Juillet 2016

## Le temps partiel avant 40 ans : quels parcours, quels comportements d'activité ?

Karine BRIARD (Dares)

**Document d'études Dares**

**Juillet 2016**

**Numéro 200**

**Le temps partiel avant 40 ans :  
quels parcours, quels comportements d'activité ?**

Karine BRIARD  
(DARES)

## SOMMAIRE

<b>Résumé .....</b>	<b>7</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>9</b>
<b>1. Parcours professionnels et profil des travailleurs à temps partiel .....</b>	<b>13</b>
1.1. Temps complet, temps partiel, inactivité et transitions au sein des parcours comprenant du temps partiel.....	13
1.2. Identification de types de parcours professionnels comprenant du temps partiel.....	16
1.3. Types de parcours et de travailleurs à temps partiel .....	20
<b>2. Contexte professionnel et familial des épisodes de temps partiel .....</b>	<b>31</b>
2.1. Changement de rythme d'activité et naissance des enfants .....	31
2.2. Marge de liberté dans l'occupation d'un emploi à temps partiel selon le déroulement du parcours professionnel .....	38
<b>Conclusion.....</b>	<b>43</b>
<b>Références .....</b>	<b>45</b>
<b>Annexes .....</b>	<b>47</b>



## **Remerciements**

Je remercie Thomas Coutrot et Corinne Mette pour leur relecture attentive, leurs remarques et conseils qui ont permis d'améliorer ce document. Mes remerciements s'adresse également à Oana Calavrezo avec qui j'ai amorcé ce travail. Je reste seule responsable des erreurs ou omissions qui pourraient subsister.



## RÉSUMÉ

Les personnes occupant à un moment donné de leur parcours professionnel un emploi à temps partiel ont des profils socioéconomiques et des comportements d'activité différents. Cette étude vise à en identifier les principales figures en suivant les parcours professionnels entre les âges de 20 et 40 ans des femmes et hommes nés entre 1935 et 1964, en les reliant à leurs caractéristiques individuelles et familiales, notamment le calendrier des naissances. L'étude s'appuie sur l'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP). Elle met en œuvre une analyse de classification pour déterminer une typologie de parcours à partir de la succession des épisodes d'emploi à temps complet, d'emploi à temps partiel et d'inactivité qui les composent, ainsi que des analyses économétriques de type « toutes choses égales par ailleurs » (modèles logistiques) pour caractériser le profil socioéconomique des personnes qui suivent ces différents types de parcours.

L'étude conduit à identifier six types de parcours comprenant un épisode de temps partiel entre les âges de 20 et 40 ans, auxquels peuvent être associés des profils de travailleurs qui se différencient selon leurs caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles.

- Un premier type de parcours, suivis par 25 % des personnes qui occupent un emploi à temps partiel entre les âges de 20 et 40 ans, correspond à un parcours essentiellement à temps partiel et qualifié de « **TP continu** » (« TP » pour temps partiel). Les emplois sont longs, d'au moins 5 ans chez le même employeur. Comparativement aux autres personnes occupant des emplois à temps partiel entre 20 et 40 ans, les personnes qui suivent ces parcours sont un peu plus fréquemment des cadres. Dans ce type de parcours, le temps partiel pourrait aussi bien correspondre à la condition de travail normale associée au poste occupé, qu'à un choix du travailleur qui s'inscrirait dans la durée.
- Les parcours de type « **TP tardif** », suivis par 16 % des effectifs, commencent fréquemment par de l'inactivité. L'entrée durable dans l'emploi se fait à temps partiel. Le dernier emploi occupé à 40 ans est plus souvent exercé comme salarié du secteur privé ou indépendant, sur des activités de soin aux personnes et moins fréquemment dans les secteurs non tertiaires (agriculture, industrie, construction). Ces parcours sont relativement plus suivis par des femmes. La situation familiale semble ici déterminante sur le déroulement du parcours professionnel. L'arrivée d'un enfant, souvent dès le premier, s'accompagne d'une sortie du marché du travail plus ou moins durable et le temps partiel apparaît comme un moyen de reprendre une activité.
- Les parcours de type « **TP peu actif** », suivis par 21 % des effectifs, sont marqués par l'inactivité, avec une alternance d'emplois courts à temps complet ou à temps partiel. Le temps partiel reste transitoire, la quotité de travail est souvent inférieure à un mi-temps. Le dernier emploi occupé à 40 ans est plus souvent en contrat à durée limitée (CDD, intérim...). Les personnes qui suivent ces parcours sont plus souvent des femmes et des parents d'au moins deux enfants que pour la moyenne des actifs. Un retrait du marché du travail intervient fréquemment lors d'une naissance. L'occupation d'un emploi à temps partiel correspondrait ici à une situation conjuguant des contraintes familiales et de faibles dispositions pour accéder à des emplois stables et à temps complet.
- Les parcours de type « **TP transitoire** », suivis par 13 % des effectifs, s'effectuent principalement à temps complet, dans le cadre d'un emploi long. Les personnes qui suivent ces parcours sont un peu plus fréquemment des parents de moins de deux enfants, ayant plutôt été en couple moins longtemps que les autres personnes et moins diplômées. Le temps partiel pourrait ici être contraint par un choix limité d'emplois et n'être qu'une situation par défaut entre deux emplois à temps complet.
- Les parcours de type « **TP permanent** », suivis par 8 % des effectifs, se déroulent principalement à temps partiel. Ils sont suivis plus fréquemment que les autres parcours par des femmes, ayant plutôt moins vécu longtemps en couple. Lors de leur dernier emploi occupé à 40 ans, ces personnes sont moins fréquemment cadres et davantage en CDI dans des secteurs non tertiaires. La quotité de travail à

temps partiel est généralement élevée. Le temps partiel pourrait ici répondre à un souhait ou une nécessité d'alléger la charge horaire de travail – pour des raisons familiales notamment – tout en conservant un lien étroit à l'emploi.

- Les parcours de type « **TP d'entrée** », suivis par 17 % des effectifs, débutent à temps partiel avant de se poursuivre à temps complet. Ils sont davantage suivis par des hommes, ayant moins de deux enfants, plus fréquemment d'origine étrangère, relativement plus diplômés que les autres travailleurs à temps partiel et qui sont en CDI lors de leur dernier emploi à 40 ans. Le temps partiel pourrait ici être un passage obligé pour accéder à un emploi pérenne, à temps complet, en adéquation avec les compétences ou les aspirations du travailleur. Lors d'une naissance, l'allègement de la charge horaire de travail se traduirait plutôt par une suspension de l'activité que par du temps partiel.

La mise en relation du calendrier des naissances et des changements de rythme d'activité des femmes qui suivent ces six types de parcours met en évidence quelques caractéristiques intéressantes sur les transitions entre emploi à temps complet, emploi à temps partiel et inactivité.

- Les **passages du temps complet au temps partiel**, qui jalonnent le plus souvent les parcours de type « TP transitoire » et « TP permanent », et plus encore les **passages du temps complet à l'inactivité**, qui caractérisent les parcours de type « TP tardif », interviennent couramment au moment des naissances.
- Les **passages du temps partiel au temps complet**, plus fréquents dans les parcours de type « TP transitoire » et « TP d'entrée », sont plus souvent réalisés à distance d'une naissance.
- Les **passages du temps partiel à l'inactivité**, spécifiques des parcours de type « TP peu actif », interviennent plus tardivement dans le parcours professionnel et sont plus fréquents pour les mères ayant plusieurs enfants. Ils pourraient témoigner d'un désinvestissement progressif du travailleur par rapport à sa vie professionnelle comme d'une dégradation de son « employabilité » en raison d'une altération de ses compétences et du regard que portent sur lui les employeurs.

**Mots clés :** temps partiel, parcours professionnels, comportements d'activité, naissances



## INTRODUCTION

Selon l'enquête Emploi, en 2014, les femmes représentent 80 % des travailleurs à temps partiel et 31 % des femmes qui occupent un emploi l'exercent à temps partiel contre 8 % des hommes. La population travaillant à temps partiel est donc essentiellement féminine. Elle est aussi relativement moins diplômée, travaille davantage en contrat court (CDD, intérim) et plus fréquemment dans le secteur tertiaire<sup>1</sup>.

Ces caractéristiques générales masquent des situations extrêmement diverses. Le temps partiel peut être temporaire ou s'inscrire dans la durée. Il peut être un moyen d'accéder à l'emploi, de s'y maintenir, comme être un préalable à une réduction durable d'activité. Les motifs d'occupation d'un emploi à temps partiel sont multiples, mêlant souvent des considérations à la fois d'ordre professionnel et personnel<sup>2</sup>. L'occupation d'un temps partiel peut par exemple résulter d'un choix limité d'emplois faute de compétences adéquates ou répondre à un choix délibéré du travailleur d'avoir une charge horaire de travail réduite. Lorsqu'il est choisi, le temps partiel est motivé différemment par les femmes et les hommes<sup>3</sup>. Alors que les hommes le justifient souvent par l'exercice d'autres activités professionnelles, la formation ou des problèmes de santé, trois quarts des femmes déclarent utiliser le temps libéré pour s'occuper de leur famille ou assurer des travaux domestiques.

Les personnes qui travaillent à un moment donné à temps partiel ont des parcours professionnels divers et des situations personnelles variées. Peut-on identifier quelques figures types de travailleurs à temps partiel et des comportements d'activité conduisant à occuper un emploi à temps partiel ?

Le déroulement des parcours professionnels peut révéler des éléments du contexte dans lequel un emploi à temps partiel est occupé et ainsi éclairer sur certains de ses déterminants. Par exemple, une situation d'emploi instable préfigure parfois le passage à un temps partiel ; un temps partiel qui peut être « subi » du fait d'un nombre de postes accessibles qui se réduit, ou « choisi » par le travailleur qui préfère se mettre en retrait d'une situation professionnelle difficile pour privilégier sa vie personnelle et familiale. Symétriquement, l'occupation d'un emploi à temps partiel a des conséquences sur la suite de la carrière. Les effets de persistance sont à la fois d'ordre professionnel et personnel : le temps partiel ralentit le rythme d'acquisition des compétences et il peut être perçu par des employeurs comme un signe de désinvestissement professionnel<sup>4</sup> ; l'accroissement du temps disponible et la baisse des revenus qui accompagnent le temps partiel peuvent également changer les priorités qu'accordent les personnes à la famille et au travail, et modifier les arbitrages qui se jouent au sein des couples. Au-delà de ces effets de causalité, l'occupation d'un emploi à temps partiel peut être corrélée à d'autres séquences d'activité, parce que celles-ci sont sous-tendues par des déterminants communs. Des épisodes de temps partiel peuvent ainsi être associés à des périodes d'inactivité au sein d'un même parcours, parce qu'ils résultent des mêmes difficultés à accéder à l'emploi ou qu'ils sont la conséquence d'un choix de se détacher du travail pour disposer de plus de temps pour sa vie personnelle.

Comme les liens entre l'occupation d'un temps partiel et les autres événements professionnels et familiaux ne sont pas univoques, le passage par un emploi à temps partiel doit être situé par rapport à ce contexte plus global pour saisir comment il s'insère dans le déroulement du parcours professionnel. Si l'emploi à temps partiel n'intervient pas de façon aléatoire dans les parcours, on peut supposer l'existence de parcours qui présentent des séquences d'activité similaires et que la typologie de parcours qui pourrait en être déduite recoupe une typologie de travailleurs à temps partiel.

---

<sup>1</sup> Pak (2013).

<sup>2</sup> Voir entre autres Bourreau-Dubois (2001) et Galtier (1999b).

<sup>3</sup> Pak (2013).

<sup>4</sup> Russo et Hassink (2008).

Pour avancer sur ces analyses, nous exploitons l'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP), qui retrace notamment l'histoire professionnelle et familiale d'un point de vue à la fois factuel et subjectif (*annexe 1*). L'étude suit les parcours professionnels de femmes et d'hommes nés entre 1935 et 1964 entre les âges de 20 et 40 ans pour saisir comment s'y enchaînent les différents épisodes d'emploi, de temps partiel et de temps complet, de chômage et d'inactivité.

Dans un premier temps (**partie 1**), la mise en évidence d'une typologie des parcours professionnels à partir d'une classification hiérarchique ascendante (CAH) permet de repérer des séquences communes parmi les parcours comprenant un emploi à temps partiel, les différenciant selon l'occurrence de transitions du ou vers le temps partiel, le temps complet ou l'inactivité. L'analyse des profils socioéconomiques des personnes qui suivent ces différents types de parcours par des analyses « toutes choses égales par ailleurs » met en évidence des types de travailleurs qui se distinguent par leurs caractéristiques individuelles (sexe, nationalité de naissance, niveau d'études), familiales (nombre d'enfants, durée de la vie en couple) et professionnelles (quotité de travail et attributs du dernier emploi occupé à 40 ans).

Dans un second temps (**partie 2**), cette typologie sert de support pour remettre en contexte, notamment au regard du calendrier des naissances, les changements de rythme de travail tels que le passage d'un temps complet à un temps partiel, d'un temps partiel à un temps complet, et les passages d'un temps complet ou d'un temps partiel à l'inactivité. À partir d'une analyse descriptive, en lien avec les enseignements tirés de la littérature empirique, le déroulement des différents parcours, la position des changements de rythme d'activité par rapport aux naissances et les caractéristiques des travailleurs permettent alors d'apprécier dans quelle mesure le déroulement du parcours professionnel s'impose aux personnes ou résulte de leurs décisions.

L'étude s'intéresse aux personnes qui ont toutes connu au moins une année d'emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans. Ne sont donc pas observées celles qui auraient souhaité passer à temps partiel, mais qui sont restées à temps complet ou ont suspendu voire cessé leur activité professionnelle<sup>5</sup>. L'étude permet néanmoins de préciser les caractéristiques des personnes occupant un emploi à temps partiel à un moment ou un autre de leur première partie de carrière et de situer le contexte professionnel et familial dans lequel s'inscrit cet épisode. La période 20-40 ans examinée est relativement longue et significative au sens où ces années constituent de bons indicateurs de la suite de la carrière. En différenciant et en caractérisant différents types de travailleurs à temps partiel selon leur parcours professionnel et en resituant les épisodes de temps partiel dans les différents types de parcours, ce travail complète donc les études qui décrivent la population à temps partiel à partir de données en coupe<sup>6</sup>. En ce centrage sur la population travaillant à temps partiel, il complète aussi les travaux qui identifient des types de parcours comprenant des périodes d'emploi à temps partiel parmi l'ensemble plus large des parcours professionnels<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Ces alternatives sont *a priori* plus fréquentes dans le secteur privé, où le passage à temps partiel est moins aisé que dans la fonction publique, laquelle offre davantage de possibilités d'aménagement du temps de travail et pénalise moins le temps partiel en termes de rémunérations et de perspectives professionnelles (Duvivier et Narcy, 2014 ; Pailhé et Solaz, 2012 ; Garner *et al.*, 2006).

<sup>6</sup> Pak (2013) ; Chaupain-Guillot *et al.* (2005) ; Bourreau-Dubois *et al.* (2001) ; Galtier (1999ab).

<sup>7</sup> Voir Rivaud et Ulrich (2007) et Briard et Calavrezo (2016) pour une typologie des parcours professionnels des femmes à partir de données longitudinales. Des éléments de correspondance entre la typologie mise en évidence dans la présente étude et la typologie identifiée dans Briard et Calavrezo (2016) sont présentés en annexe 2.

## Encadré 1. Méthodologie

L'étude se déroule en trois étapes : l'identification de profils types de parcours (*section 1.2*) ; la caractérisation des personnes suivant ces parcours (*1.3*) ; la description du contexte décisionnel autour des épisodes de temps partiel selon le type de parcours suivi (*partie 2*). Trois méthodes d'analyse sont successivement mises en œuvre : une analyse de classification ; des analyses économétriques de type « toutes choses égales par ailleurs » ; des analyses descriptives simples.

### 1 - Identification de profils types de parcours

L'identification des profils types de parcours est réalisée par une analyse de classification ascendante hiérarchique (CAH), qui répartit les parcours en groupes homogènes, les plus distincts entre eux. Ces groupes sont emboîtés par regroupements successifs en fonction de leur proximité, mesurée ici à partir de la distance de Ward.

Le nombre final de groupes est fixé de façon à ce qu'ils conservent une taille suffisante pour mener des analyses statistiquement significatives, tout en limitant la perte d'inertie – la variance – induite par le regroupement. Celle-ci est appréciée à partir de critères standards : le  $R^2$  semi-partiel, le *Cubic Clustering Criterion* et le Pseudo-F.

Les six variables choisies pour décrire les parcours dénombrent, pour chacun d'eux, la fréquence de survenue des événements suivants :

- passage d'un temps complet à un temps partiel (abrégié par la suite en TCTP) ;
- passage d'un temps partiel à un temps complet (TPTC) ;
- passage d'un temps complet à l'inactivité (TCIN) ;
- passage d'un temps partiel à l'inactivité (TPIN) ;
- maintien dans un emploi à temps complet (TCTC) ;
- maintien dans un emploi à temps partiel (TPTP).

Pour atténuer le bruit statistique, l'analyse de classification est réalisée sur les facteurs principaux issus d'une analyse en composantes principales (ACP) des variables décrivant les parcours. Les facteurs sont des combinaisons linéaires de ces variables, orthogonales entre elles, qui conservent ainsi toute l'information sans être corrélées. Les facteurs principaux sont ceux qui contribuent le plus à l'inertie. La classification est réalisée sur les cinq premiers des six facteurs de l'analyse, de sorte qu'au moins 90 % de l'inertie est conservée.

### 2 - Caractérisation des personnes selon le type de parcours suivi

La caractérisation des profils des personnes qui suivent les différents types de parcours mis en évidence par l'analyse de classification est réalisée par des analyses économétriques de type « toutes choses égales par ailleurs ». Pour disposer d'effectifs suffisants, elles sont menées en considérant ensemble les femmes et les hommes.

Des modèles logistiques dichotomiques sont ainsi estimés pour expliquer la probabilité de suivre un type de parcours donné par rapport aux autres types de parcours. Un modèle logit multinomial non ordonné est également mis en œuvre pour estimer, de façon jointe, les probabilités de suivre chacun des types de parcours par rapport à un type de référence, le type « TP continu » en l'occurrence, numériquement le plus suivi. Les résultats de cette estimation étant moins aisés à interpréter, ils ne sont pas commentés, mais reproduits en annexe 3. Ils corroborent globalement les résultats issus des logit dichotomiques : à quelques exceptions, les mêmes caractéristiques ressortent comme significatives dans le suivi d'un type de parcours et les effets jouent dans des sens concordants.

Les variables explicatives retenues recouvrent des caractéristiques individuelles (sexe, nationalité de naissance, diplôme), familiales (durée de vie en couple, nombre d'enfants), de santé (nombre de problèmes de santé) et professionnelles (statut, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité...).

Afin de disposer d'un nombre pertinent d'observations pour les modalités de chaque variable (fixé à au moins 10), certaines des modalités disponibles dans l'enquête SIP ont été regroupées. L'annexe 1 précise les éventuels regroupements effectués.

### 3 - Description du contexte décisionnel

Le contexte décisionnel dans lequel est intervenu un passage du ou vers un emploi à temps partiel est décrit à partir de plusieurs éléments : les caractéristiques du parcours professionnel, captées à partir de l'appartenance à un groupe de parcours, les caractéristiques individuelles et familiales des personnes associées à chaque type de parcours et, pour les femmes, le calendrier des naissances.

Quatre transitions sont spécifiquement étudiées : celles décrivant le passage du ou vers un emploi à temps partiel (TCTP, TPTC, TPIN), ainsi que celle décrivant le passage d'un temps complet à l'inactivité (TCIN), qui peut constituer une alternative à la transition du temps complet vers le temps partiel.

Pour les femmes, le lien entre ces transitions et le calendrier des naissances est établi à partir d'analyses descriptives simples croisant la durée entre l'une des quatre transitions et la dernière naissance avec, d'une part, le nombre d'enfants à l'âge de 40 ans, d'autre part, le type de parcours.

Les effectifs parfois faibles conduisent cependant à regarder ces résultats avec prudence, même si les figures du temps partiel qu'ils décrivent correspondent à celles mises en évidence par la littérature empirique.



## 1. PARCOURS PROFESSIONNELS ET PROFILS DES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL

Pour décrire les parcours professionnels comprenant du temps partiel, nous commençons par dénombrer le nombre d'années passées dans les quatre états que sont l'emploi à temps complet, l'emploi à temps partiel, le chômage et l'inactivité, ainsi que les transitions entre ces états (1.1). Une analyse de classification prolonge cette première étape descriptive en tenant compte du caractère longitudinal des parcours. Elle permet d'identifier des types de parcours qui *in fine* se distinguent selon la durée passée à temps partiel et à temps complet, et l'enchaînement des différents états entre eux (1.2). Des analyses « toutes choses égales par ailleurs » aident ensuite à caractériser le profil des travailleurs qui suivent ces différents types de parcours (1.3).

### 1.1. Temps complet, temps partiel, inactivité et transitions au sein des parcours comprenant du temps partiel

Sur la base des parcours des répondants à l'enquête SIP nés entre 1935 et 1964 et ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans (889 personnes), il ressort que 25 % des personnes réalisent, entre deux années successives, le passage direct d'un temps complet à un temps partiel. Les personnes passées d'un temps partiel à un temps complet représentent 22 % de la population, 5 % connaissant les deux types de transitions (tableau 1).

Tableau 1  
Effectifs concernés par des transitions impliquant un emploi à temps partiel  
ou une période d'inactivité entre 20 et 40 ans

Transitions remarquables entre 20 et 40 ans	Effectifs étudiés	Effectifs représentés dans la population (en milliers)	Représentativité (en %)
Changement de rythme de travail sur le parcours			
- du temps complet au temps partiel	224	717	25
- du temps partiel au temps complet	181	617	22
- dont alternance temps complet – temps partiel	46	150	5
Aucun changement direct* de rythme de travail	530	1 667	59
Sortie directe du marché du travail			
- passage d'un temps complet à l'inactivité	245	762	27
- passage d'un temps partiel à l'inactivité	196	613	21
- dont au moins deux passages à l'inactivité, l'un à partir d'un temps complet, l'autre d'un temps partiel	50	163	6
Pas de sortie directe** du marché du travail	498	1 640	58

\* Sans passage par une période de non-emploi (chômage, inactivité) ; \*\* sans passage par une période de chômage.

Champ : personnes nées entre 1935 et 1964 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

Près de la moitié des personnes connaissent une sortie du marché du travail entre 20 et 40 ans, sans passage par une période de chômage, 27 % suite à un temps complet, 21 % suite à un temps partiel. L'inactivité suite à un temps complet apparaît ainsi relativement plus fréquente qu'après un temps partiel. En revanche, les personnes passées d'un temps complet à l'inactivité ont été en moyenne un peu plus longtemps en emploi que celles passées d'un temps partiel à l'inactivité (12,6 contre 10,9 années ; *tableau 2*). Les personnes ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans exercent à temps partiel un peu plus longtemps qu'à temps complet, 8,5 années contre 6,7 sur les 15,2 années en emploi, et plus souvent dans le cadre d'un emploi long, d'au moins cinq ans chez le même employeur (*tableau 3*).

Tableau 2  
**Nombre moyen d'années en emploi, à temps complet et à temps partiel, selon le type de transition connue entre 20 et 40 ans**

Transitions remarquables entre 20 et 40 ans	Nombre d'années en emploi	dont	
		à temps complet	à temps partiel
Changement de rythme de travail sur le parcours			
- du temps complet au temps partiel	18,9	9,3	9,6
- du temps partiel au temps complet	18,5	13,2	5,3
- dont alternance temps complet – temps partiel	19,7	13,0	6,7
Aucun changement direct* de rythme de travail	12,8	3,7	9,1
Sortie directe du marché du travail			
- passage d'un temps complet à l'inactivité	12,6	6,3	6,3
- passage d'un temps partiel à l'inactivité	10,9	4,5	6,4
- dont au moins deux passages à l'inactivité, l'un à partir d'un temps complet, l'autre d'un temps partiel	9,2	4,3	4,9
Pas de sortie directe** du marché du travail	17,4	7,4	10,0

\* Sans passage par une période de non-emploi (chômage, inactivité) ; \*\* sans passage par une période de chômage.

Champ : personnes nées entre 1935 et 1964 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

Tableau 3  
**Caractéristiques des parcours entre 20 et 40 ans avec un emploi à temps partiel**

	Durée moyenne (en années)
Emploi	15,2
dont à temps partiel	8,5
dont à temps complet	6,7
- dont en période d'emploi long*	
à temps partiel	6,6
à temps complet	5,2
- dont en période d'emplois courts*	
à temps partiel	1,9
à temps complet	1,5
Chômage	0,8
Non-emploi spécifique (études, service militaire, période à l'étranger...)	<0,1
Inactivité	5,0
<b>Total</b>	<b>21,0</b>

\* Une période d'emploi long désigne une période d'emploi continu d'au moins 5 ans chez le même employeur ; une période d'emplois courts désigne une période où les emplois sont d'une durée inférieure à 5 ans chez le même employeur, lesquels peuvent être séparés par des périodes de chômage ou d'inactivité d'une durée inférieure à l'année (*annexe 1*).

Champ : personnes nées entre 1935 et 1964 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

Pour tenter de différencier les parcours selon l'enchaînement des différentes périodes de temps partiel, de temps complet et d'inactivité, six couples d'états annuels successifs – ou « transitions » – sont considérés :

- passage d'un temps complet à un temps partiel (abrégé par la suite en TCTP) ;
- passage d'un temps partiel à un temps complet (TPTC) ;
- passage d'un temps complet à l'inactivité (TCIN) ;
- passage d'un temps partiel à l'inactivité (TPIN) ;
- maintien dans un emploi à temps complet (TCTC) ;
- maintien dans un emploi à temps partiel (TPTP).

En moyenne, sur les 20 couples d'états composant les parcours entre les âges de 20 et 40 ans, les parcours comptent 0,25 passage d'un temps complet à un temps partiel ; trois quarts des parcours n'en comptent aucun (*tableau 4*). Les couples d'états rendant compte du maintien dans un emploi à temps complet (TCTC) ou à temps partiel (TPTP) sont naturellement les plus fréquents : 94 % des parcours comprennent au moins deux années successives à temps partiel et 70 % au moins deux années successives à temps complet. La présence de deux couples d'états différents dans un parcours est plus rare : ainsi, par exemple, seuls 5 % des parcours comptent à la fois le passage d'un temps complet à un temps partiel, et le passage d'un temps partiel à un temps complet.

Tableau 4  
**Fréquence des transitions impliquant une situation d'emploi  
dans les parcours entre 20 et 40 ans**

	<b>Passage d'une année sur l'autre entre</b>					
	un temps complet et un temps partiel TCTP	un temps partiel et un temps partiel TPTP	un temps complet et un temps complet TCTC	un temps partiel et un temps complet TPTC	un temps complet l'inactivité TCIN	un temps partiel et l'inactivité TPIN
	<b>Fréquence</b>					
Moyenne	0,25	7,61	6,10	0,22	0,28	0,22
Médiane	0	6	4	0	0	0
<b>Effectifs concernés (%)</b>	25	94	70	22	27	21
Autre transition réalisée :						
TCTP	(25)	24	23	5	2	4
TPTP		(94)	65	19	26	20
TCTC			(70)	22	25	13
TPTC				(22)	3	1
TCIN					(27)	6
TPIN						(21)

\* Seules les transitions impliquant une situation d'emploi sont ici considérées ; la somme des fréquences moyennes est donc inférieure à 20.

Lecture : en moyenne, les parcours comptent 0,25 transition d'un temps complet à un temps partiel (TCTP) entre 20 et 40 ans ; 25 % des personnes en connaissent une ; 5 % connaissent également une transition du temps partiel au temps complet (TPTC).

Champ : personnes nées entre 1935 et 1964 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

## 1.2. Identification de types de parcours professionnels comprenant du temps partiel

Ces corrélations entre couples d'états – ou « transitions » – révèlent des structures récurrentes dans les parcours qui peuvent être mises en évidence par une analyse de classification.

La classification hiérarchique ascendante (CAH) menée sur les 889 parcours à partir des six variables dénombant ces transitions conduit à identifier six groupes<sup>8</sup>. Le groupe le plus important en termes d'effectifs concerne 25 % de la population, le moins important un peu plus de 8 % (tableau 5). Comme attendu, ces groupes ne sont pas déterminés chacun exclusivement par l'expression de l'une des six transitions considérées (tableaux 6 et 7).

Chaque groupe étant par construction homogène du point de vue des séquences d'états qui composent les parcours, une première caractérisation des types de parcours mis en évidence peut être faite à partir de chronogrammes, lesquels décrivent, âge par âge, au sein de chaque groupe, la fréquence des états, ici des couples d'états successifs (graphique 1). Pour faciliter la compréhension, les groupes de parcours sont désormais désignés en fonction de leurs caractéristiques, « TP continu », « TP tardif », « TP peu actif », « TP transitoire », « TP permanent », « TP d'entrée », lesquelles sont présentées dans la section suivante (1.3).

Tableau 5  
Répartition par groupe des parcours avec du temps partiel entre 20 et 40 ans

Groupes de parcours	Effectifs étudiés	Part dans la population étudiée (en %)	Effectifs représentés (en milliers)	Représentativité (en %)
TP continu	223	25,1	719	25,2
TP tardif	145	16,3	446	15,7
TP peu actif	190	21,4	597	20,9
TP transitoire	106	11,9	370	13,0
TP permanent	86	9,7	239	8,4
TP d'entrée	139	15,6	479	16,8
Total	889	100	2 850	100

Champ : personnes nées entre 1935 et 1964, ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans.  
Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

Tableau 6  
Fréquence moyenne des transitions entre deux années successives entre 20 et 40 ans, par groupe de parcours\*

### 6a) Transitions impliquant un emploi, selon la condition d'emploi (temps complet / partiel)

Groupes	TTC	TCTP	TCCH	TCIN	TPTC	TPTP	TPCH	TPIN	CHTP	CHTC	INTC	INTP
TP continu	1,83	-	0,26	-	-	11,84	0,19	-	0,27	0,10	0,04	0,33
TP tardif	5,13	-	0,05	1,08	-	5,98	0,11	-	0,03	0,08	0,21	0,96
TP peu actif	3,84	0,16	0,07	0,28	-	5,41	0,03	1,04	0,09	0,02	0,44	0,64
TP transitoire	13,20	1,00	0,05	0,16	0,37	4,47	0,06	-	0,04	0,06	0,21	-
TP permanent	3,60	1,00	0,01	-	-	15,14	0,03	-	0,02	0,03	0,04	-
TP d'entrée	11,98	0,02	0,15	0,21	1,01	4,16	0,02	0,03	0,13	0,03	0,10	0,25
Total	6,10	0,25	0,12	0,28	0,22	7,61	0,08	0,22	0,12	0,06	0,18	0,41

<sup>8</sup> On renvoie à l'encadré 1 pour des précisions sur la méthodologie.



**6b) Transitions impliquant un emploi, selon la durée auprès d'un même employeur (périodes d'emplois courts / longs)**

Groupes	ELEL	ELEC	ELCH	ELIN	ECEL	ECEC	ECCH	ECIN	CHEL	CHEC	INEL	INEC
TP continu	11,15	0,02	0,16	-	0,12	2,38	0,28	-	0,20	0,17	0,25	0,12
TP tardif	8,49	0,07	0,07	0,57	0,14	2,41	0,09	0,51	0,05	0,06	0,80	0,37
TP peu actif	6,48	0,10	0,00	0,48	0,16	2,67	0,09	0,84	0,02	0,09	0,50	0,58
TP transitoire	13,85	0,55	0,05	0,02	0,75	3,89	0,06	0,14	0,03	0,07	0,09	0,12
TP permanent	16,26	0,17	0,02	-	0,81	2,50	0,02	-	-	0,05	0,01	0,04
TP d'entrée	13,05	0,17	0,08	0,11	0,82	3,13	0,08	0,13	0,07	0,09	0,10	0,26
Total	10,86	0,15	0,07	0,21	0,39	2,78	0,13	0,29	0,08	0,10	0,32	0,27

**6c) Transitions n'impliquant pas de période d'emploi**

Groupes	CHCH	CHIN	INCH	ININ
TP continu	1,15	0,10	0,03	3,73
TP tardif	0,25	0,02	0,02	6,53
TP peu actif	0,32	0,04	0,05	7,73
TP transitoire	0,21	0,02	0,01	0,70
TP permanent	0,04	-	0,01	0,27
TP d'entrée	0,38	-	0,00	1,07
Total	0,49	0,04	0,02	3,87

\* Les variables actives dans l'analyse de classification sont en gras et soulignées.

Les sommes en ligne des tableaux 6a et 6c d'une part, des tableaux 6b et 6c d'autre part, sont égales à 20 (aux arrondis près). Les états sont désignés de la façon suivante : TC : emploi à temps complet ; TP : emploi à temps partiel ; IN : inactivité ; CH : chômage ; EL : période d'emploi long ; EC : période d'emplois courts. Les transitions correspondent à la succession de deux états annuels ; TCTP désigne ainsi le passage d'un temps complet à un temps partiel.

Lecture : dans le groupe « TP continu », en moyenne, sur les 20 « transitions » entre deux états annuels qui composent les parcours professionnels entre 20 et 40 ans, 1,83 transition correspond au maintien à temps complet (TCTC).

Champ : personnes nées entre 1935 et 1964, ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares. Statistiques pondérées.

Tableau 7  
**Âge moyen d'entrée en emploi et durée moyenne des périodes d'emploi entre 20 et 40 ans, par groupe de parcours**

Groupes	Âge moyen au 1 <sup>er</sup> emploi*		Nombre d'années en emploi	dont		
	à temps partiel	à temps complet		à temps partiel	en emploi long **	en période d'emplois courts
TP continu	25,9	27,2	14,6	12,6	10,6	2,0
TP tardif	25,9	33,5	12,6	7,0	5,8	1,1
TP peu actif	23,3	24,6	10,8	6,5	4,1	2,4
TP transitoire	23,2	32,6	19,5	5,5	4,0	1,5
TP permanent	22,6	24,8	20,1	16,2	15,1	1,1
TP d'entrée	22,2	23,8	18,0	4,9	2,0	2,9
Total	24,1	27,6	15,2	8,5	6,6	1,9

\* Décompté à partir de l'âge de 20 ans.

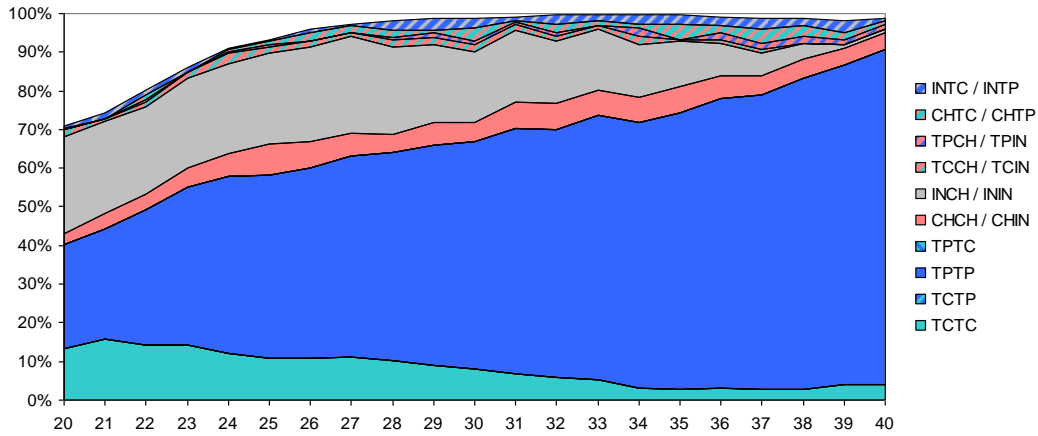
\*\* La durée moyenne en emploi long – au moins 5 ans chez le même employeur – peut être inférieure à 5 ans, car la moyenne inclut des personnes qui n'ont pas connu le temps partiel dans le cadre d'un emploi long. En outre, certaines périodes d'emploi ont pu commencer avant l'âge de 20 ans ou s'achever après l'âge de 40 ans.

Champ : personnes nées entre 1935 et 1964, ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans.

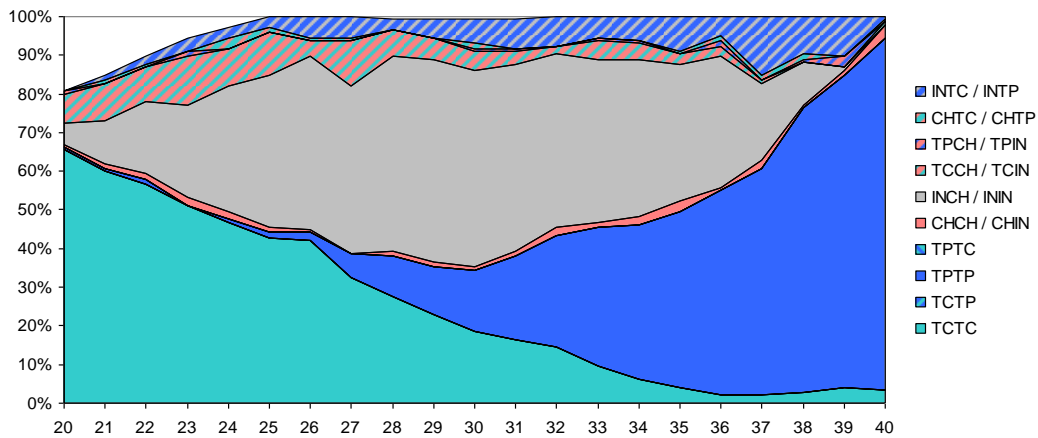
Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares. Statistiques pondérées.

**Graphique 1**  
**Fréquence des transitions composant les parcours entre 20 et 40 ans\***

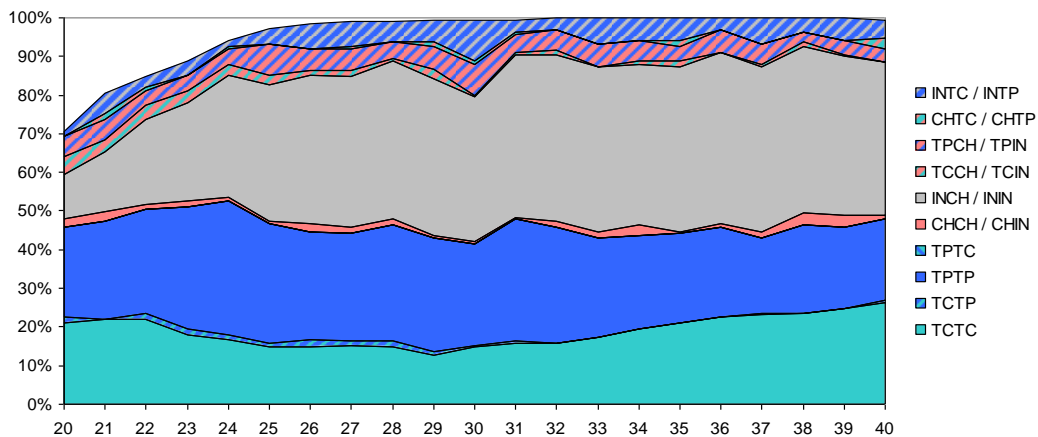
**Groupe « TP continu » : emplois à temps partiel longs**  
**(25 % des effectifs)**



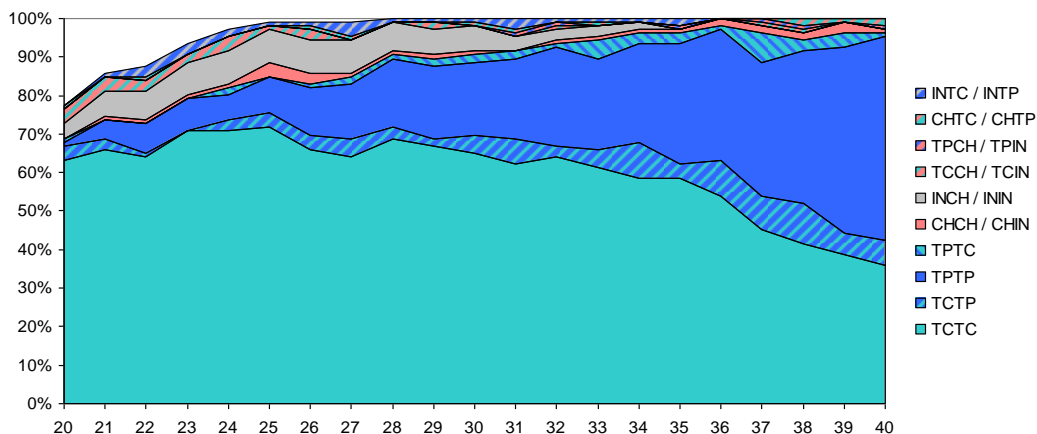
**Groupe « TP tardif » : inactivité suite à un temps complet et reprise à temps partiel**  
**(16 % des effectifs)**



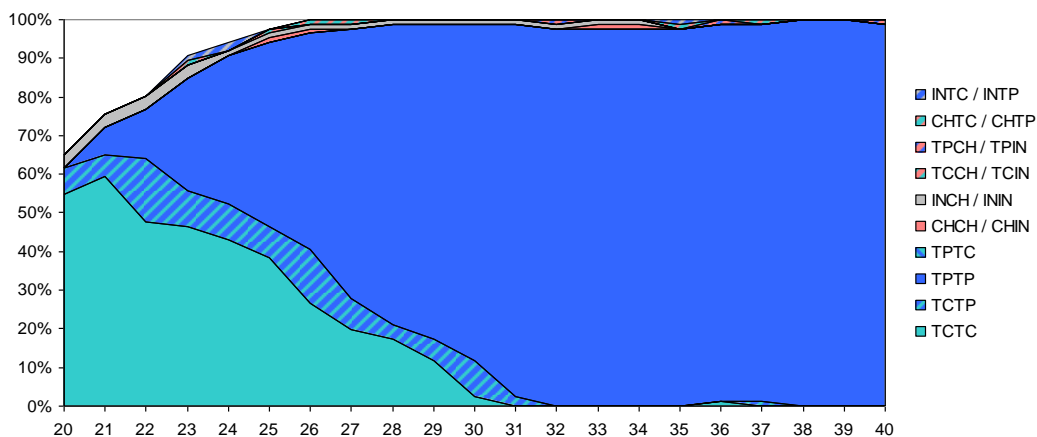
**Groupe « TP peu actif » : inactivité prédominante avec temps partiel subsidiaire**  
**(21 % des effectifs)**



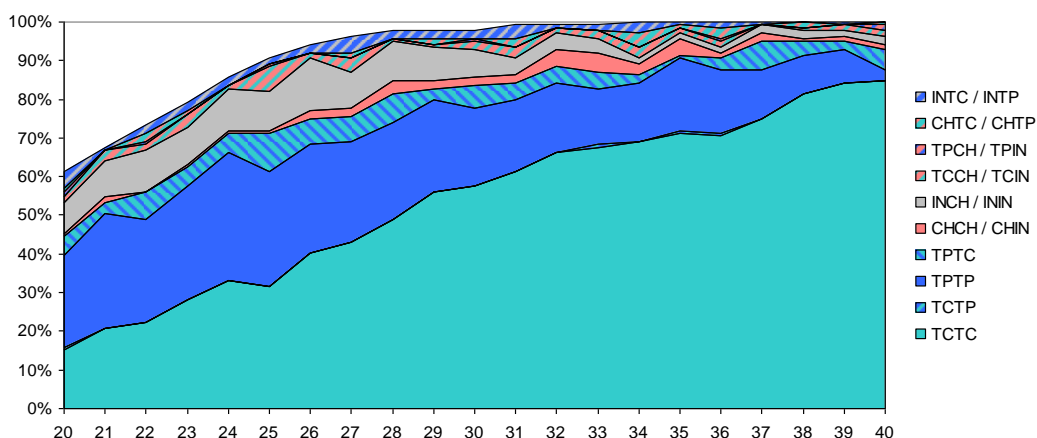
**Groupe « TP transitoire » : emplois à temps complet prépondérants,  
avec temps partiel ponctuel  
(13 % des effectifs)**



**Groupe « TP permanent » : sortie précoce du temps complet  
pour un temps partiel durable  
(8 % des effectifs)**



**Groupe « TP d'entrée » : temps partiel comme préalable à un temps complet  
(17 % des effectifs)**



\* Pour ne pas surcharger les graphiques, certaines transitions ont été regroupées : passage de l'inactivité à l'emploi, à temps complet ou à temps partiel (INTC/INTP), passage du chômage à l'emploi, à temps complet ou à temps partiel (CHTC/CHTP)...

La zone en blanc correspond aux transitions impliquant une année d'études, de service militaire ou passée à l'étranger.  
Champ : personnes nées entre 1935 et 1964, ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans. Effectifs pondérés.  
Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

### 1.3. Types de parcours et de travailleurs à temps partiel

Pour caractériser les travailleurs qui suivent les six types de parcours identifiés par l'analyse de classification, nous examinons quelques caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles<sup>9</sup> :

- le sexe ;
- la nationalité de naissance – né français, étranger ou devenu français ;
- le nombre d'enfants eus ou élevés à la date de l'enquête ;
- la durée passée en couple entre 20 et 40 ans ;
- le niveau d'études – non diplômé du secondaire, diplômé du secondaire (brevet à bac), et diplômé du supérieur ;
- la quotité de travail la plus fréquente lors des périodes à temps partiel entre 20 et 40 ans, sans considérer les situations de multiactivité<sup>10</sup> ;
- le dernier statut occupé à l'âge de 40 ans – salarié du secteur privé ou indépendant, salarié de la fonction publique ;
- le dernier type de contrat de travail à l'âge de 40 ans – CDI ou assimilé (fonctionnaire ou indépendant), CDD ou autres contrats courts ;
- la dernière fonction occupée à l'âge de 40 ans ;
- le secteur d'activité du dernier emploi occupé à l'âge de 40 ans ;
- la catégorie socioprofessionnelle du dernier emploi occupé à l'âge de 40 ans – cadre ou assimilé (catégorie A de la fonction publique, ingénieur...), non-cadre ;
- l'existence de problèmes de santé jusqu'à la date de l'enquête.

L'estimation de la probabilité de suivre un type de parcours donné plutôt que les autres à partir de ces caractéristiques permet de déterminer la contribution de chaque variable à l'appartenance à un groupe de parcours toutes choses égales par ailleurs<sup>11</sup>. Elle permet ainsi d'identifier les variables caractérisant les personnes qui suivent chacun des six types de parcours et, de façon corollaire, d'associer à chaque déroulement de parcours professionnel un profil de travailleur à temps partiel.

Comme attendu, la population étudiée, qui a exercé au moins une année à temps partiel entre 20 et 40 ans, est largement féminine : 84 % des personnes sont des femmes (*tableau 8*). L'estimation est réalisée sur l'ensemble des femmes et des hommes pour disposer d'un effectif suffisant, même si la population masculine présente quelques traits caractéristiques (*tableau 9*). Ainsi, relativement aux femmes, les hommes qui ont eu un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans ont moins souvent au moins deux enfants et ont une durée de vie en couple plus courte. À l'âge de 40 ans, ils sont plus souvent cadres ; ils exercent moins souvent des activités de bureau ou de soins et travaillent plus fréquemment dans le secteur du commerce, de l'éducation, de la santé ou dans des secteurs non tertiaires – l'agriculture, l'industrie, la construction. Lors de l'enquête, ils ont déclaré moins fréquemment que les femmes avoir connu des problèmes de santé durant leur parcours, mais sans que cela soit très significatif.

---

<sup>9</sup> Des précisions sur ces variables sont données en annexe 1.

<sup>10</sup> En cas d'emplois simultanés à temps partiel, seules les caractéristiques du premier emploi déclaré sont retenues. La quotité de travail considérée ne reflète donc pas les éventuels cumuls d'activité. En 2011, 16,5 % des salariés à temps partiel, femmes et hommes dans des proportions similaires, étaient multiactifs (Pak, 2013).

<sup>11</sup> La probabilité de suivre l'un des types de parcours plutôt que le parcours « TP continu » est également estimée. Les résultats sont reproduits en annexe 3. On renvoie à l'encadré 1 pour des précisions sur la méthodologie.

Tableau 8  
Caractéristiques des travailleurs à temps partiel par type de parcours suivi

En %

	Groupes de parcours avec temps partiel						Tous groupes
	continu	tardif	peu actif	transitoire	permanent	d'entrée	
<b>Sexe</b>							
Femme	83	98	93	77	94	60	84
Homme	17	(2)	7	23	(6)	40	16
<b>Nationalité</b>							
Né français	88	92	86	90	96	83	88
Étranger ou devenu français	12	(8)	14	(10)	(4)	17	12
<b>Nombre d'enfants à la date de l'enquête</b>							
Moins de deux enfants	23	20	13	39	16	39	24
Deux enfants et plus	77	80	86	61	84	61	76
<b>Nombre d'années en couple entre 20 et 40 ans</b>							
Au plus 17 années	41	30	38	56	46	54	43
18 années et plus	59	70	62	44	54	46	57
<b>Diplôme le plus élevé</b>							
Non -diplômé du secondaire	29	29	27	31	15	21	26
Brevet à Bac	51	54	51	57	63	47	52
Diplômé du supérieur	21	17	22	(12)	21	32	21
<b>Quotité la plus fréquente</b>							
< 50 %	20	19	32	14	13	24	22
50 % ou autre	46	49	45	63	38	52	49
80 %	34	32	23	23	49	24	30
<b>Dernier statut à 40 ans</b>							
Salarié du privé ou indépendant	73	85	73	87	71	71	76
Salarié du public	27	15	27	13	29	29	24
<b>Dernier type d'emploi à 40 ans</b>							
CDI et assimilés	75	81	63	83	90	84	77
CDD, intérim et autres contrats courts	25	19	37	17	10	16	23
<b>Dernière fonction à 40 ans</b>							
Activité manuelle (production, gardiennage...)	40	36	30	27	28	33	33
Activité de bureau, d'enseignement, commercial	35	32	39	38	51	31	36
Soin aux personnes	16	24	12	20	6	12	15
Autres	9	8	18	15	15	24	15
<b>Dernier secteur d'activité à 40 ans</b>							
Non tertiaire (agriculture, industrie, construction)	16	10	17	12	31	27	18
Commerce, activités financières...	18	29	23	42	20	23	25
Éducation, santé et action sociale	27	20	22	25	22	24	24
Administration	11	9	14	2	19	15	11
Autres services	28	32	25	19	8	11	22
<b>Dernière catégorie socioprofessionnelle à 40 ans</b>							
Cadre et assimilés	12	(4)	8	(5)	(5)	19	9
Non-cadre	88	96	92	95	95	81	91
<b>Problèmes de santé eus à la date de l'enquête</b>							
Ne pas avoir eu de problèmes de santé	44	37	39	48	49	49	44
Avoir eu des problèmes de santé	56	63	61	52	51	51	56

Les valeurs entre parenthèses portent sur moins de 10 personnes et les analyses associées doivent donc être considérées avec prudence.

Lecture : les parcours du groupe « TP continu » sont suivis à 83 % par des femmes.

Champ : personnes nées entre 1935 et 1964, ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares. Statistiques pondérées.

Tableau 9  
**Caractéristiques des hommes occupant un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans  
(rapports de chances)**

<b>Nationalité</b> Né français	Réf.		<b>Dernier type d'emploi</b> CDI ou assimilé	Réf.	
Étranger ou devenu français	1,45	ns	CDD et contrats courts	1,08	ns
<b>Nombre d'enfants</b> Moins de deux enfants	Réf.		<b>Dernière fonction</b> Activité manuelle	1,56	ns
Deux enfants et plus	0,50	***	Activité de bureau	0,47	**
<b>Durée passée en couple entre 20 et 40 ans</b> Au plus 17 ans	Réf.		Soin aux personnes	0,23	***
18 ans et plus	0,14	***	Autres fonctions	Réf.	
<b>Diplôme le plus élevé</b> Non diplômé du secondaire	Réf.		<b>Dernier secteur d'activité</b> Non tertiaire	5,14	***
Brevet à bac	1,50	ns	Commerce	2,85	***
Diplômé du supérieur	0,97	ns	Éducation, santé	3,32	***
<b>Quotité la plus fréquente</b> < 50 %	Réf.		Administration	1,86	ns
50 % ou autre	1,72	*	Autres services	Réf.	
80 %	1,06	ns	<b>Dernière catégorie socioprofessionnelle</b> Cadre et assimilés	3,57	***
<b>Dernier statut</b> Salarié du privé ou indépendant	Réf.		Non-cadre	Réf.	
Salarié du public	0,90	ns	<b>Problèmes de santé</b> Pas de problèmes de santé	Réf.	
	Réf.		Des problèmes de santé	0,69	*
<b>Nombre d'observations : 112</b>					

Estimation par un modèle logistique avec pondérations normalisées.

\*\*\* Significativité au seuil de 1 % ; \*\* au seuil de 5 % ; \* au seuil de 10 % ; ns : non significatif au seuil de 10 % ; Réf. : modalité de référence.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'un homme est 2 fois inférieure (1/0,5) pour une personne ayant au moins deux enfants que pour une personne en ayant moins de deux.

Champ : personnes nées entre 1935 et 1964, ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares. Statistiques pondérées.

Certains types de parcours sont essentiellement féminins, d'autres sont plus mixtes. Ainsi, les hommes sont relativement moins nombreux à suivre les parcours de type « TP tardif », « TP peu actif » ou encore « TP permanent », et plus nombreux à suivre des parcours de type « TP d'entrée ».

La nationalité de naissance n'apparaît significative que pour les personnes du groupe « TP d'entrée », moins fréquemment nées françaises, et dans une moindre mesure pour les personnes du groupe « TP permanent », plus souvent nées françaises (*tableau 10*).

La sphère familiale apparaît pertinente dans le suivi des parcours « TP peu actif », « TP transitoire » et « TP permanent ». Les personnes qui suivent les parcours « TP peu actif » ont plus fréquemment au moins deux enfants, alors que c'est la situation inverse pour les personnes qui suivent les parcours de type « TP transitoire ». Relativement au reste de la population étudiée, ces dernières restent aussi moins longtemps en couple entre 20 et 40 ans, ce qui caractérise aussi les personnes qui suivent les parcours « TP permanent ».

Être diplômé du supérieur est caractéristique des personnes qui suivent les parcours de type « TP d'entrée ». À l'inverse, les personnes du groupe « TP transitoire » le sont significativement moins souvent.

Les problèmes de santé ressortent comme peu déterminants dans le suivi des différents parcours. À la limite de la significativité statistique, les personnes qui suivent les parcours « TP tardif » et « TP peu actif » déclarent plus fréquemment des problèmes de santé, à l'opposé des personnes du groupe « TP d'entrée ».

Concernant le dernier emploi occupé à l'âge de 40 ans, les situations sont également assez contrastées. Lorsque l'on contrôle de l'ensemble des variables, le statut n'apparaît pertinent que pour l'appartenance au groupe « TP tardif » : les personnes sont alors plus fréquemment salariées du secteur privé ou exercent en tant qu'indépendants, plutôt que salariées dans le secteur public. Les emplois à durée non limitée – CDI, fonctionnaire, indépendant – sont plus fréquents dans les parcours de types « TP permanent » et « TP d'entrée », alors que les contrats à durée déterminée, l'intérim et les autres contrats courts sont plus courants dans les parcours de type « TP peu actif ». Les emplois non tertiaires se retrouvent davantage dans les parcours de type « TP permanent » ou « TP d'entrée », et moins souvent dans les parcours « TP continu » et « TP tardif ». Les emplois dans le secteur du commerce sont plus répandus dans le groupe « TP transitoire », moins dans le groupe « TP continu ». Enfin, la quotité de travail la plus fréquente lors des épisodes à temps partiel est significativement plus élevée dans les parcours de type « TP permanent » et plutôt inférieure à un mi-temps dans les parcours de type « TP peu actif ».

### **Les parcours de type « TP continu » : un emploi à temps partiel stable plutôt dans le secteur tertiaire, hors commerce, à l'âge de 40 ans**

Le groupe « **TP continu** », représentant 25 % des effectifs, rassemble des parcours dont la durée en emploi est, en moyenne, proche de celle des parcours comprenant du temps partiel, soit environ 15 années sur les 21 années couvrant les âges de 20 à 40 ans (*tableau 7*). L'emploi est quasi exclusivement à temps partiel (12,6 années en moyenne). Le temps complet est occasionnel et ne précède jamais immédiatement un emploi à temps partiel (TCTP=0 ; *tableau 6a*). Les prises et reprises d'activité se font à temps partiel (INTP=0,33). Les sorties du temps partiel se font un peu plus fréquemment par le chômage que dans la plupart des autres groupes (TPCH=0,19 contre 0,08). L'emploi à temps partiel est une condition de travail durable qui s'exerce dans le cadre d'emplois longs, d'au moins 5 ans chez le même employeur, lesquels représentent 81 % du temps en emploi.

Les personnes qui suivent les parcours de type « TP continu » se caractérisent essentiellement par leur position sur le marché du travail ; les caractéristiques individuelles et familiales ne ressortant pas comme significatives dans le suivi de ces parcours (*tableau 10*).

Les personnes sont plus fréquemment cadres ou assimilés (fonctionnaire de catégorie A, ingénieur...) que l'ensemble de la population (12 % contre 9 %) et, toutes choses égales par ailleurs, être cadre multiplie par 1,84 la probabilité d'appartenir au groupe « TP continu ». Ces personnes occupent aussi significativement plus souvent des professions manuelles ou des activités de bureau, d'enseignement ou comme commercial ; toutes choses égales par ailleurs, exercer ces fonctions multiplie par respectivement 2,5 et 2 la probabilité d'appartenir au groupe. Elles sont en revanche moins souvent dans les secteurs non tertiaires (16 % contre 18 %) et le commerce (18 % contre 25 %) ; travailler dans ces secteurs réduit de moitié la probabilité de suivre des parcours de type « TP continu ».

### **Les parcours de type « TP tardif » : un emploi à temps partiel stable pour des femmes en couple**

Le groupe « **TP tardif** », représentant 16 % des effectifs, rassemble des parcours où le temps partiel occupe la moitié des années en emploi, avec en moyenne 7 années à temps partiel sur les presque 13 années en emploi. Les quelques emplois à temps complet sont occupés en début de parcours, mais ils ne précèdent jamais directement un temps partiel (TCTP=0). L'entrée dans le temps partiel se fait quasi exclusivement après une période d'inactivité (INTP=0,96), qu'un emploi à temps complet ait été occupé avant ou non. Dans ce dernier cas, l'entrée dans l'emploi se fait donc à temps partiel. Le premier emploi à temps partiel apparaît assez tardivement dans le parcours professionnel, plus de 7 années en moyenne après le 1<sup>er</sup> emploi, au-delà de l'âge de 33 ans en moyenne (*tableau 7*).

Les parcours du groupe « TP tardif » sont suivis quasi exclusivement par des femmes (98 %). Toutes choses égales par ailleurs, être un homme divise par plus de 6 la probabilité d'appartenir au groupe.

Les personnes qui suivent ces parcours sont un peu plus souvent parents d'au moins deux enfants (80 % contre 76 %), sans que le fait d'avoir au moins deux enfants soit significatif dans l'appartenance au groupe lorsque les autres caractéristiques sont contrôlées. Elles ont aussi été plus fréquemment longtemps en couple entre les âges de 20 et 40 ans ; 70 % d'entre elles ont été en couple au moins 18 ans, contre 57 % pour l'ensemble de la population. Ces personnes sont également plus nombreuses à déclarer avoir eu des problèmes de santé (63 % contre 56 %).

Comparé à l'ensemble de la population, le groupe compte relativement moins de salariés du secteur public (15 % contre 24 %) et, toutes choses égales par ailleurs, être salarié du public réduit par 2,7 la probabilité d'appartenir au groupe plutôt qu'à l'un des cinq autres groupes de parcours à temps partiel. Lors du dernier emploi occupé à l'âge de 40 ans, le contrat de travail était plus souvent un contrat à durée non limitée (81 % contre 77 %), mais cette forme de contrat n'apparaît pas comme une caractéristique significative du groupe.

Les personnes qui suivent les parcours de type « TP tardif » exercent plus fréquemment une fonction de soins (24 % contre 15 %) et exercer ce type de fonction multiplie par plus de 3 la probabilité de suivre ce type de parcours. Elles sont moins présentes dans les secteurs non tertiaires (10 % contre 18 %) et, toutes choses égales par ailleurs, travailler dans l'agriculture, l'industrie ou la construction réduit par 2,2 la probabilité d'appartenir au groupe « TP tardif ».

### **Les parcours de type « TP peu actif » : un lien lâche à l'emploi, avec des contrats courts et une faible quotité de travail, qui concerne davantage des femmes ayant au moins deux enfants**

Le groupe « **TP peu actif** », représentant 21 % des effectifs, rassemble des parcours où, en moyenne, 6,5 années sont à temps partiel. L'inactivité est prédominante et sur les 21 années observées entre les âges de 20 et 40 ans, seules 11 années sont en emploi. L'entrée dans le temps partiel fait suite à un emploi à temps complet ( $TCTP=0,16$ ) ou à une période d'inactivité ( $INTP=0,64$ ). La sortie du temps partiel coïncide le plus souvent avec une sortie du marché du travail ( $TPIN>0$ ), ce qui est une spécificité du groupe. La période de temps partiel reste transitoire, alors que l'inactivité est un état durable.

Les personnes qui suivent les parcours de type « TP peu actif » sont à 93 % des femmes. Toutes choses égales par ailleurs, être un homme divise par plus de 3 la probabilité d'appartenir au groupe. Ces personnes sont plus fréquemment parents d'au moins deux enfants (86 % contre 76 %). Avoir au moins deux enfants multiplie par 2,2 la probabilité de suivre ces parcours.

La quotité de travail des personnes du groupe « TP peu actif » est globalement plus faible que pour l'ensemble de la population. Lorsqu'elles exercent un emploi à temps partiel, elles sont un peu moins souvent à mi-temps (45 % contre 49 % pour l'ensemble de la population) ou à 80 % (23 % contre 30 %). Toutes choses égales par ailleurs, travailler à temps partiel à 50 % ou 80 % réduit par au moins la moitié la probabilité de suivre les parcours « TP peu actif » par rapport à une quotité inférieure à 50 %.

À l'âge de 40 ans, les personnes du groupe ont plus fréquemment eu comme dernier type de contrat de travail un emploi à durée déterminée (CDD ou autre emploi court). Elles sont 37 % dans ce cas, contre 23 % pour l'ensemble de la population. Toutes choses égales par ailleurs, avoir eu comme dernier type de contrat un CDD ou un contrat court multiplie par 2,45 la probabilité d'appartenir au groupe.



### **Les parcours de type « TP transitoire » : un lien fort à l'emploi, des quotités de travail élevées pour des personnes plutôt peu diplômées, qui ont moins souvent deux enfants**

Le groupe « **TP transitoire** », représentant 13 % des effectifs, rassemble des parcours principalement en emploi avec en moyenne près de 20 années occupées, près de 5 années en emplois courts et seulement 5,5 années à temps partiel (*tableau 7*). Le temps partiel est une période transitoire qui suit et parfois précède un temps complet (TCTP=1, TPTC=0,37). Comme la période d'emploi à temps complet, la période à temps partiel se déroule pour 80 % du temps dans le cadre d'un emploi long.

Les personnes qui suivent les parcours de type « TP transitoire » se distinguent en premier lieu par leurs caractéristiques individuelles et familiales. Il s'agit un peu plus d'hommes (23 % contre 16 % pour l'ensemble de la population), mais sans qu'être un homme soit significatif dans le suivi du parcours lorsque les autres variables sont contrôlées. À la limite de la significativité statistique, ces personnes sont plus fréquemment nées françaises. Plus souvent, elles ont moins de deux enfants (39 % contre 24 %) ; avoir au moins deux enfants réduit par 1,8 la probabilité d'appartenir au groupe. Les personnes qui suivent ces parcours ont aussi significativement moins longtemps vécu en couple : 56 % ont au plus 17 années en couple sur les 21 années considérées (24 % ont au plus 10 ans de vie en couple, soit une proportion double de l'ensemble de la population) et avoir été au moins 18 années en couple divise par 1,8 la probabilité de suivre ces parcours.

Les personnes du groupe sont plutôt moins diplômées que le reste de la population et sont 31 % à ne pas avoir un diplôme du secondaire (26 % dans la population). Les effectifs de diplômés du supérieur sont trop faibles pour être pertinents, mais le lien entre l'absence de diplôme élevé et l'appartenance au groupe apparaît significative.

Les caractéristiques professionnelles apparaissent moins déterminantes dans le suivi des parcours de type « TP transitoire ». Il ressort seulement que lors du dernier emploi occupé à l'âge de 40 ans, les personnes travaillent plus fréquemment dans le secteur du commerce et exercent moins souvent des activités manuelles. Pour ce dernier emploi à 40 ans, seules 17 % des personnes du groupe ont été en contrat à durée définie contre 23 % dans l'ensemble de la population, mais avoir un contrat à durée non définie n'apparaît pas significatif dans le suivi de ce parcours, toutes choses égales par ailleurs.

### **Les parcours de type « TP permanent » : un lien fort à l'emploi, des quotités de travail élevées et des situations professionnelles stables à l'âge de 40 ans pour des femmes ayant plus souvent au moins deux enfants**

Le groupe « **TP permanent** », représentant 8 % des effectifs, rassemble des parcours essentiellement en emploi à temps partiel, lequel occupe en moyenne 16 des 20 années en emploi. La durée en emploi est proche de celle du groupe « TP transitoire », mais l'emploi à temps complet représente moins de 4 années en moyenne. Le premier emploi à temps partiel intervient 2 ans après le premier emploi, à presque 25 ans en moyenne. Le temps complet se situe en début de vie active, précédant le passage à temps partiel (TCTP=1), qui s'inscrit alors dans une relation d'emploi durable dans le cadre d'emplois longs (15 des 16 années à temps partiel).

Les personnes du groupe « TP permanent » sont des femmes relativement plus souvent que dans les autres groupes. Les femmes représentent 94 % des effectifs contre 84 % pour l'ensemble de la population. Par ailleurs, être une femme multiplie par plus de 4,3 la probabilité de suivre ces parcours.

Comme pour les personnes du groupe « TP transitoire », la durée de vie en couple est relativement plus courte que dans l'ensemble de la population. Les personnes qui suivent les parcours de type « TP permanent » sont 46 % à avoir été au plus 17 années en couple entre 20 et 40 ans et avoir longtemps été en couple (au moins 18 années) divise par 1,8 la probabilité de suivre ces parcours.

Ces personnes sont relativement plus souvent parents d'au moins deux enfants (84 % contre 76 % dans l'ensemble de la population) et relativement plus nombreuses à être diplômées du secondaire (63 %

ont un diplôme du niveau brevet ou bac contre 52 % dans la population), mais sans que cela apparaisse comme un trait significatif du suivi du parcours lorsque les autres caractéristiques sont contrôlées.

Les personnes du groupe sont moins fréquemment cadres (5 % contre 9 %), ce qui pourrait être lié à leur longue durée passée à temps partiel, et bien que les effectifs concernés soient faibles, la sous-représentation des cadres dans le groupe est un trait significatif du suivi de ces parcours ; être cadre divise par 3,9 la probabilité d'appartenir au groupe.

Du point de vue des emplois occupés, les personnes qui suivent les parcours de type « TP permanent » exercent plutôt à temps partiel avec une quotité de travail importante. Elles sont 49 % à exercer le plus fréquemment à 80 % contre seulement 30 % pour l'ensemble de la population. Toutes choses égales par ailleurs, une quotité de 80 % multiplie par 2,6 la probabilité d'appartenir au groupe, par rapport à une quotité inférieure à 50 %.

Ces personnes sont significativement plus souvent en CDI à l'âge de 40 ans : c'est le cas de 90 % d'entre elles et, toutes choses égales par ailleurs, avoir un CDD ou un contrat court réduit par 3,1 la probabilité de suivre les parcours de type « TP permanent ». À l'âge de 40 ans, leur dernier emploi est aussi plus fréquemment dans les secteurs non tertiaires (31 % contre 18 %) et, dans une moindre mesure, dans l'éducation et la santé (22 % contre 24 %). Exercer dans ces secteurs multiplie respectivement par 5 et 3 la probabilité de suivre ce type de parcours.

### **Les parcours de type « TP d'entrée » : l'emploi à temps partiel comme modalité d'accès à l'emploi à temps complet**

Le groupe « **TP d'entrée** », représentant 17 % des effectifs, rassemble des parcours où le temps partiel reste minoritaire, concernant seulement 5 des 18 années en emploi, mais apparaît assez vite après l'entrée sur le marché du travail. Le premier emploi à temps partiel intervient à presque 24 ans, soit un an et demi après le premier emploi en moyenne. L'emploi à temps partiel peut faire suite à une période de chômage (CHTP), mais il ne succède pas directement à un temps complet. L'emploi à temps partiel est réalisé presque aussi fréquemment dans le cadre d'emplois longs (2,0 années)<sup>12</sup> que de périodes d'emplois courts (2,9 années).

Les parcours de type « TP d'entrée » sont suivis relativement plus par des hommes (40 % des effectifs du groupe). Toutes choses égales par ailleurs, être un homme multiplie par 4,3 la probabilité de suivre ces parcours. Ces personnes sont aussi moins fréquemment parents d'au moins deux enfants (61 % contre 76 %) et avoir au moins deux enfants réduit par plus de 2 la probabilité de suivre ce type de parcours.

Les personnes qui suivent ces parcours sont plus fréquemment étrangères ou nées étrangères (17 % contre 12 %) et, toutes choses égales par ailleurs, ne pas être né français multiplie par 2 la probabilité de suivre des parcours de type « TP d'entrée ».

Elles sont relativement plus souvent diplômées du supérieur (32 % contre 21 %) et être diplômé du supérieur multiplie par 2,4 la probabilité de suivre ces parcours.

Le dernier emploi occupé à l'âge de 40 ans est plus souvent en contrat sans durée définie. Seules 16 % des personnes du groupe ont pour dernier contrat à 40 ans un CDD ou un emploi court. Avoir ce type de contrat réduit par 2 la probabilité d'appartenir au groupe. Les personnes du groupe exercent un peu moins fréquemment que le reste de la population des activités de bureau, d'enseignement ou en tant que commercial (31 % contre 36 %). Cependant, lorsque les autres caractéristiques sont contrôlées, exercer ce type de fonction multiplie par 2,6 environ la probabilité d'appartenir au groupe, alors qu'exercer un métier manuel la réduit par 2,1. Les personnes sont relativement plus nombreuses à exercer dans les secteurs non tertiaires (27 % contre 18 %). Travailler dans l'agriculture, l'industrie ou la construction multiplie par 3 la probabilité d'appartenir au groupe.

---

<sup>12</sup> La durée moyenne en emploi long est inférieure à 5 ans, car la moyenne porte également sur des personnes qui n'ont pas été à temps partiel dans le cadre d'un emploi long.

Tableau 10  
**Probabilité de suivre un type de parcours donné plutôt que les autres  
(rapports de chances)**

	Parcours de type ...					
	continu	tardif	peu actif	transitoire	permanent	d'entrée
<b>Sexe</b>						
Femme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Homme	1,21 ns	0,16 ***	0,32 ***	1,32 ns	0,23 ***	4,29 ***
<b>Nationalité</b>						
Né français	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Étranger ou devenu français	1,01 ns	0,58 ns	1,36 ns	0,75 ns	0,34 *	1,99 **
<b>Nombre d'enfants</b>						
Moins de deux enfants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Deux enfants et plus	1,07 ns	1,18 ns	2,24 ***	0,57 **	1,57 ns	0,45 ***
<b>Durée passée en couple entre 20 et 40 ans</b>						
Au plus 17 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
18 ans et plus	1,11 ns	1,46 *	0,97 ns	0,57 **	0,55 **	1,33 ns
<b>Diplôme le plus élevé</b>						
Non diplômé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Brevet à bac	0,88 ns	0,93 ns	1,04 ns	0,73 ns	1,67 ns	1,27 ns
Diplômé du supérieur	0,75 ns	1,09 ns	1,38 ns	0,27 ***	1,67 ns	2,45 **
<b>Quotité la plus fréquente</b>						
< 50 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
50 % ou autre	1,13 ns	1,43 ns	0,54 ***	1,88 **	1,28 ns	0,89 ns
80 %	1,44 ns	1,52 ns	0,41 ***	1,31 ns	2,63 **	0,62 ns
<b>Dernier statut</b>						
Salarié du privé ou indépendant	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Salarié du public	1,14 ns	0,37 ***	1,25 ns	1,06 ns	0,92 ns	1,63 ns
<b>Dernier type d'emploi</b>						
CDI ou assimilé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CDD et contrats courts	1,26 ns	0,81 ns	2,45 ***	0,64 ns	0,32 ***	0,50 **
<b>Dernière fonction</b>						
Activité manuelle	2,52 ***	1,89 *	0,73 ns	0,47 **	0,83 ns	0,49 **
Activité de bureau	2,01 **	1,47 ns	0,99 ns	0,69 ns	1,07 ns	0,39 ***
Soin aux personnes	1,62 ns	3,11 ***	0,61 ns	1,17 ns	0,21 **	0,64 ns
Autres fonctions	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Dernier secteur d'activité</b>						
Non tertiaire	0,57 **	0,45 **	0,99 ns	0,84 ns	5,07 ***	2,96 ***
Commerce	0,48 ***	0,98 ns	0,88 ns	2,17 **	1,48 ns	1,93 *
Éducation, santé	0,90 ns	0,70 ns	0,78 ns	1,29 ns	3,04 **	1,23 ns
Administration	0,64 ns	1,41 ns	0,97 ns	0,21 **	3,49 *	2,00 ns
Autres services	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Dernière catégorie socioprofessionnelle</b>						
Cadre et assimilés	1,84 **	0,51 ns	0,81 ns	0,68 ns	0,25 **	1,44 ns
Non-cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Problèmes de santé</b>						
Pas de problèmes de santé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Des problèmes de santé	0,99 ns	1,44 *	1,35 *	0,75 ns	0,90 ns	0,69 *
<b>Nombre d'observations</b>	223	145	190	106	86	139

Estimation par un modèle logistique avec pondérations normalisées.

\*\*\* Significativité au seuil de 1 % ; \*\* au seuil de 5 % ; \* au seuil de 10 % ; ns : non significatif au seuil de 10 % ; Réf. : modalité de référence.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de suivre les parcours « TP tardif » plutôt que les autres types de parcours est 6,3 fois inférieure (1/0,16) pour un homme que pour une femme.

Champ : personnes nées entre 1935 et 1964, ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares. Statistiques pondérées.

## Encadré 2. Types de parcours et transitions remarquables

Les types de parcours identifiés par l'analyse de classification se différencient principalement par les transitions qui les jalonnent. Par exemple, les passages d'un temps partiel à un temps complet sont caractéristiques des parcours de type « TP d'entrée » et, dans une moindre mesure, des parcours de type « TP transitoire » (*tableau 6a en page 16*).

De façon synthétique, les correspondances sont les suivantes :

- temps complet à temps partiel (TCTP) : types « TP transitoire » et « TP permanent » ;
- temps partiel à temps complet (TPTC) : types « TP d'entrée » et « TP transitoire » ;
- temps complet à inactivité (TCIN) : type « TP tardif » ;
- temps partiel à inactivité (TPIN) : type « TP peu actif ».

Assez naturellement, le profil des personnes qui réalisent ces transitions est très similaire à celui qui a pu être identifié pour les types de parcours où elles se réalisent le plus fréquemment.

Ainsi les **passages directs d'un temps complet à un temps partiel**, plus fréquents dans les parcours de type « TP transitoire » et « TP permanent », sont plutôt le fait de femmes, de personnes nées françaises, ayant une vie de couple relativement plus courte que la moyenne. Ces personnes sont moins fréquemment diplômées du supérieur. À l'approche des 40 ans, elles sont plus fréquemment non-cadres, en contrat à durée non limitée (en CDI, fonctionnaires ou indépendantes) et travaillent dans les secteurs non tertiaires ou le commerce (*tableau A*). Ces personnes ont aussi plus fréquemment moins de deux enfants, avoir au moins deux enfants réduit de moitié la probabilité de passer directement d'un temps complet à un temps partiel par rapport à ne pas en avoir ou n'en avoir qu'un seul.

Les **passages directs du temps partiel au temps complet**, spécifiques des parcours de type « TP d'entrée » et « TP transitoire », sont relativement plus fréquents pour les hommes, d'origine étrangère et parents de moins de deux enfants. Pour leur dernier emploi occupé à l'âge de 40 ans, ces personnes sont plutôt en CDI, dans les secteurs non tertiaires ou le commerce, et exercent moins fréquemment des activités manuelles ou de bureau. Elles déclarent aussi moins souvent avoir eu des problèmes de santé.

Les **passages du temps complet à l'inactivité**, plus fréquents dans les parcours « TP tardif », sont relativement plus le fait de femmes, de personnes ayant été longtemps en couple entre 20 et 40 ans et de personnes déclarant des problèmes de santé.

Les **passages du temps partiel à l'inactivité**, spécifiques des parcours « TP peu actif », sont relativement plus fréquents chez les femmes et les personnes ayant au moins deux enfants. La quotité de travail à temps partiel est peu élevée et, à l'approche de 40 ans, l'emploi est plutôt en contrat à durée définie (CDD, intérim...).

Tableau A  
Probabilité d'occurrence de transitions dans les parcours entre 20 et 40 ans  
(rapports de chances)

	Transitions d'une année sur l'autre			
	du temps complet au temps partiel TCTP	du temps partiel au temps complet TPTC	du temps complet à l'inactivité TCIN	du temps partiel à l'inactivité TPIN
<b>Sexe</b>				
Femme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Homme	0,65 *	3,49 ***	0,34 ***	0,31 ***
<b>Nationalité</b>				
Né français	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Étranger ou devenu français	0,59 *	1,84 **	0,78 ns	1,39 ns
<b>Nombre d'enfants</b>				
Moins de deux enfants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Deux enfants et plus	0,97 ns	0,43 ***	1,25 ns	2,20 ***
<b>Durée passée en couple entre 20 et 40 ans</b>				
Au plus 17 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
18 ans et plus	0,52 ***	1,03 ns	1,46 **	0,93 ns
<b>Diplôme le plus élevé</b>				
Non diplômé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Brevet à bac	0,95 ns	1,07 ns	0,96 ns	1,09 ns
Diplômé du supérieur	0,58 *	1,42 ns	0,86 ns	1,58 ns

<b>Quotité la plus fréquente</b>					
< 50 %	Réf.		Réf.		Réf.
50 % ou autre	1,65 **		1,06 ns		0,56 ***
80 %	1,92 ***		0,68 ns		0,41 ***
<b>Dernier statut à 40 ans</b>					
Salarié du privé ou indépendant	Réf.		Réf.		Réf.
Salarié du public	0,82 ns		1,82 *		1,22 ns
<b>Dernier type d'emploi à 40 ans</b>					
CDI ou assimilé (fonctionnaire, indépendant)	Réf.		Réf.		Réf.
CDD, intérim et autres contrats courts	0,56 ***		0,40 ***		2,54 ***
<b>Dernière fonction occupée à 40 ans</b>					
Activité manuelle (production, gardiennage...)	0,48 ***		0,43 ***		1,29 ns
Activité de bureau, d'enseignement, commercial	0,72 ns		0,50 **		1,11 ns
Soin aux personnes	0,60 ns		1,10 ns		1,64 ns
Autres fonctions	Réf.		Réf.		Réf.
<b>Dernier secteur d'activité à 40 ans</b>					
Non tertiaire	1,69 *		2,64 ***		0,65 ns
Commerce	1,75 **		2,08 **		1,06 ns
Éducation, santé	1,28 ns		1,15 ns		1,13 ns
Administration	0,92 ns		1,34 ns		0,88 ns
Autres services	Réf.		Réf.		Réf.
<b>Dernière catégorie socioprofessionnelle à 40 ans</b>					
Cadre et assimilés	0,37 **		1,34 ns		0,61 ns
Non-cadre	Réf.		Réf.		Réf.
<b>Problèmes de santé eus à la date de l'enquête</b>					
Pas de problèmes de santé	Réf.		Réf.		Réf.
Des problèmes de santé	0,76 *		0,69 **		1,88 ***
<b>Nombre d'observations</b>	224		181		245
					196

Estimation par un modèle logistique avec pondérations normalisées.

\*\*\* Significativité au seuil de 1 % ; \*\* au seuil de 5 % ; \* au seuil de 10 % ; ns : non significatif au seuil de 10 % ; Réf. : modalité de référence.

Champ : personnes nées entre 1935 et 1964, ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares. Statistiques pondérées.



## 2. CONTEXTE PROFESSIONNEL ET FAMILIAL DES ÉPISODES DE TEMPS PARTIEL

Les motifs de l'occupation d'un emploi à temps partiel ne sont pas renseignés dans les données que nous utilisons<sup>13</sup>. Néanmoins, un des principaux facteurs susceptibles d'influencer le passage à temps partiel, et déclaré comme tel dans les enquêtes<sup>14</sup>, est l'arrivée d'enfants dans la famille, essentiellement pour les femmes. Ainsi, selon l'enquête Emploi, en 2011, 34 % des femmes et 7 % des hommes déclaraient être à temps partiel pour s'occuper des enfants ou d'un autre membre de la famille. Sans examiner les liens de causalité entre parcours professionnel et calendrier des naissances, il est intéressant de positionner, par rapport aux naissances, les transitions réalisées par les femmes entre temps complet, temps partiel et inactivité qui caractérisent les différents types de parcours qu'elles suivent<sup>15</sup> (**section 2.1**).

Les effectifs étudiés étant relativement réduits, ils ne permettent pas toujours de préciser le lien entre les changements de rythme d'activité et les naissances pour chaque type de parcours. Toutefois, le déroulement des parcours professionnels, le profil des travailleurs et, pour les femmes, le lien entre transitions et naissances permettent d'avoir des indications sur la marge de liberté dont disposent les personnes pour décider de leur situation vis-à-vis de l'emploi et notamment de l'occupation d'un temps partiel (**section 2.2**).

### 2.1. *Changement de rythme d'activité et naissance des enfants*

La comparaison de la proportion de femmes en emploi avant et au moment des naissances atteste d'un lien fort entre leur activité et l'arrivée d'un enfant. En effet, les baisses de rythme d'activité interviennent fréquemment au moment des naissances et la proportion de femmes en emploi à temps complet est d'autant plus faible que la taille de la famille, déjà existante ou à venir (y compris au-delà de 40 ans), est importante<sup>16</sup> (*encadré 3*).

Les mères de deux enfants sont celles dont la situation semble évoluer le plus graduellement au fil des naissances, notamment par le recours au temps partiel. Ainsi, les mères de deux enfants sont relativement plus nombreuses que les autres mères à rester en emploi suite à la naissance du 1<sup>er</sup> enfant (67 % contre 55 % pour les mères d'un seul enfant et 58 % des mères de trois enfants). Par ailleurs, la proportion des mères de deux enfants qui passent à temps partiel l'année d'une naissance lorsqu'elles ne le sont pas l'année précédente (22 %) est significativement<sup>17</sup> plus élevée que pour les autres mères (7 % pour les mères d'un enfant, 19 % pour les mères d'au moins trois enfants). L'année de la naissance du deuxième enfant, les mères de deux enfants ne sont alors que quatre sur dix à être inactives, comme les mères d'un seul enfant lors de l'unique naissance, alors que c'est le cas de la moitié (49 %) des mères d'au moins trois enfants.

Ces différences de comportements d'activité des mères selon le nombre de leurs enfants renvoient certainement à des profils professionnels, sociologiques et identitaires différents<sup>18</sup>. En particulier, parmi les femmes ayant été à temps partiel entre 20 et 40 ans, les mères de deux enfants apparaissent en moyenne plus diplômées : 78 % d'entre elles sont diplômées du secondaire ou du supérieur, mais moins de 70 % des autres mères (69 % pour les mères d'un seul enfant, 68 % pour les mères d'au

---

<sup>13</sup> L'enquête interroge les personnes sur leurs conditions de travail et leur ressenti lors des changements affectant leur parcours professionnel, mais l'information est souvent lacunaire en plus d'être hétérogène.

<sup>14</sup> Pak (2013) ; Bourreau-Dubois *et al.* (2001) ; Galtier (1999ab).

<sup>15</sup> Les statistiques calculées sur l'ensemble de la population occupant un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans sont peu différentes de celles calculées sur les seules femmes (84 % de l'effectif) et présentées ici.

<sup>16</sup> Le constat ici fait sur les femmes occupant un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans est largement documenté sur la population des femmes. Voir notamment Pailhé et Solaz (2012) ; Minni et Moschion (2010) ; Marc (2008).

<sup>17</sup> Au seuil de 1 %.

<sup>18</sup> Garner *et al.* (2006) ; Breton et Prioux (2009).

moins trois enfants)<sup>19</sup>. Or, si elles sont plus diplômées, ces femmes ont un choix de postes *a priori* plus étendu, peuvent prétendre à des rémunérations souvent supérieures et disposer de plus de latitude d'organisation en termes horaires. Les frais de garde des enfants pèsent aussi relativement moins sur leur budget que pour des femmes moins bien positionnées sur le marché du travail. En retour, les coûts d'opportunité d'une réduction de la quotité de travail sont plus importants, à la fois de façon immédiate en raison de la baisse des revenus professionnels qui ne sont pas forcément compensés par la baisse des frais de garde, mais aussi à moyen et long terme du fait du resserrement éventuel des perspectives de progression professionnelle. Pour cette raison, les mères les mieux rémunérées peuvent avoir intérêt à retarder le passage à un temps partiel lorsqu'elles occupent un emploi à temps complet. À l'opposé, les mères en situation moins favorable sur le marché du travail peuvent trouver un intérêt plus limité à conserver une quotité de travail élevée tant que le revenu de leur ménage reste suffisant. Qu'elles en fassent le choix ou qu'elles y soient contraintes faute de pouvoir ajuster à la baisse leur durée de travail, ces femmes sont alors plutôt conduites à suspendre leur activité plutôt que de la poursuivre avec une quotité de travail réduite. Pour les mêmes raisons, lorsque les enfants sont plus grands, le retour à temps complet après un temps partiel est plus probable pour les mères les mieux positionnées sur le marché du travail.

Ces considérations sur le niveau d'études ne sont bien sûr qu'un des facteurs explicatifs des comportements d'activité différenciés des femmes et seraient à examiner au niveau des ménages, où se déterminent les arbitrages entre vie familiale et vie professionnelle pour chacun des parents. Nos données ne nous permettent pas d'avoir d'éléments suffisamment détaillés pour le faire, car les revenus du ménage sont au mieux connus à la date de l'enquête et aucune indication n'est donnée sur la situation professionnelle du conjoint. Cependant, ces justifications aux changements de rythme d'activité des mères peuvent éclairer certaines de nos observations.

### **Encadré 3. Cessations et réductions d'activité autour des naissances pour les femmes ayant un emploi à temps partiel avant 40 ans**

La comparaison de la proportion de femmes en emploi avant et au moment des naissances atteste du lien entre l'activité et l'arrivée d'un enfant pour les femmes ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans. Dans cette population, 93 % des femmes ont au moins un enfant à la date de l'enquête (2006/2007), 42 % en ont deux et 37 % en ont au moins trois.

L'année précédant la naissance de leur premier enfant, les femmes sont 71 % à être en emploi (*graphique Aa*), dont 28 % à temps partiel, mais elles ne sont plus que 59 % à être en emploi l'année de la naissance. La proportion de femmes en emploi, avant la naissance et l'année de la naissance, décroît avec l'agrandissement de la famille, alors que la proportion de femmes à temps partiel tend à augmenter : avant la naissance du 2<sup>e</sup> enfant, 60 % des femmes sont en emploi et 54 % d'entre elles à temps partiel (32 % rapportés à 60 %) ; pour le 3<sup>e</sup> enfant, elles sont respectivement 47 % et 71 % ; l'année de la naissance du 2<sup>e</sup> enfant, 51 % des mères sont en emploi dont 62 % à temps partiel ; pour le 3<sup>e</sup> enfant, elles sont 38 % à être en emploi dont 81 % à temps partiel.

Les cessations d'activité au moment des naissances sont d'autant plus fréquentes que le nombre d'enfants que les femmes ont ou auront est important. Ainsi, la proportion de femmes en emploi décroît avec le nombre de leurs enfants : l'année précédant la naissance du 1<sup>er</sup> enfant, près de 80 % des mères d'un et de deux enfants sont en emploi, contre seulement 60 % des mères d'au moins trois enfants (*graphique Ab*). Les réductions d'activité concernent une proportion croissante de femmes au fil des naissances, mais les mères de deux enfants sont celles qui ont le plus recours au temps partiel : par exemple, lors de la naissance du 2<sup>e</sup> enfant, 59 % d'entre elles ayant un emploi sont à temps partiel (38 % des mères de deux enfants), mais 47 % des mères de trois enfants.

Les cessations d'activité interviennent essentiellement au moment de l'arrivée d'un enfant. Quels que soient le nombre d'enfants et le rang de naissance, la proportion des mères en emploi baisse l'année d'une naissance et, pour les naissances de rang 2 et plus, la proportion des femmes en emploi l'année précédant la naissance est proche de celle de l'année de naissance de rang inférieur (par exemple, pour une 3<sup>e</sup> naissance, 47 % des mères sont en emploi l'année de la naissance comme l'année précédente).

<sup>19</sup> Les mères de deux enfants sont significativement plus nombreuses à être diplômées du secondaire ou du supérieur que les mères d'un enfant et d'au moins trois enfants (respectivement aux seuils de 5 % et de 1 %).

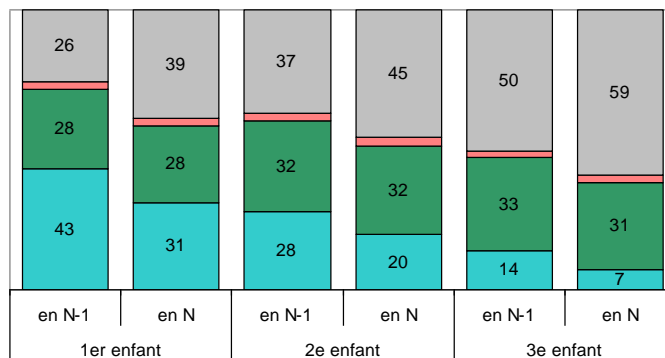


Les réductions d'activité sont également concentrées sur les années de naissance, mais semblent aussi intervenir entre deux naissances. Ainsi, parmi les 67 % de mères de deux enfants en emploi l'année de la naissance de leur 1<sup>er</sup> enfant, 49 % sont à temps partiel (33 % des mères de deux enfants) alors qu'elles ne sont que 43 % l'année précédente. L'année précédant la naissance de leur 2<sup>nd</sup> enfant, les mères de deux enfants sont toujours 67 % à être en emploi, mais 56 % d'entre elles occupent un emploi à temps partiel.

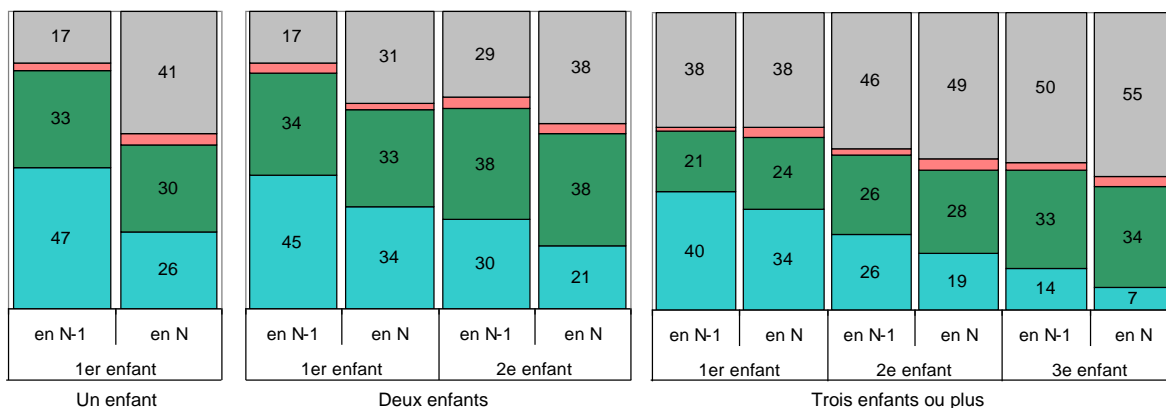
Graphique A  
Situation d'emploi l'année de la naissance des enfants (N) et l'année précédente (N-1)

■ Temps complet ■ Temps partiel ■ Chômage ■ Inactivité

a) Selon le rang de l'enfant (en %)



b) Selon le rang de l'enfant et le nombre d'enfants à la date de l'enquête (en %)



Lecture : 47 % des femmes ayant eu un seul enfant occupaient un emploi à temps complet l'année précédant la naissance ; elles n'étaient plus que 26 % l'année de la naissance.

Champ : femmes nées entre 1935 et 1964, ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans, ayant au moins un enfant à la date de l'enquête.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares. Statistiques pondérées.

Un moyen d'apprécier le lien entre le changement de rythme d'activité au cours du parcours professionnel et le calendrier des naissances consiste à mesurer la durée entre une naissance et un changement ultérieur de rythme d'activité – le passage d'un temps complet à un temps partiel, d'un temps partiel à un temps complet ou d'un passage à l'inactivité<sup>20</sup>. Les effectifs relativement faibles ne permettent cependant pas toujours d'attester la significativité des écarts constatés.

### ***Transition d'un temps complet à un temps partiel***

Deux tiers des mères qui passent d'un emploi à temps complet à un temps partiel le font suite à une naissance ; pour 40 % d'entre elles, l'année de naissance d'un enfant ou l'année suivante (*tableau 11*). La durée entre une naissance et cette transition apparaît peu liée au nombre d'enfants<sup>21</sup> : elle est en moyenne de 4,2 ans. Elle est plus élevée pour les mères d'un seul enfant (5,3 ans), mais ceci rend compte, au moins pour partie, d'un biais lié au nombre de naissances<sup>22</sup>.

Les mères de deux enfants à l'âge de 40 ans sont les plus nombreuses à passer d'un temps complet à un temps partiel (33 % contre 20 % des mères d'un enfant et 16 % des mères de trois enfants), mais sans que cet écart apparaisse significatif<sup>23</sup>.

Les transitions d'un temps complet à un temps partiel apparaissent dans les parcours de type « TP transitoire » et « TP permanent »<sup>24</sup> et restent rares dans les parcours de type « TP peu actif » et « TP d'entrée » (*tableau 6a*). Comme vu précédemment, si les conditions d'accès à l'emploi semblent primer dans le déroulement des parcours « TP transitoire », ce sont plutôt des considérations familiales qui seraient déterminantes dans les parcours de type « TP permanent ». La durée séparant une naissance du passage d'un temps complet à un temps partiel tend à le confirmer (*tableau 12*) : alors que seules 30 % des femmes qui suivent les parcours de type « TP transitoire » réalisent cette transition l'année de la naissance d'un enfant, c'est le cas de près des deux tiers des femmes qui suivent les parcours de type « TP permanent ».

### ***Transition d'un temps partiel à un temps complet***

Sept mères sur dix qui passent d'un temps partiel à un temps complet le font après une naissance, mais rarement l'année d'une naissance ou l'année suivante. La durée s'écoulant entre la naissance d'un enfant et le passage d'un temps partiel à un temps complet est en moyenne de plus de 8 ans pour les mères d'un et d'au moins trois enfants et elle est inférieure de deux ans pour les mères de deux enfants (*tableau 11*) qui, en moyenne plus diplômées, pourraient être plus pénalisées par le fait de rester à temps partiel. La proportion de mères réalisant ce type de transition est d'autant plus faible qu'elles ont des enfants à 40 ans : c'est le cas de 22 % des mères d'un enfant et 9 % des mères d'au moins trois enfants. Avoir au moins deux enfants diminue par 2,6 la probabilité de passer d'un temps partiel à un temps complet<sup>25</sup>.

---

<sup>20</sup> Par cohérence avec ces calendriers suivis jusqu'à 40 ans, le nombre d'enfants est également considéré à l'âge de 40 ans. Entre 41 ans et la date de l'enquête (2006/2007), 1 % des femmes étudiées a eu au moins un enfant.

<sup>21</sup> La proportion de femmes réalisant la transition l'année d'une naissance ou l'année suivante n'est pas significativement différente selon le nombre d'enfants à l'âge de 40 ans.

<sup>22</sup> La durée séparant une naissance d'une transition est biaisée à la baisse dans le cas où plusieurs naissances interviennent sur la période considérée ; la durée entre les naissances étant d'autant plus faible qu'elles sont nombreuses, la durée séparant un événement quelconque d'une naissance l'est également.

<sup>23</sup> De même, si on estime sur la seule population féminine le lien entre le nombre d'enfants et le passage d'un temps complet à un temps partiel, les résultats sont proches de ceux obtenus sur l'ensemble de la population ayant connu un épisode de temps partiel entre 20 et 40 ans (*tableau A en encadré 2*). Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, avoir au moins deux enfants n'apparaît pas significatif dans le fait de passer d'un temps complet à un temps partiel.

<sup>24</sup> Les mêmes caractéristiques distinguent du reste de la population les personnes qui passent du temps complet au temps partiel et celles qui suivent les parcours « TP transitoire » ou « TP permanent » (*encadré 2*).

<sup>25</sup> Résultats issus de l'estimation sur les seules femmes du modèle logistique présenté au tableau A de l'encadré 2. Les résultats sont proches de ceux portant sur l'ensemble de la population et sont peu sensibles aux autres variables de contrôle : en ne considérant que le nombre d'enfants comme variable explicative, la probabilité de passer d'un temps partiel à un temps complet serait divisée par 2,7.

Les transitions d'un temps partiel à un temps complet apparaissent dans les parcours « TP transitoire » et plus encore dans les parcours « TP d'entrée ». Pour les femmes, ces augmentations de la charge horaire de travail sont également peu concentrées autour d'une naissance et interviennent majoritairement au moins cinq années après (*tableau 12*).

### ***Transition d'un temps complet à l'inactivité***

Trois femmes sur dix ayant au moins un enfant à l'âge de 40 ans ont cessé leur activité professionnelle suite à un emploi à temps complet après être devenues mères, pour environ 80 % d'entre elles l'année de la naissance d'un enfant ou l'année suivante, quel que soit le nombre de leurs enfants à 40 ans (*tableau 11*).

Les transitions d'un temps complet à l'inactivité sont surtout présentes dans les parcours de type « TP tardif ». Pour les femmes qui suivent ces parcours, l'hypothèse selon laquelle la situation familiale serait déterminante dans le parcours semble se confirmer : 85 % des femmes qui suivent ces parcours et cessent toute activité professionnelle après un emploi à temps complet le font l'année d'une naissance ou l'année suivante (*tableau 12*).

### ***Transition d'un temps partiel à l'inactivité***

Parmi les mères qui sont devenues inactives après avoir occupé un emploi à temps partiel, 85 % ont cessé leur activité suite à une naissance et pour environ la moitié (54 %) dans l'année de la naissance d'un enfant ou l'année suivante. Ce type de transition reste cependant fréquent durant les années suivantes. Les mères sont d'autant plus nombreuses à avoir réalisé ce type de transition qu'elles ont plusieurs enfants (15 % des mères d'un enfant, 30 % des mères d'au moins trois enfants ; *tableau 11*). Avoir au moins deux enfants multiplie par 2,4 la probabilité de passer d'un temps partiel à l'inactivité<sup>26</sup>.

Les transitions d'un temps partiel à l'inactivité sont spécifiques des parcours « TP peu actif ». Dans ces parcours, les sorties du marché du travail apparaissent moins concentrées sur les périodes de naissance lorsque l'emploi est à temps partiel que lorsqu'il est à temps complet (*tableau 12*).

Pour les femmes, de façon assez attendue, la naissance d'un enfant s'accompagne moins fréquemment d'un accroissement d'activité, d'un temps partiel à un temps complet, que d'une réduction d'activité, d'un temps complet à un temps partiel ou d'un emploi à l'inactivité. Le passage de l'emploi à l'inactivité est aussi plus fréquent lorsque l'emploi est à temps complet plutôt qu'à temps partiel. Le temps partiel jouerait donc bien le rôle d'un substitut à l'inactivité en laissant la possibilité pour les femmes de se maintenir en emploi. Cette situation peut toutefois ne pas être pérenne, car plusieurs années après une naissance, l'inactivité peut succéder à un épisode d'emploi à temps partiel. Les raisons en sont multiples : le temps partiel a pu progressivement diminuer l'investissement dans la vie professionnelle de certaines femmes jusqu'à ce qu'elles ne souhaitent plus continuer à travailler, qu'elles ne le puissent plus faute de compétences adaptées ou encore que la perception des employeurs sur leur engagement professionnel se soit dégradée de telle sorte que la cessation d'activité s'impose plus ou moins à elles.

La prédominance des réductions ou cessations d'activité au moment d'une naissance dans les parcours « TP permanent », « TP tardif » et « TP peu actif » soutient l'hypothèse d'un rôle des déterminants familiaux dans le déroulement de ces parcours. À l'inverse, les parcours « TP transitoire » et « TP d'entrée », dont le déroulement semble moins synchronisé avec le calendrier des naissances, seraient davantage guidés par des déterminants professionnels.

---

<sup>26</sup> Idem note 25. En ne considérant que le nombre d'enfants comme variable explicative, la probabilité de passer d'un temps partiel à l'inactivité serait multipliée par 2,3.

Tableau 11  
Répartition des mères selon la durée entre une transition et une naissance,  
selon le nombre d'enfants à l'âge de 40 ans

En %

Durée entre la transition et la dernière naissance	Mères, à 40 ans, de ...			Ensemble
	un enfant	deux enfants	trois enfants ou plus	

***Passage d'un temps complet à un temps partiel (TCTP)***

0 ou 1 an après	<i>34,1</i>	41,3	41,7	40,5
au moins 2 ans après	65,9	58,7	58,3	59,5
Durée moyenne (en années)	5,3	4,0	4,0	4,2
Effectifs - en % des mères	20,1	33,4	16,1	24,5
- en % des mères réalisant la transition	68,1	62,0	73,4	65,7
Effectifs concernés observés	14	63	41	118

***Passage d'un temps partiel à un temps complet (TPTC)***

0 ou 1 an après	<i>12,1</i>	4,7	4,2	5,6
au moins 2 ans après	87,9	95,3	95,8	94,4
Durée moyenne (en années)	8,1	6,2	8,4	7,1
Effectifs - en % des mères	22,4	17,8	8,6	14,9
- en % des mères réalisant la transition	43,1	76,8	83,9	70,8
Effectifs concernés observés	11	50	25	86

***Passage d'un temps complet à l'inactivité (TCIN)***

0 ou 1 an après	80,8	77,1	81,2	79,4
au moins 2 ans après	<i>19,2</i>	22,9	18,8	20,6
Durée moyenne (en années)	1,3	1,3	0,7	1,0
Effectifs - en % des mères	30,4	30,4	32,8	31,3
- en % des mères réalisant la transition	75,9	78,4	85,1	80,8
Effectifs concernés observés	21	82	78	181

***Passage d'un temps partiel à l'inactivité (TPIN)***

0 ou 1 an après	<i>43,9</i>	53,9	55,6	54,0
au moins 2 ans après	56,1	46,1	44,4	46,0
Durée moyenne (en années)	4,3	3,3	2,8	3,1
Effectifs - en % des mères	15,3	23,7	30,3	25,1
- en % des mères réalisant la transition	70,3	87,1	85,2	84,6
Effectifs concernés observés	12	59	74	145

Les valeurs en italique portent sur moins de 10 répondantes à l'enquête.

Lecture : 41,3 % des mères de deux enfants à l'âge de 40 ans qui ont connu le passage d'un temps complet à un temps partiel entre 20 et 40 ans après une naissance (33,4 % des mères de deux enfants) l'ont vécu l'année de la naissance de l'un de leurs enfants ou l'année suivante.

Champ : femmes nées entre 1935 et 1964, à temps partiel entre 20 et 40 ans et ayant effectué la transition en cause après la naissance d'un enfant sur la période.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares. Statistiques pondérées (hors effectifs observés).

Tableau 12  
**Durée séparant une transition remarquable et la dernière naissance  
pour les mères, selon le type de parcours professionnel**

En %

Position de la transition par rapport à la dernière naissance :	Passage d'un temps complet à un temps partiel TCTP				Passage d'un temps partiel à un temps complet TPTC	
	peu actif	transitoire	permanent	d'entrée	transitoire	d'entrée
<b>0 ou 1 an après</b>	<i>ns</i>	30,6	64,5		<i>ns</i>	<i>ns</i>
<b>2 à 4 ans après</b>	<i>ns</i>	19,3	<i>ns</i>		<i>ns</i>	26,9
<b>5 à 9 ans après</b>	<i>ns</i>	24,9	<i>ns</i>	<i>ns</i>	51,4	33,8
<b>au moins 10 ans après</b>		25,2		<i>ns</i>	<i>ns</i>	32,4
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100
Effectifs observés	14	69	32	3	30	56

Position de la transition par rapport à la dernière naissance :	Passage d'un temps complet à l'inactivité TCIN				Passage d'un temps partiel à l'inactivité TPIN	
	tardif	peu actif	transitoire	d'entrée	peu actif	d'entrée
<b>0 ou 1 an après</b>	84,8	66,1	<i>ns</i>	70,5	53,7	<i>ns</i>
<b>2 à 4 ans après</b>	9,4	<i>ns</i>		<i>ns</i>	15,2	<i>ns</i>
<b>5 à 9 ans après</b>	<i>ns</i>	<i>ns</i>		<i>ns</i>	23,5	<i>ns</i>
<b>au moins 10 ans après</b>	<i>ns</i>	<i>ns</i>		<i>ns</i>	7,6	
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100
Effectifs observés	115	35	7	24	140	5

*ns* : valeurs non significatives, calculées sur moins de 10 répondantes à l'enquête.

Lecture : parmi les mères d'au moins un enfant à l'âge de 40 ans, 30,6 % de celles ayant suivi le parcours « TP transitoire » sont passées d'un emploi à temps complet à un temps partiel dans l'année de la naissance d'un de leurs enfants.

Champ : femmes nées entre 1935 et 1964, ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans, ayant connu la transition observée après la naissance d'un enfant intervenue sur la période.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares. Statistiques pondérées (hors effectifs observés).

## 2.2. *Marge de liberté dans l'occupation d'un emploi à temps partiel selon le déroulement du parcours professionnel*

Les déterminants de l'occupation d'un emploi à temps partiel sont très variés. Le temps partiel peut répondre à une attente du travailleur ou s'imposer à lui à défaut d'un temps complet et alors constituer une alternative à l'inactivité ou au chômage. Parfois, la frontière entre ces situations est difficile à établir. En effet, même lorsqu'il est lié à des raisons familiales, le passage à un temps partiel n'est pas nécessairement choisi dans le sens où ce peuvent être les conditions de l'emploi qui ne permettent pas de concilier aisément les nécessités familiales et les contraintes professionnelles. Le travailleur peut aussi se voir contraint d'occuper un temps partiel, mais s'en accommoder et se désinvestir de l'activité professionnelle au profit de sa vie familiale, ce qui peut au final l'éloigner du marché du travail et modifier en retour ses attentes en termes d'emploi.

À cet égard, Garner *et al.* (2006) distinguent deux grands facteurs expliquant une faible importance donnée à la valeur travail : d'une part, le travail lui-même et ses conditions d'exercice, qui peuvent expliquer la position de « retrait » des personnes peu qualifiées dans des emplois peu rémunérés, peu stables, dans des professions ne permettant pas l'expression de soi ; d'autre part, la concurrence exercée par les activités ou domaines de la vie relevant du « hors travail », comme la vie familiale. Ainsi, la présence de jeunes enfants concurrence de façon objective le travail des parents en raison de la charge horaire qu'elle représente. Excepté pour les cadres, son rôle est asymétrique entre les femmes et les hommes : alors que la valeur travail décroît de façon sensible avec le nombre d'enfants pour les femmes, elle est relativement indépendante du nombre d'enfants pour les hommes<sup>27</sup>. Les auteures relèvent en particulier l'« identité mixte travail / famille » des femmes en CDI à temps partiel, créée par le raccourcissement du temps de travail et « sans doute par une mise sous le boisseau d'une identité par le travail ».

Bourreau-Dubois *et al.* (2001) et Galtier (1999b) rendent compte de l'ambiguïté de la distinction entre temps partiel « choisi » et temps partiel « subi » ou « contraint » au sens où les personnes souhaiteraient occuper un emploi à temps complet. En comparant les situations professionnelles à deux années d'intervalle (1994 et 1996), ces travaux mettent en avant la persistance du temps partiel lorsqu'il est motivé par des raisons familiales. Les femmes qui choisissent de rester à temps partiel ont une quotité de travail plutôt élevée et sont plus fréquemment sous contrat à durée indéterminée, caractéristiques que l'on retrouve chez les personnes qui suivent les parcours de type « TP permanent » (tableau 10). Leur ménage est aussi plus aisé que la moyenne<sup>28</sup>.

Toutefois, en cas de temps partiel imposé, les femmes renonceraient aussi plus souvent que les hommes à allonger leur durée de travail. Une explication est que la présence d'enfants rendrait plus acceptable le temps partiel. En effet, le temps partiel permet au travailleur de disposer de plus de temps et, en général, d'être ainsi plus disponible pour sa famille.

Certains emplois à temps partiel s'accompagnent cependant de contraintes temporelles fortes et de conditions de travail pénibles qui empiètent sur le temps libéré. Le temps partiel se conjugue ainsi plus fréquemment que le temps complet avec des horaires irréguliers qui ne sont pas toujours compatibles avec le rythme scolaire (Pak, 2013 ; Galtier, 1999a). Par exemple, dans des secteurs comme l'aide à domicile, le temps partiel est la condition de travail normale, le temps restant disponible pour le « hors travail » est faible en raison du morcellement des emplois du temps et de leur variabilité (Barrois et Devetter, 2012). Dans ces métiers, l'absence de lien entre les caractéristiques familiales et le temps de travail tend à infirmer l'hypothèse d'un temps partiel choisi pour mieux concilier les vies

---

<sup>27</sup> Pour les cadres, les auteures observent une proportion similaire de femmes et d'hommes déclarant que le travail est important qu'ils aient zéro, un ou deux enfants (enfants de moins de 11 ans). En revanche, à partir de trois enfants, les femmes cadres déclarent quasiment toutes que le travail est important pour elles, alors que la proportion des hommes s'infléchit.

<sup>28</sup> Voir aussi Galtier (1999a).

professionnelle et familiale. Des contraintes horaires, auxquelles s'ajoutent des pénibilités physiques et psychologiques et des perspectives d'évolution parfois limitées, peuvent expliquer que le renoncement au temps complet soit plus fréquent dans le secteur de la santé et de l'action sociale (Galtier, 1999b). Les personnes qui suivent les parcours de type « TP tardif », essentiellement des femmes qui exercent plus souvent des activités de soin aux personnes (*tableau 10*), pourraient être dans cette situation.

Les travaux cités précédemment attestent aussi d'un lien entre temps partiel subi et instabilité dans l'emploi. D'une part, la probabilité d'être contraint d'occuper un temps partiel à défaut d'un temps complet est plus élevée pour les personnes en situation d'emploi précaire. Symétriquement, une relation lâche à l'emploi, soit en raison d'une faible quotité de temps partiel, soit en raison d'une activité discontinuée, marquée notamment par du chômage et de l'inactivité, réduit les perspectives d'accès à un emploi stable à temps complet. De fait, la récurrence d'épisodes à temps partiel serait plus fréquente pour les personnes peu diplômées. À l'inverse, les passages à temps complet seraient d'autant plus fréquents que les personnes sont diplômées, jeunes, ont une quotité de travail élevée et sont sous contrat à durée déterminée, ce qui leur permet alors de bénéficier d'opportunités de mobilité externe favorables.

Pour la population ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans, le niveau d'études n'apparaît lié de façon significative ni au passage d'un temps partiel à un temps complet, ni au passage d'un temps complet à un temps partiel (*tableau A en encadré 2*). Cependant, les personnes qui ont suivi les parcours de type « TP transitoire », qui réalisent relativement plus souvent que le reste de la population une transition du temps complet au temps partiel (TCTP=1 ; *tableau 6a*), sont aussi significativement moins souvent diplômées du supérieur (*tableau 10*). De même, les personnes qui ont suivi les parcours de type « TP d'entrée », qui réalisent relativement plus souvent que le reste de la population une transition du temps partiel au temps complet (TPTC=1,01) à des âges jeunes – par nature, avant 40 ans –, sont significativement plus souvent diplômées du supérieur.

Le caractère choisi ou subi du temps partiel n'est renseigné dans l'enquête SIP que pour les personnes en emploi à temps partiel aux dates de l'enquête, en 2006/2007 et 2010, soit à des dates souvent trop éloignées de la période d'observation pour être pertinentes (*encadré 4*).

Lors de l'enquête, il a également été demandé si « Pour l'essentiel l'enquêté a choisi lui-même son itinéraire professionnel », le niveau d'accord avec cette affirmation s'échelonnant de 0 à 10. Plus de 40 % de la population étudiée a évalué au moins 6/10 son accord avec le fait d'avoir choisi son itinéraire professionnel (*tableau 13*). La distribution autour de cette proportion est sensiblement équivalente quel que soit le type de parcours suivi. Seules les personnes qui ont suivi les parcours « TP d'entrée » déclarent plus souvent avoir choisi leur parcours : en moyenne, elles attribuent une note de 7,2 et plus de 66 % d'entre elles notent au moins 8/10 leur accord avec l'affirmation, contre 19 % pour l'ensemble de la population étudiée. À l'opposé, les personnes qui ont suivi les parcours « TP tardif » sont celles qui estiment le moins avoir choisi leur parcours : en moyenne, leur note est de 6,0 et elles sont 43 % à avoir noté au plus 5/10 l'accord avec l'affirmation, contre 38 % de la population étudiée.

Ces déclarations concordent avec les déductions faites à partir de l'analyse des parcours et du profil des travailleurs qui les suivent. Elles doivent être regardées avec prudence, car elles pourraient davantage refléter les dernières années travaillées que la période située avant l'âge de 40 ans. Toutefois, le biais peut être moins important pour les personnes dont la situation professionnelle est stabilisée à 40 ans et qui ont vraisemblablement moins connu des changements majeurs dans leur parcours par la suite, comme dans les parcours « TP continu », « TP tardif », « TP permanent » et « TP d'entrée ».

Tableau 13  
Niveau de maîtrise de l'itinéraire professionnel déclaré en 2006/2007,  
selon le type de parcours suivi

En %

Niveau déclaré	Types de parcours						Ensemble
	continu	tardif	peu actif	transitoire	permanent	d'entrée	
< 2	5,8	7,0	3,8	3,3	11,8	2,1	5,1
< 4	16,7	16,4	13,1	11,8	17,7	6,8	13,7
< 6	37,8	43,2	39,9	36,0	41,7	29,7	37,8
< 8	55,5	65,3	55,4	58,5	56,5	43,8	55,5
< 10	80,7	88,0	82,1	79,6	83,5	75,1	81,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Niveau moyen	6,5	6,0	6,5	6,7	6,2	7,2	6,5

Champ : personnes nées entre 1935 et 1964, ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans.  
Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 (collecte du 20 novembre 2006 au 31 janvier 2007) ; calculs Dares.  
Statistiques pondérées.

#### Encadré 4. Temps partiel choisi et temps partiel subi

Le caractère choisi ou subi du temps partiel n'est renseigné dans l'enquête SIP que pour les personnes en emploi à temps partiel aux dates de l'enquête, en 2006/2007 et 2010 soit, pour 2006, à des dates éloignées de 2 à 31 ans de la période d'observation selon l'année de naissance des personnes.

La proportion de personnes exerçant un emploi à temps partiel en 2006/2007 est d'autant moins importante que cette situation est peu fréquente à l'approche de 40 ans : ainsi, seuls 8 % des travailleurs qui suivent les parcours « TP d'entrée », majoritairement à temps complet à l'âge de 40 ans, sont à temps partiel en 2006/2007, alors que c'est le cas d'environ la moitié des travailleurs qui suivent les parcours « TP continu », « TP tardif » et « TP permanent » (tableau A). De l'ordre de 15 % des personnes qui suivent les parcours « TP continu » ou « TP tardif », soit près de 30 % de celles qui occupent un emploi à temps partiel en 2006/2007, déclarent occuper un temps partiel à défaut d'un temps complet, ce qui est la définition usuelle du temps partiel subi. Cette proportion est moitié moindre chez les personnes qui suivent les parcours « TP permanent ». Ces dernières sont en revanche proportionnellement plus nombreuses (20 %) à déclarer être à temps partiel pour s'occuper d'enfants ou d'un proche – ce qui rejoint l'analyse faite en section 1.3 – et pour d'autres activités (27 %).

Ces statistiques ne peuvent cependant pas donner une information pertinente sur les motifs d'occupation du temps partiel sur la période comprise entre les âges de 20 et 40 ans, car elles concernent une part trop restreinte de travailleurs, qui peuvent par ailleurs avoir des comportements d'activité après 40 ans qui se distinguent de leurs homologues avant 40 ans.

Tableau A  
Motifs du temps partiel déclaré en 2006/2007, selon le type de parcours suivi

En %

Motif du temps partiel	Types de parcours						Ensemble
	continu	tardif	peu actif	transitoire	permanent	d'entrée	
Subi	15,8	14,8	9,8	7,1	8,5	1,1	10,2
Soin à un proche	15,5	11,8	6,0	5,2	19,9	0,9	9,5
Raison de santé	5,9	3,7	4,4	1,0	0,0	0,6	3,2
Études, autre emploi	3,5	1,4	0,4	0,8	1,1	0,0	1,4
Autres activités	15,1	17,6	6,6	23,3	27,5	5,2	14,2
Total renseigné	55,8	49,3	27,2	37,4	56,9	7,8	38,4
Non renseigné	44,2	50,7	72,8	62,6	43,1	92,2	61,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : personnes nées entre 1935 et 1964, ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans.  
Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 (collecte du 20 novembre 2006 au 31 janvier 2007) ; calculs Dares.  
Statistiques pondérées.



Bien que les motifs d'occupation d'un emploi à temps partiel ne soient pas explicités dans l'enquête SIP, l'association des caractéristiques des parcours, des personnes qui les suivent, et des comportements d'activité des femmes autour des naissances donne des indications quant à la marge de liberté dont disposent les travailleurs sur le déroulement de leur parcours professionnel et notamment le passage par une période de temps partiel.

Pour les six types de parcours identifiés par la classification, six « types » de contexte décisionnel peuvent ainsi être tracés, auxquels peuvent être associés six profils de travailleurs à temps partiel.

Les travailleurs qui suivent les parcours de type « **TP continu** » ne se distinguent pas de façon significative des autres travailleurs connaissant du temps partiel. Dans ces parcours, l'occupation du temps partiel est durable et stable ; elle pourrait aussi bien correspondre à la condition de travail normale associée au poste occupé que résulter d'un choix délibéré du travailleur.

Les travailleurs qui suivent les parcours de type « **TP tardif** » sont plus souvent des femmes du secteur privé ou des indépendantes. Ils exercent plus fréquemment des activités de soin aux personnes. Même si leurs caractéristiques familiales ne se distinguent pas de façon significative de celles des autres personnes travaillant à temps partiel, le déroulement de leur première partie de carrière témoigne d'une rupture d'activité lors des naissances ; quelques années plus tard, le retour à l'emploi se fait à temps partiel. À partir de l'âge de 35 ans, le temps partiel devient alors la condition d'emploi majoritaire des personnes qui suivent ces parcours. Pour ces personnes, les emplois disponibles pourraient impliquer des contraintes horaires rendant difficile la conciliation des vies professionnelle et familiale et, même conforme à la moyenne, la situation familiale pourrait être déterminante dans le recours au temps partiel. Le temps partiel relèverait alors plutôt d'un choix contraint par les nécessités familiales, ce qui concorde avec le fait que les personnes qui suivent ces parcours sont celles qui estiment le moins avoir choisi leur itinéraire professionnel.

Les travailleurs qui suivent les parcours de type « **TP peu actif** » sont aussi plus fréquemment des femmes, mais qui ont significativement plus souvent que le reste de la population à temps partiel au moins deux enfants. Leur quotité de travail est relativement faible. Les parcours se caractérisent par une alternance entre des emplois courts à temps complet et à temps partiel, et des périodes d'inactivité. Le temps partiel pourrait ici correspondre à une situation résultant de faibles dispositions pour accéder à des emplois stables et de qualité, et des nécessités familiales entraînant un désinvestissement progressif de la vie professionnelle et une sortie du marché du travail.

Les travailleurs qui suivent les parcours de type « **TP transitoire** » sont plutôt moins diplômés que le reste de la population connaissant des périodes à temps partiel. Ce plus faible niveau d'études peut limiter le choix des postes accessibles. Il constitue notamment un handicap pour accéder à des emplois stables et peut expliquer que ces personnes totalisent un nombre d'années en emplois courts un peu supérieur à la moyenne<sup>29</sup>. Le caractère transitoire de l'occupation de l'emploi à temps partiel pourrait témoigner d'une situation par défaut entre deux emplois à temps complet, qui resterait la condition d'emploi privilégiée par ces personnes. Le temps partiel serait une situation plutôt subie. Il n'est pas non plus à exclure que pour les travailleurs ayant une durée passée en couple relativement courte et/ou ayant connu plusieurs vies de couple<sup>30</sup>, la relative instabilité dans l'emploi et un faible développement de la vie familiale soient aussi liés : les difficultés d'emploi contrariant la construction d'une vie de famille et, inversement, les difficultés à construire une vie de famille pesant sur la recherche d'une situation professionnelle plus pérenne.

<sup>29</sup> Pour rappel : 4,7 années contre 3,4 pour l'ensemble de la population étudiée (tableau 7).

<sup>30</sup> Les personnes appartenant au groupe « TP transitoire » sont celles qui ont le plus fréquemment de courtes durées de vie en couple ; elles connaissent néanmoins un nombre relativement élevé de vies de couple entre 20 et 40 ans : en particulier, les hommes ont eu 1,24 union en moyenne contre 1,06 pour l'ensemble des hommes, les femmes se rapprochent de la moyenne (1,06 union contre 1,13 pour l'ensemble des femmes).

Les travailleurs qui suivent les parcours de type « **TP permanent** » sont plus fréquemment des femmes et des personnes qui vivent en couple moins longtemps en moyenne que le reste de la population. La transition du temps complet vers le temps partiel intervient majoritairement au moment d'une naissance. Le temps partiel est durable, avec une quotité de travail élevée. Pour les personnes qui suivent les parcours de type « TP permanent », le temps partiel pourrait répondre à un souhait de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale pour alléger l'organisation pratique du quotidien. La stabilité de l'emploi faciliterait les ajustements du temps de travail en offrant des garanties sur le maintien du poste occupé. Le faible éloignement du temps complet pourrait aussi permettre de conserver des revenus suffisants et/ou un lien à l'emploi assez serré afin de maintenir une indépendance financière, qui a pu être acquise avant la mise en couple ou qui apparaît nécessaire lorsque la stabilité de vie en couple n'est pas assurée.

Une dernière situation est celle des travailleurs qui suivent les parcours de type « **TP d'entrée** », qui présentent un niveau d'études plus élevé que la moyenne et sont plus souvent d'origine étrangère. Pour ces personnes, à 40 % des hommes, le temps partiel pourrait être un « ticket d'entrée » dans l'emploi à temps complet selon l'expression de Galtier (1999b), c'est-à-dire une étape préalable pour accéder à des conditions d'emploi stables, en contrat à durée indéterminée et correspondant aux compétences des travailleurs. La période à temps partiel serait alors soit une période d'acquisition de compétences spécifiques, soit une période de probation leur permettant de signaler et de valoriser leurs compétences sur le marché du travail. Lors d'une naissance, c'est plutôt l'inactivité qui serait privilégiée pour alléger la charge horaire de travail, le retour à un temps complet intervenant plusieurs années après.

## CONCLUSION

Les six types de parcours qui sont mis en évidence recoupent plusieurs typologies classiques de l'emploi à temps partiel, croisant des critères de stabilité, de durée et de degré de choix des travailleurs. Pour certains travailleurs plutôt peu qualifiés, l'emploi à temps partiel apparaît à la fois comme un attribut et un accélérateur de fragilisation sur le marché du travail ; pour d'autres, plutôt mieux dotés et en situation d'emploi stable, le temps partiel permet certainement un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Ces parcours se déroulent sur moins de la moitié d'une vie active, mais les comportements d'activité qui peuvent être reliés à ces premières années permettent d'anticiper les années suivantes, à tout le moins de limiter les scénarios possibles. Ainsi, pour les travailleurs qui, sous toute vraisemblance, subissent le temps partiel, la suite de la carrière pourrait également être marquée par la récurrence d'épisodes d'emploi de courte durée, certains à temps partiel. À l'inverse, pour ceux qui ont un emploi stable, à temps partiel ou à temps complet, les perspectives sont plus favorables.

Ces résultats interrogent les politiques publiques visant la création d'emplois à travers le partage du travail. Si des mesures d'incitation des employeurs à recourir au temps partiel devaient être mises en place, elles devraient être calibrées de façon à concerner des emplois stables et des travailleurs suffisamment qualifiés pour qu'ils puissent rester libres de leur choix d'activité. Dans le cas contraire, le risque serait celui d'un enfermement des salariés les moins qualifiés dans le sous-emploi. Les abattements de cotisations sociales en vigueur durant les années 1990, qui étaient ciblés sur les emplois à durée indéterminée, mais non sur les caractéristiques des travailleurs, ont certes permis une croissance de l'emploi, mais probablement au prix d'un développement de telles situations en transformant des emplois à temps complet en emplois à temps partiel<sup>31</sup>. Les politiques s'attachant à réduire les disparités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, et celles cherchant à améliorer l'articulation entre les vies professionnelle et familiale, sont également à réfléchir au regard des effets négatifs que peut avoir un épisode de réduction voire d'interruption d'activité sur un parcours déjà fragile en limitant les possibilités futures de reprendre un emploi ou simplement d'augmenter le temps de travail. Le calibrage de ces politiques est rendu difficile par la diversité des situations et des attentes individuelles, ce qui invite à poursuivre leur étude. La disponibilité de données au niveau du ménage, précisant la situation professionnelle du conjoint, peut à cet égard être riche d'enseignements en permettant d'étudier les décisions jointes au sein des couples.

---

<sup>31</sup> Klein (2004).



## RÉFÉRENCES

- Barrois A. et Devetter F.-X. (2012), « Aides à domicile : un régime temporel non stabilisé qui témoigne des ambiguïtés d'une professionnalisation inachevée », *Drees, Dossiers solidarité santé*, n° 30.
- Bourreau-Dubois C., Guillot O. et Jankeliowitch-Laval E. (2001), « Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants », *Économie et statistique*, n° 349-350.
- Breton D. et Prioux F. (2009), « The one-child family: France in the European context », *Demographic research*, vol. 20, art. 27, pp. 657-692.
- Briard K. et Calavrezo O. (2016), « Les femmes à temps partiel et complet : quels parcours professionnels, quels profils ? », *Dares, Document d'études*, n° 199.
- Chaupain-Guillot S., Guillot O. et Jankeliowitch-Laval É. (2005), « Le passage du temps partiel au temps plein : une comparaison entre les pays de l'Europe des Quinze », *Économie du vieillissement*, éd. par Joël M-É. et Wittwer J., XXV<sup>es</sup> Journées de l'Association d'Économie sociale, L'Harmattan, tome 1, pp. 233-249.
- Duvivier Ch. et Narcy M. (2014), « Effet de la maternité sur la rémunération des mères et facteurs explicatifs : une comparaison public/privé », *CEE, Document de travail*, n° 170.
- Galtier B. (1999a), « Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois "faute de mieux" », *Économie et statistique*, n° 321-322.
- Galtier B. (1999b), « Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein ? », *Économie et statistique*, n° 321-322.
- Garner H., Méda D. et Senik Cl. (2006), « La place du travail dans les identités », *Économie et statistique*, n° 393-394.
- Klein T. (2004), « Onze ans d'exonération de cotisations sociales pour l'embauche à temps partiel », *Dares, Premières synthèses informations*, n° 18.1.
- Marc C. (2008), « Flexicurité et réforme du marché du travail : Qualité des emplois et transitions d'activité des femmes », *Travail et emploi*, n° 113.
- Minni C. et Moschion J. (2010), « Activité féminine et composition familiale depuis 1975 », *Dares analyses*, n° 27.
- Pailhé A. et Solaz A. (2012), « Durée et conditions de retour à l'emploi des mères après une naissance », *Retraite et société*, n° 63.
- Pak M. (2013), « Le travail à temps partiel », *Dares, Synthèses Stat'*, n° 4, juin ; pp. 13-14.
- Rivaud S. et Ulrich V. (2007), « Le poids du temps partiel dans les trajectoires professionnelles des femmes », *Dares, Document d'études*, n° 127.
- Russo G. et Hassink W. (2008), « The Part-Time Wage Gap: A Career Perspective », *De Economist*, 156(2), pp. 145-174.



## Annexe 1. Les données utilisées dans l'enquête Santé et itinéraire professionnel – SIP

L'étude exploite le panel de l'enquête SIP, « Santé et itinéraire professionnel », constitué de 11 220 personnes habitant en ménage ordinaire, interrogées sur leurs histoires professionnelle, familiale et de santé en 2006/2007, du 20 novembre 2006 au 31 janvier 2007, et au dernier trimestre 2010. L'enquête est représentative de la population générale.

L'étude s'appuie sur les informations collectées auprès de 889 personnes, représentant un peu plus de 2,85 millions de personnes nées entre 1935 et 1964 qui ont déclaré un épisode de temps partiel entre les âges de 20 et de 40 ans.

Les données de SIP permettent de retracer, de façon continue, pour chaque année jusqu'en 2005, les parcours professionnels, les calendriers de vie en couple et des naissances. Pour l'étude, sont considérées comme périodes d'emploi les périodes d'emplois longs – au moins cinq ans chez le même employeur – et les périodes d'emplois courts – de moins de 5 ans chez un même employeur – qualifiées de « principalement en emploi », pour lesquelles l'emploi est la situation occupée le plus longtemps, même si elle peut être ponctuée de périodes de chômage et d'inactivité d'une durée inférieure à l'année. De façon corollaire, l'inactivité et le chômage correspondent à des épisodes d'inactivité et de chômage déclarés comme tels dans l'enquête, car d'une durée d'au moins un an, ainsi qu'à des épisodes d'emplois courts qualifiés de « principalement en inactivité » ou « principalement au chômage ».

L'enquête renseigne sur le temps partiel uniquement lorsqu'il correspond à la condition d'emploi occupée le plus longtemps durant une période d'emploi. Cette mesure du temps partiel diffère donc de celle retenue dans l'enquête Emploi sans que l'on puisse identifier dans quel sens jouent ces différences. Pour l'année 2006, le taux de temps partiel calculé à partir de SIP est inférieur d'un cinquième à celui de l'enquête Emploi (12,7 % contre 16,0 % pour les 25-49 ans). Les évolutions sur longue période sont en revanche en cohérence avec les études existant sur le sujet<sup>32</sup>.

L'enquête SIP permet de décrire les profils socioprofessionnels des personnes de façon assez fine. Certaines caractéristiques peuvent être suivies d'année en année, comme les naissances, le fait d'être en couple et la plupart des attributs des emplois occupés comme le statut, le secteur d'activité, la fonction, la catégorie socioprofessionnelle, le type de contrat, la quotité de travail... D'autres variables sont seulement disponibles aux dates de l'enquête : la nationalité (français, devenu français par acquisition, étranger), le diplôme, l'existence de problèmes de santé, le caractère choisi ou subi du temps partiel le cas échéant. Pour l'étude, les informations retenues sont alors celles déclarées en 2006/2007 plutôt que 2010 de façon à ce qu'elles soient le moins éloignées de l'âge de 40 ans.

Quelques précisions sur certaines des variables retenues dans l'étude méritent d'être faites :

- Durée de vie en couple

Dans l'enquête SIP, la vie en couple désigne une vie commune, avec ou sans mariage, au sein du même logement ou non, avec une personne de sexe opposé ou de même sexe. Seules sont considérées les vies de couple déclarées et ayant duré au moins un an ou qui ont donné lieu à la naissance d'un enfant.

- Niveau de diplôme

Pour les quelques données manquantes dans l'enquête, le niveau d'études atteint est ici supposé être un CEP (certificat d'études primaires) ou un BEP (brevet d'études professionnelles), modalité la plus représentée dans l'enquête.

- Quotité de travail à temps partiel

Dans l'enquête SIP de 2007, dont les informations sont retenues pour la description des parcours professionnels, la quotité de travail à temps partiel est renseignée selon quatre modalités : moins de 50 %, 50 %, 80 % et autre<sup>33</sup>. La quotité indiquée correspond à celle déclarée comme la plus fréquente sur la période d'emploi décrite – période d'emplois courts ou d'emploi long. Pour l'étude, est retenue la modalité la plus fréquente sur l'ensemble

---

<sup>32</sup> De façon générale, le mode de collecte spécifique adoptée pour l'enquête SIP, par période d'emploi et non par année, peut affecter le repérage précis des périodes d'emploi. Toutefois, sur l'année 2006, le taux d'emploi par sexe et classe d'âges quinquennale calculé à partir de SIP ne s'écarte pas de plus de 5 points de pourcentage du taux d'emploi calculé à partir de l'enquête Emploi.

des périodes d'emploi du parcours professionnel entre 20 et 40 ans. Lorsque la modalité est « autre » ou qu'elle n'est pas renseignée (7 % des parcours), elle est regroupée avec la modalité « 50 % », la plus représentée (42 % des parcours). Dans les très rares cas où des périodes d'emploi sont de mêmes durées avec des quotités différentes, la quotité la plus faible est retenue.

Lorsque le travailleur exerce simultanément plusieurs emplois, seules les caractéristiques du premier emploi déclaré sont considérées. La quotité de travail retenue est donc celle du premier emploi et non la quotité de travail cumulée sur tous les emplois.

- Fonction et secteur d'activité du dernier emploi occupé à l'âge de 40 ans

Les 11 catégories de fonction et les 11 grandes catégories de secteurs d'activité distinguées dans SIP sont ici regroupées respectivement en 4 et 5 catégories afin d'avoir des effectifs suffisants.

Pour les fonctions :

- activités manuelles : « Production, chantier, exploitation », « Installation, réparation, maintenance », « Gardiennage, nettoyage, entretien ménager » et « Manutention, magasinage, logistique » ;
- activités de bureau : « Secrétariat, saisie, accueil », « Gestion, comptabilité », « Commercial, technico-commercial », « Études, recherche et développement, méthodes » et « Enseignement » ;
- activités de soin : « Soins des personnes » ;
- autres activités : « Autres » et « non renseigné ».

Pour les secteurs d'activité :

- « Agriculture, « Industrie », « Énergie » et « Construction, BTP » ;
- « Commerce... », « Activités financières et d'assurance » et « Immobilier » ;
- « Éducation, santé et action sociale » ;
- « Hôtels, cafés, restaurants » et « Autres services collectifs et personnels », « Autres » et « non renseigné » ;
- « Administration ».

Cette répartition des secteurs d'activité vise à conserver une information aussi détaillée que possible sur les activités exercées par les personnes étudiées, tout en ayant des effectifs suffisants pour réaliser les analyses descriptives et économétriques. Elle est préférée à la partition plus standard des secteurs d'activité en quatre catégories, qui distingue le secteur de l'agriculture, élevage et pêche, le secteur de l'industrie et énergie, le secteur de la construction, et le secteur tertiaire. La partition en cinq catégories qui est retenue a l'intérêt de différencier différents types d'activité au sein du Tertiaire, où exerce 82 % de la population étudiée à l'âge de 40 ans (emploi courant ou dernier emploi).

Tableau A  
Répartition de la population étudiée selon deux nomenclatures des secteurs d'activité\*

	Agriculture, élevage, pêche	Industrie, énergie	Construction	Tertiaire	Total
Agriculture, Industrie, Construction	3,9	8,5	4,8		17,9
Commerce, act. financières...				24,7	24,7
Éducation, santé et action sociale				23,6	23,6
Administration				11,5	11,5
Autres services				22,3	22,3
<b>Total</b>	<b>3,9</b>	<b>8,5</b>	<b>4,8</b>	<b>82,1</b>	<b>100,0</b>

\* Secteur du dernier emploi occupé à l'âge de 40 ans ou, à défaut, en 2006/2007.

Champ : personnes nées entre 1935 et 1960, ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares. Statistiques pondérées.

- Statut et type de contrat du dernier emploi occupé à l'âge de 40 ans

Pour la population étudiée, lorsque l'information sur le dernier emploi occupé à 40 ans n'est pas renseignée sur les calendriers biographiques de l'enquête, elle ne l'est pas non plus pour les éventuels emplois ultérieurs. Les informations retenues sont alors celles mentionnées en 2006/2007. Cela concerne près d'une personne sur quatre pour le statut, quelle que soit la génération, et une sur quatre pour le type de contrat. Dans les quelques cas où cette information est aussi manquante, la modalité la plus fréquente est retenue, soit le CDI pour le type de contrat et salarié du privé pour le statut.

<sup>33</sup> Dans la vague de 2010, la quotité est définie selon cinq modalités : moins de 50 %, 50 %, entre 50 % et 80 %, 80 %, plus de 80 %.



## Annexe 2. Correspondance entre la typologie des parcours avec du temps partiel et la typologie des parcours des femmes

Dans une étude portant sur les parcours professionnels des femmes<sup>34</sup>, nous avons identifié une typologie des parcours de 20 à 44 ans des femmes nées entre 1935 et 1960. Cette typologie met en évidence trois types de parcours comprenant un emploi à temps partiel, trois types de parcours ne comprenant que des emplois à temps complet et un septième type de parcours, concernant des femmes sans emploi entre 20 et 44 ans. Pour constituer cette typologie, ne sont considérées que des caractéristiques en termes de durée passée à temps partiel, à temps complet, en inactivité, le nombre d'épisodes d'emplois longs et celui d'emplois courts. Les épisodes d'emploi sont situés selon qu'ils interviennent avant ou après l'âge de 30 ans, mais la succession des épisodes d'une année sur l'autre n'est pas prise en compte.

Le croisement de cette typologie avec la typologie identifiée dans la présente étude rend compte de points de convergence, mais aussi de particularités qui permettent d'affiner l'analyse des parcours comprenant du temps partiel.

Ainsi, les parcours des femmes des groupes « TP permanent » et « TP continu » se retrouvent à 95 % et 72 % respectivement dans le groupe « TP1 », aux emplois à temps partiel longs prépondérants. Les groupes « TP transitoire » et « TP d'entrée », à 87 % et 73 %, dans le groupe TP2, caractérisés par des emplois longs majoritaires surtout après 35 ans. Les autres groupes sont davantage dispersés. En particulier, le groupe « TP tardif » se répartit quasi équitablement entre les trois groupes « TP1 », « TP2 » et « TP3 », ce dernier étant principalement marqué par l'inactivité et des reprises d'activité à temps partiel.

Tableau A  
Correspondance entre la typologie des parcours avec du temps partiel (20 à 40 ans)  
et la typologie des parcours des femmes (20 à 44 ans)

Types de parcours à temps partiel entre 20 et 44 ans	Types de parcours à temps partiel entre 20 et 40 ans identifiés sur la base des transitions d'une année sur l'autre						Tous groupes	Nombre d'obs.
	TP continu	TP tardif	TP peu actif	TP transitoire	TP permanent	TP d'entrée		
<b>TP 1</b>	72 %	39 %	22 %	8 %	95 %	16 %	42 %	246
<b>TP 2</b>	4 %	29 %	19 %	87 %	3 %	73 %	30 %	205
<b>TP 3</b>	23 %	31 %	60 %	5 %	2 %	11 %	28 %	219
<b>Total</b>	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	670
<b>Nombre d'obs.</b>	127	120	130	57	63	66	107	670

Champ : femmes nées entre 1935 et 1960, ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans.

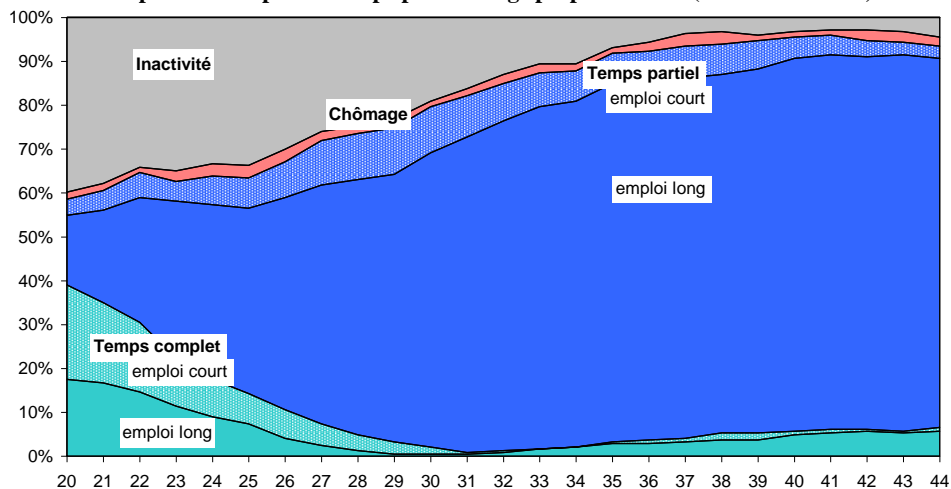
Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares. Statistiques pondérées, hormis le nombre d'observations.

Les caractéristiques des femmes suivant les parcours de type « TP1 », « TP2 » et « TP3 » sont étudiées par rapport à l'ensemble des femmes, celles qui ont connu du temps partiel, comme celles n'ayant pas travaillé ou seulement à temps complet. Le parallèle avec les caractéristiques déterminées sur la seule population ayant eu un emploi à temps partiel est ainsi délicat à établir. En particulier, si le fait de travailler dans le Tertiaire augmente la probabilité de suivre l'un des parcours « TP1 », « TP2 » ou « TP3 » par rapport à l'un des autres parcours, dont ceux à temps complet (1,5 fois pour TP1), cette caractéristique ne ressort pas de façon évidente lorsqu'on se restreint à comparer des types de parcours comprenant tous du temps partiel. Ainsi, les personnes suivant les parcours de type « TP permanent » se distinguent, qui se retrouvent à 95 % dans le groupe TP1, des autres personnes ayant suivi des parcours à temps partiel par leur présence plus importante dans les secteurs non tertiaires, travailler dans ces secteurs multipliant par plus de 5 la probabilité de suivre ces parcours. Travailler dans des secteurs du Tertiaire comme l'éducation, la santé ou l'administration apparaît corrélé positivement avec le suivi de ces parcours, mais à la limite de la significativité statistique.

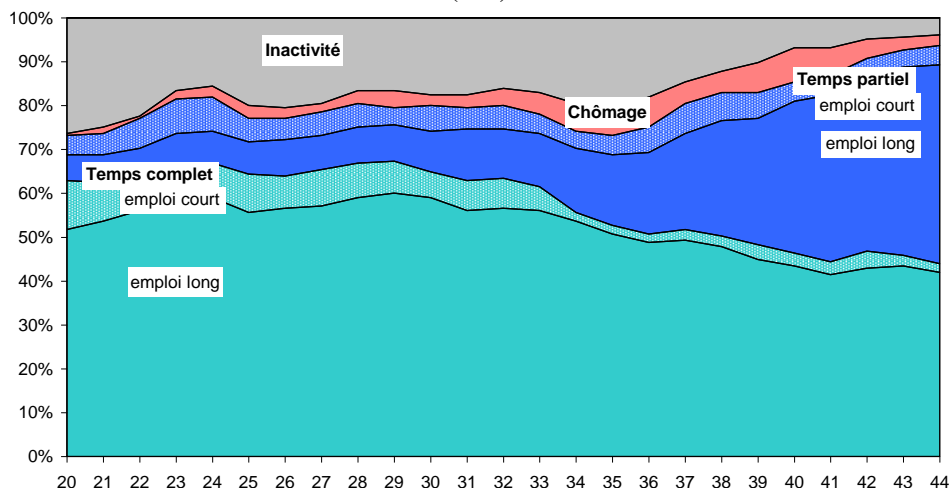
<sup>34</sup> Briard et Calavrezo (2016).

Graphique A  
Fréquence des états rencontrés par les femmes nées entre 1935 et 1959  
ayant connu du temps partiel entre 20 et 44 ans, selon l'âge

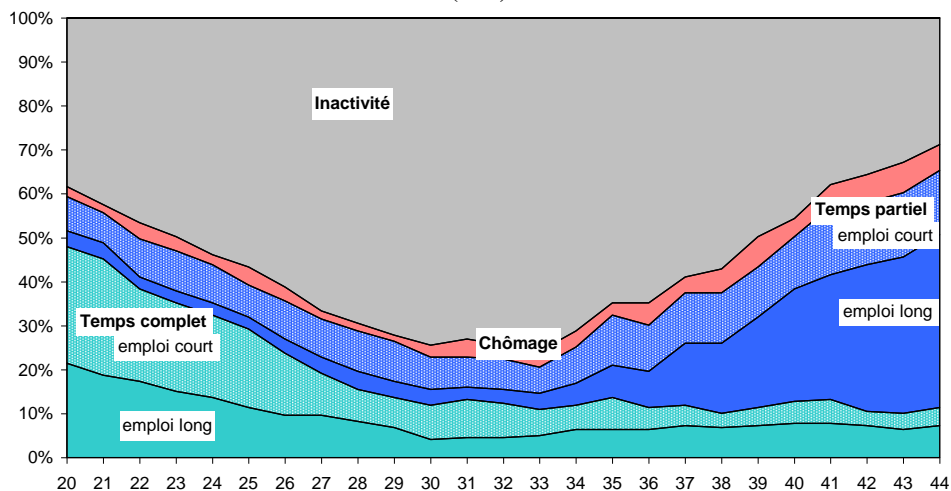
**Groupe TP1 : emplois à temps partiel longs prépondérants (8 % des femmes)**



**Groupe TP2 : emplois longs majoritaires, à temps partiel essentiellement après 35 ans (6 %)**



**Groupe TP3 : inactivité prépondérante et temps partiel essentiellement après 35 ans (7 %)**



\* L'inactivité inclut les études, le service militaire, la préretraite-retraite, les périodes à l'étranger et, sur ce graphique, la catégorie – marginale – des emplois « courts – autres ».  
Source : Briard et Calavrezo (2016).

### Annexe 3. Résultats de l'estimation d'un multinomial non ordonné

Tableau A  
Rapport entre la probabilité de suivre un type de parcours et la probabilité de suivre le parcours de type « TP continu » (pris comme référence)

	<b>tardif vs. continu</b>	<b>peu actif vs. continu</b>	<b>transitoire vs. continu</b>	<b>permanent vs. continu</b>	<b>d'entrée vs. continu</b>
<b>Sexe</b>					
Femme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Homme	1,83 ***	0,33 ***	1,06 ns	0,22 ***	2,57 ***
<b>Nationalité</b>					
Né français	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Étranger ou devenu français	1,48 ns	1,25 ns	0,76 ns	0,37 ns	1,70 ns
<b>Nombre d'enfants</b>					
Moins de deux enfants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Deux enfants et plus	1,33 ns	1,87 **	0,57 **	1,44 ns	0,48 ***
<b>Durée passée en couple entre 20 et 40 ans</b>					
Au plus 17 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
18 ans et plus	1,30 ns	0,89 ns	0,57 **	0,52 **	1,11 ns
<b>Diplôme le plus élevé</b>					
Non diplômé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Brevet à bac	1,32 ns	1,14 ns	0,83 ns	1,76 ns	1,30 ns
Diplômé du supérieur	1,52 ns	1,62 ns	0,40 *	2,04 ns	2,48 **
<b>Quotité la plus fréquente</b>					
< 50 %	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
50 % ou autre	1,36 ns	0,58 **	1,62 ns	1,15 ns	0,86 ns
80 %	1,39 ns	0,39 ***	1,00 ns	1,83 ns	0,52 *
<b>Dernier statut</b>					
Salarié du privé ou indépendant	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Salarié du public	1,51 **	1,10 ns	0,98 ns	0,84 ns	1,42 ns
<b>Dernier type d'emploi</b>					
CDI ou assimilé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CDD et contrats courts	1,32 ns	1,66 **	0,56 *	0,30 ***	0,46 **
<b>Dernière fonction</b>					
Activité manuelle	1,54 ns	0,40 ***	0,26 ***	0,42 *	0,27 ***
Activité de bureau	1,56 ns	0,60 ns	0,41 **	0,62 ns	0,27 ***
Soin des personnes	1,61 ns	0,47 *	0,80 ns	0,16 ***	0,48 ns
Autres fonctions	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Dernier secteur d'activité</b>					
Non tertiaire	1,48 ns	1,48 ns	1,37 ns	6,65 ***	3,84 ***
Commerce	1,41 ns	1,52 ns	3,42 ***	2,57 *	3,18 ***
Éducation, santé	1,46 ns	0,84 ns	1,36 ns	3,05 *	1,36 ns
Administration	1,73 ns	1,29 ns	0,32 ns	4,33 **	2,42 ns
Autres services	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Dernière catégorie socioprofessionnelle</b>					
Cadre et assimilés	1,77 *	0,54 ns	0,48 ns	0,18 ***	0,82 ns
Non-cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Problèmes de santé</b>					
Pas de problèmes de santé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Des problèmes de santé	1,26 ns	1,29 ns	0,77 ns	0,92 ns	0,71 ns
<b>Nombre d'observations</b>	145	190	106	86	139

Estimation par un modèle logit multinomial non ordonné avec pondérations normalisées.

\*\*\* Significativité au seuil de 1 %, \*\* au seuil de 5 % ; \* au seuil de 10 % ; ns : non significatif au seuil de 10 % ; Réf. : modalité de référence.

Champ : personnes nées entre 1935 et 1964, ayant occupé un emploi à temps partiel entre 20 et 40 ans.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares. Statistiques pondérées.