

Université de Lille,  
Faculté des sciences économiques, sociales et des territoires



# **Le recours au temps partiel en France : facteurs sociodémographiques, motivations et précarisation**

Mémoire soutenu par Maïdhine Benaissaoui  
Sous la direction de Monsieur John Tomkinson

Mémoire réalisé dans le cadre du Master 1 de Sociologie, parcours Etudes Numériques  
et Statistiques Publiques

Année 2024-2025

## **Remerciements**

Je remercie Monsieur John Tomkinson, mon directeur de mémoire, pour sa supervision tout au long de l'année universitaire. Son accompagnement attentif, ses remarques, ainsi que sa réactivité ont été déterminants dans l'élaboration de ce travail.

Je remercie également ma famille, mes amis et mes collègues de travail pour leur soutien précieux tout au long de cette année, tant sur le plan moral que pratique.

# Table des matières

<b>1. Introduction</b> .....	3
1.1. Etat de l'art.....	5
1.2. Questionnements et hypothèses .....	10
1.2.1. Nos questionnements .....	10
1.2.2. Nos hypothèses .....	11
<b>2. Méthodologie</b> .....	13
2.1 L'enquête Emploi en continu .....	13
2.2 Population étudiée.....	14
2.3 Les mesures du temps partiel.....	14
<b>3. Analyses</b> .....	16
3.1. Presque un salarié sur cinq a recours au temps partiel, cette population est fortement féminisée .....	16
3.2. Des raisons associées au temps partiel également déterminées par le genre .....	30
3.3. Les conséquences du travail à temps partiel.....	51
<b>4. Conclusion</b> .....	62
<b>5. Bibliographie</b> .....	65
<b>6. Annexes</b> .....	67

# 1. Introduction

Depuis plusieurs décennies le marché du travail français connaît de profondes mutations (Pierre Yves Cabannes, 2014). Avec notamment le développement du travail à temps partiel à la croisée d'enjeux économiques et sociaux.

Le travail à temps partiel est défini par l'INSEE comme un « emploi avec un temps de travail inférieur à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure. »<sup>1</sup> soit un contrat de moins de 35 heures de travail par semaine.

Le travail à temps partiel se développe à la fin des Trente Glorieuses sous l'impulsion des pouvoirs publics qui y perçoivent un moyen efficace de lutter contre le chômage (Maruani, 2017). L'objectif est alors de partager le volume de travail disponible avec le plus de salariés afin de réduire le nombre de chômeurs. Cette forme d'emploi rompt avec la norme alors en place de l'emploi salarié à temps plein.

Cette politique de lutte contre le chômage s'est accompagnée d'une volonté politique de faciliter l'insertion sur le marché du travail par le recours au temps partiel. Ainsi, les instances politiques ont promu ces emplois afin d'aider les jeunes à trouver leurs premiers emplois (C. Raffin & H. Yildiz, 2019) ou d'encourager les femmes à travailler tout en facilitant un cumul de leur emploi et de leurs charges familiales (B. Lestrade, 2004).

Outre la lutte contre le chômage, le travail à temps partiel répond aux besoins économiques de flexibilisation des facteurs de production. Cette évolution est le fruit d'une nouvelle forme de capitalisme ancrée sur la flexibilité de l'organisation du travail pour répondre aux nouvelles exigences d'un marché désormais mondialisé (Boltanski & Chiapello ,1999).

Le travail à temps partiel est ainsi devenu un outil de flexibilité pour les entreprises. Cette forme d'emploi leur permet d'ajuster leur volume de production en fonction des variations

---

<sup>1</sup> Définition issue du site de l'Insee disponible sur :  
<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1813#:~:text=Un%20temps%20partiel%20est%20un,un%20contrat%20de%20travail%20%C3%A9crit>.

de la demande. Le temps partiel est alors devenu une alternative à la flexibilité externe des entreprises (embauches et licenciements) (I. Fontaine & *all*, 2018).

Le nombre de travailleurs à temps partiel a ainsi plus que doublé entre 1975 et 2023 passant de 7,5 % à 17,5% des salariés<sup>2</sup>. En 2023, plus de 4 millions de salariés sont à temps partiel en France alors qu'ils n'étaient que 1 millions en 1975.

Si l'essor du travail à temps partiel s'explique par des dynamiques institutionnelles et économiques, ces éléments n'éclairent pas pleinement les profils de celles et ceux qui occupent aujourd'hui ces emplois.

Ce travail vise ainsi à identifier les facteurs sociodémographiques (âge, sexe, diplôme, etc.) qui favorisent l'accès à un emploi à temps partiel. Dans un second temps, nous analyserons les motivations de ces travailleurs, en s'intéressant aux raisons et aux objectifs qu'ils associent à leur travail.

Cela nous invite donc à nous questionner à notre tour sur : **Quels sont les facteurs sociodémographiques associés au temps partiel en France ? Quelles sont les motivations qui expliquent le recours à ce type d'emploi ?**

---

<sup>2</sup> Issus des données des enquêtes emplois entre 1975 et 2023

## **1.1. Etat de l'art**

Abordons les différents travaux portant sur les principaux facteurs sociodémographiques et structurels influençant le recours au temps partiel. Ainsi que ceux portant sur les motivations des salariés, avant d'analyser comment ces mécanismes peuvent conduire à une précarisation selon la littérature.

### *Le genre, principal facteur du recours au temps partiel*

Ainsi, de nombreux articles et ouvrages sociologiques abordent avant tout le temps partiel par une approche genrée du travail à temps partiel. Ces approches mettent en lien les effets générés à d'autres facteurs tels que le secteur, l'âge ou le niveau de diplôme.

M. Maruani (2017) rappelle dans un premier temps que les emplois à temps partiel sont fortement féminisés avec sur les 4 millions de salariés à temps partiel près de 3 millions de femmes. Cette dernière développe la notion de « zones d'emploi spécifiquement féminines » où les femmes sont majoritaires et majoritairement à temps partiel. K. Briard (2020) raisonne quant à elle en termes de segments, ainsi l'économie est divisée entre un segment « primaire », où se regroupent les emplois stables à temps pleins et bien rémunérés, et un segment « secondaire » composé d'emplois instables où les horaires sont définis par les impératifs de production. Ces deux approches nous démontrent l'intérêt d'une approche genrée cumulée à une approche sectorielle.

L'étude réalisée par H. Croupie et X. Joutard (2015) démontre qu'il est également important d'étudier les effets cumulés du genre et de l'âge dans l'approche du travail à temps partiel. Leurs travaux montrent ainsi que la féminisation est d'autant plus importante aux deux extrémités de la vie active des salariés : chez les jeunes et chez les séniors. A-M. Daune-Richard (1995) nous démontre l'intérêt d'ajouter à notre approche genrée les effets du niveau de diplôme. En effet, leurs travaux démontrent que les effets du niveau de diplôme sur l'emploi à temps partiel ne sont pas les mêmes en fonction du genre.

S. Pochic (2007) démontre que le temps partiel freine les carrières professionnelles féminines, ces parcours sont ainsi systématiquement fragmentés et exposés à plusieurs recours au travail à temps partiel. D'autant que cette carrière fragmentée se cumule à une inégale

répartition des rôles sociaux, comme le démontre D. Méda (1995), les femmes doivent s'occuper du travail domestique puisque les hommes le délaissent.

### *Autres facteurs sociodémographiques influençant le recours au temps partiel*

Au-delà de l'analyse des effets générés sur le temps partiel, plusieurs autres facteurs principaux sont mis en évidence dans différents travaux. Ainsi, H. Couprie et X. Joutard (2015) basent leurs analyses avant tout sur les effets d'âge. Ils démontrent ainsi dans leur étude que l'âge constitue un facteur déterminant dans l'analyse du recours au travail à temps partiel. Ils mettent en évidence l'effet de l'âge sur la distinction entre temps partiel « choisi » et « subi », soulignant que les jeunes travailleurs et les seniors ne font pas face aux mêmes contraintes et opportunités en matière d'emploi.

Leurs travaux nous démontrent que la part de jeunes à temps partiel est plus importante que celle de l'ensemble des salariés (H. Croupie & X. Joutard, 2015). C. Raffin et H. Yildiz (2019) mettant en avant les difficultés d'insertion de ces derniers sur le marché de l'emploi comme une des principales explications. Cette difficulté à trouver un premier emploi est corrélée à la conjoncture économique comme le démontrent F. Yannick et M. Claude (2004). Ces derniers analysent par une vision économique et par le prisme du marché le recours au temps partiel chez les jeunes, leur approche est intéressante car ils mettent en évidence que l'effet d'âge se renforce via d'autres variables sociodémographiques telles que le diplôme ou la PCS. Les sociologues soulignent également que le diplôme semble relativement protecteur chez les jeunes et parmi ces derniers, les diplômés sont moins victimes des aléas conjoncturels de marché (F. Yannick & M. Claude, 2004).

Outre les effets d'âge, Vanessa Dipaola (2017) met en évidence une corrélation entre les PCS et le recours au temps partiel : plus on descend dans la hiérarchie des emplois, plus la part des salariés à temps partiel augmente. T. Angelof (1999) enrichit cette réflexion en intégrant une dimension sectorielle à l'analyse du temps partiel selon les PCS. Ces deux travaux suggèrent ainsi une approche par les PCS pour expliquer le recours au temps partiel.

## *Les motivations des salariés à temps partiel : une articulation entre choix personnel et contraintes sociales*

La littérature explore également les raisons évoquées par les salariés à temps partiel pour justifier leur situation. Dans ces travaux, les qualificatifs « constraint » ou « choisi » sont régulièrement utilisés afin de catégoriser les motivations des travailleurs à temps partiel. Ainsi, le temps partiel « choisi » résulte d'une demande du salarié alors que le temps partiel « constraint » est la conséquence d'une exigence patronale. K. Briard (2020) nous invite à ne pas se limiter à cette simple dichotomie et critique l'usage du terme « choisi » qui masque les poids des contextes économiques et sociaux dans le choix des salariés. Différentes études soulignent l'influence des facteurs sociodémographiques tel que le sexe et l'âge sur les raisons du recours au temps partiel.

Selon Maruani (2017), la question du choix du temps partiel met en exergue les logiques sociales qui traversent le travail à temps partiel et son inégale répartition. Ainsi, son approche est intéressante puisqu'elle démontre que les motivations et l'initiative du travail à temps partiel dépend du sexe mais que cet effet de genre est accentué par d'autres facteurs tels que les diplômes, la PCS et le statut matrimoniale. K. Briard (2020) reproduit l'approche développée par M. Maruani (2017) en la complétant par une dimension sectorielle, ainsi elle démontre que dans les métiers dits « féminin » les femmes sont contraintes dès l'embauche à occuper un emploi à temps partiel.

Alors qu'à l'inverse, dans les emplois majoritairement masculins les hommes et femmes qualifiés travaillant à temps partiel le sont généralement du fait de leurs volontés et l'ont négocié avec leurs employeurs. Outre les effets sectoriels, D. Kergoat (2017) souligne également le poids de la vie de famille dans le recours à un emploi à temps partiel. Cette charge est inégalement répartie au sein des foyers, pesant davantage sur les femmes (K. Briard, 2020). B. Lestrade (2004) précise que ce n'est pas la vie de couple qui influence directement le comportement des femmes sur le marché du travail mais c'est l'arrivée d'un enfant qui vient creuser l'écart dans le recours au temps partiel en défaveur des femmes, « la naissance d'un enfant stabilise la carrière d'un homme et qu'elle déstabilise celle de la femme ».

## *Le rôle des structures sectorielles dans la diffusion du temps partiel*

Plusieurs travaux soulignent l'influence du secteur d'activité sur le leur recours au temps partiel. K. Briard (2020) et T. Angeloff (1999) montrent que certains secteurs, en particulier dans le tertiaire (commerce, services à la personne, hôtellerie-restauration), recourent massivement à des contrats à temps partiel. Dans ce secteur tertiaire, le recours au travail à temps partiel est utilisé comme un outil de flexibilisation afin de répondre aux exigences du marché (D. Méda, 1995). Ainsi, les embauches sont d'ailleurs préalablement définies comme étant exclusivement à temps partiel par les employeurs (K. Briard, 2020).

Il ne faut donc pas sous-estimer les effets sectoriels dans l'analyse du recours au temps partiel. Puisque la structuration du marché de l'emploi constraint ainsi de nombreux travailleurs de ces secteurs à accepter un temps partiel « subi » faute d'alternatives ou d'opportunités d'un contrat à temps plein (M. Maruani, 2017). Les secteurs d'activités féminisés sont particulièrement concernés comme nous avons pu le voir précédemment, cette « assignation sociale des femmes à certaines formes d'emploi » (D. Méda, 1995) repose donc en grande partie sur des effets structurels.

### *Quand le travail à temps partiel devient un vecteur de précarité*

Les analyses antérieures considèrent également les emplois à temps partiel comme une forme de précarité. Cependant, il n'existe pas de définition univoque « d'emploi précaire », néanmoins plusieurs travaux permettent d'identifier des critères afin de mieux cerner ce que recouvre ce concept. V. Hélardot (2005) nous invite définir les emplois « précaires » via trois critères : le contrat de travail, le temps de travail et la stabilité de l'emploi. S. Paugam (2000) ajoute à ces trois critères la perception qu'ont les salariés de leur propre situation ainsi que leurs conditions de travail. Ainsi, la littérature montre que les emplois à temps partiel peuvent être qualifiés de « précaires » en se référant aux critères précédemment évoqués.

K. Briard (2020) définit la précarité comme endémique du segment « secondaire » de l'économie où se trouvent les emplois à temps partiel. Ces emplois exposent leurs salariés à de faibles rémunération à des conditions de travail dégradées (horaires atypiques). Au sujet des contrats, I. Fontaine, E. Lalé et A. Parmentier (2018) démontrent que le travail à temps partiel s'est développé comme une alternative au licenciement. Les contrats à temps partiel se sont révélés être un outil d'ajustement pour les entreprises, leur permettant de flexibiliser leurs

activités afin de s'adapter aux fluctuations des besoins de travail. En conséquence, les salariés à temps partiel sont exposés à une instabilité structurelle (I. Fontaine & *all*, 2018). Les emplois « précaires » exposent les travailleurs à divers risques sociaux, économiques et physiques comme le démontrent plusieurs travaux antérieurs.

D'un point de vue économique, plusieurs études montrent que le temps partiel s'accompagne souvent d'une rémunération plus faible, d'une moindre progression salariale et d'un accès limité aux primes et avantages sociaux, accentuant ainsi la vulnérabilité financière des salariés concernés. T. Angeloff (1999) démontre d'ailleurs que l'émergence des emplois à temps partiel a conduit au renforcement du lien entre travail et pauvreté. Sur le plan social, les travailleurs à temps partiel peuvent être davantage exposés à l'isolement professionnel et à une moindre reconnaissance au sein de l'entreprise, leur statut étant parfois perçu comme moins légitime que celui des travailleurs à temps plein.

Cette situation peut également avoir des répercussions sur l'accès à la formation et aux perspectives de carrière, maintenant ainsi ces travailleurs dans une forme de précarité structurelle (T. Angeloff, 1999). Enfin, certains emplois à temps partiel impliquent des conditions de travail plus pénibles : horaires fragmentés, travail en soirée ou le week-end, ainsi qu'une intensification des tâches peuvent accroître la fatigue physique et le stress des salariés (K. Briard, 2020).

Cette précarisation du travail à temps partiel contribue ainsi à renforcer les inégalités sur le marché du travail, touchant en particulier les femmes et les jeunes, qui sont surreprésentés dans ces formes d'emploi. Cette situation alimente des préjugés comme « la disponibilité contingente aux besoins de leur famille » des femmes et de leur « prétendues faibles compétences techniques » qui poussent les employeurs et les femmes elles-mêmes à se tourner vers des emplois à temps partiel. (Alonzo cité par K. Briard, 2020). Il existe donc une dynamique qui favorise la reproduction et l'enfermement de certains individus dans ces emplois précaires. T. Angeloff (1999) qualifie même ces emplois de « trappes » enfermant les salariés dans leur situation.

## **1.2. Questionnements et hypothèses**

Avant de passer à l'analyse, nous présentons ici les principaux questionnements et hypothèses issus de la littérature. Ils nous serviront de base pour comprendre les facteurs qui influencent le recours au temps partiel, les motivations associées à ce choix, ainsi que les conséquences de ce type d'emploi.

### **1.2.1. Nos questionnements**

A la lumière de la littérature, l'emploi à temps partiel semble donc intrinsèquement corrélé à différents facteurs sociodémographiques favorisant directement le recours au travail à temps partiel. Les études soulèvent également des effets liés à la structure de l'activité économique ou aux caractéristiques des secteurs d'activités Il semble donc exister à la fois des effets qui sont intrinsèquement liés aux caractéristiques des salariés et d'autres plus globaux liés au marché de l'emploi.

Ces observations amènent à s'interroger sur les facteurs qui influencent effectivement le recours au temps partiel. Nous pouvons également interroger la place spécifique du genre dans ce phénomène. Ces réflexions soulèvent donc un premier questionnement :

#### **1. Quels sont les facteurs sociodémographiques et sectoriels influençant le recours au temps partiel en France, et quel rôle spécifique joue le genre dans ces dynamiques ?**

Concernant les motivations associées à ce travail à temps partiel, la littérature met aussi en exergue le rôle des facteurs sociodémographiques tel que l'âge et le sexe dans le choix du travail à temps partiel. A l'inverse, certains secteurs d'activités semblent contraindre dès l'embauche les salariés à travailler à temps partiel. D'ailleurs la littérature ne nous éclaire pas sur quels sont les motivations les plus utilisées pour justifier leurs situations de la part des salariés.

Cela nous permet donc de nous interroger sur quelles sont les motivations principales et quels sont les facteurs influant ces motivations. Ces interrogations nous mènent à notre second questionnement :

#### **2. Quelles sont les principales raisons associées au recours au travail à temps partiel en France, et comment varient-elles selon les facteurs sociodémographiques et sectoriels ?**

Différentes études abordent également les conséquences du travail à temps partiel pour les salariés. Ainsi, certaines études abordent directement le travail à temps partiel comme étant une forme d'emploi précaire (horaire atypique, stress) alors que d'autre le perçoit comme un vecteur vers d'autres formes de précarités (sociale, financière).

Nous pouvons donc interroger cette notion de précarité et également tenter de mesurer si cette forme d'emploi est un tremplin vers d'autres formes de précarités. Dans cette optique, nous serons guidés par notre dernier questionnement :

### **3. Le travail à temps partiel peut-il être associé à une forme d'emploi précaire ou précarisant ?**

#### **1.2.2. Nos hypothèses**

Pour répondre à nos questionnements, nous pouvons émettre plusieurs hypothèses à la lumière de la littérature que nous avons abordé précédemment. Ainsi, au sujet des facteurs favorisants le recours au temps partiel, nous pouvons émettre l'hypothèse d'un poids plus important du sexe.

Cet effet de genre pourrait être renforcé par d'autres facteurs sociodémographiques tel que l'âge ou le niveau de diplômes :

**H1a : Le sexe est le facteur le plus influant sur la répartition du temps partiel. Cet effet de genre est renforcé lorsqu'il est couplé à d'autres facteurs tels que l'âge ou les diplômes.**

Nous pouvons émettre l'hypothèse que les femmes subissent davantage les effets sectoriels que les hommes. De ce fait, les femmes se concentrent avant tout dans des secteurs qui n'embauche qu'à temps partiel contrairement aux hommes :

**H1b : Les femmes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel en raison de leur concentration dans certains secteurs d'activités**

Concernant les motivations de ces salariés, nous pouvons également émettre l'hypothèse que le genre influence également ces justifications. Ainsi, les hommes useraient le temps partiel comme un tremplin pour leur carrière professionnelle alors que les femmes ne travaillent pas à temps plein afin de s'occuper de leur famille :

## **H2 : Les hommes choisissent d'être à temps partiel pour des raisons professionnelles tandis que les femmes y recourent pour s'occuper de leur famille**

Au sujet des conséquences de travailler à temps partiel, nous pouvons émettre l'hypothèse que cette forme d'emploi expose les salariés à la précarité (sociale ou économique). Notamment via des horaires atypiques ou du stress.

## **H3 : Le travail à temps partiel est un vecteur de précarité sociale ou économique.**

## 2. Méthodologie

### 2.1 L'enquête Emploi en continu

Dans ce travail, je m'appuie sur les données récentes de l'enquête Emploi en continu (EEC) produite par l'INSEE en 2023. Dans cette dernière, plusieurs variables portant sur les caractéristiques sociodémographiques tel que l'âge ou le niveau de diplôme semblent pertinentes pour mettre en exergue les facteurs sociodémographiques.

L'enquête Emploi est née en 1950 afin d'avoir une mesure régulière de l'emploi et du chômage dans une France en pleine reconstruction. Dirigée par l'INSEE, elle a connu de nombreuse évolution depuis sa création, en 2003 elle devient une enquête continue avec des résultats trimestriels (ou une moyenne annuelle). L'enquête évolue également pour se conformer aux règlements européens, notamment en 2021 afin de se conformer au IES. Ainsi l'Enquête emploi permet de mesurer l'emploi et le chômage, c'est une observation structurelle et conjoncturelle du marché du travail (tout cela dans le respect des normes établies par le BIT et des règlements européens).

L'enquête aborde donc finement le marché de l'emploi, elle étudie les différentes professions et secteurs d'activités qui le composent. Mais également les différents types d'emploi (temps plein et temps partiel), les nouvelles formes de travail (télétravail). Parallèlement, l'enquête apporte différentes informations sociodémographiques des individus comme les origines sociales et géographiques de la population étudiée qui vont être cruciales dans mon analyse. Cette observation du marché du travail englobe la France métropolitaine et les départements d'outre-mer (sauf Mayotte).

L'INSEE s'intéresse aux personnes vivant dans un logement ordinaire (excluant de ce fait les personnes vivant en communauté comme dans les maisons de retraites ou les foyers), au sein de ces logements les 15-89 ans ont un questionnaire individuel. Afin d'étudier le plus de logements dans un temps restreint l'enquête repose sur un échantillonnage aréolaire et rotatif des logements. Ainsi les enquêteurs étudient des logements proches, d'un même quartier ou d'une même rue. Afin de limiter le possible effet de grappe (avoir une population très homogène socialement) les aréoles se limitent à 20 logements.

L'ensemble du territoire est ainsi divisé en grappes qui sont regroupées en secteurs. Dans un second temps, les logements sont étudiés tous les six mois, il y'a une rotation des logements étudiés chaque mois. Grâce à ces méthodes, en 2021 80 milles logements ont été suivis de

manière continue. Pour qu'un logement et les individus entrent dans le panel, ils sont d'abord interrogés en face à face avec un enquêteur. Ils sont ensuite interrogés par téléphone ou via un questionnaire en ligne.

## 2.2 Population étudiée

J'ai donc obtenu des données annuelles en concaténant les 4 trimestres (en faisant bien attention de ne pas avoir de doublons). Cependant il serait tout de même intéressant de pouvoir réaliser un suivi des individus tout au long des 4 trimestres, cela pourrait nous permettre d'appréhender dans le temps (connaître si les salariés en temps partiel trouvent un emploi à temps plein et à l'inverse mieux comprendre comment peut-on passer d'un emploi à temps plein.<sup>3</sup>

Ainsi, tous les résultats présentés dans ce mémoire portent sur des données sur l'année 2023 en France (hors Mayotte) et sont pondérés à l'aide de la variable de pondération fournie par l'INSEE<sup>4</sup>.

## 2.3 Les mesures du temps partiel

L'enquête Emploi en continu, nous offre plusieurs mesures du travail à temps partiel que nous utiliserons afin de répondre à nos questionnements et nos hypothèses.

Ainsi dans un premier temps le temps de travail se retrouve dans la variable **TPPRED**. Cette dernière est construite en se basant sur la définition du temps partiel de l'INSEE, les salariés travaillant moins de 35h semaines sont donc considérés comme des salariés à temps à partiel. Concernant les motivations, nous utiliserons la variable **RAISTP**. En effet, cette variable représente la raison principale déclaré par les salariés pour justifier leurs situations.

Au sujet des conséquences du travail à temps partiel, nous utiliserons principalement la variable **SALDURA** afin d'aborder la situation contractuelle des salariés à temps partiel. De

---

<sup>3</sup> Les informations de cette partie sont tirées de la note méthodologique de l'enquête disponible sur le site de diffusion Progedo à cette adresse : <https://data.progedo.fr/studies/doi/10.13144/lil-1687b?tab=documents>

<sup>4</sup> Il s'agit de la variable « EXTRI ».

plus, la variable **TXTPP** nous permettra de mieux comprendre les différentes réalités existantes au sein même de la catégorie des travailleurs à temps partiel<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Les modalités de ces variables sont disponibles en annexe (tableau 1)

### 3. Analyses

#### 3.1. Presque un salarié sur cinq a recours au temps partiel, cette population est fortement féminisée

Ainsi, en France métropolitaine durant l'année 2023, 17,2% des salariés sont à temps partiel, soit plus de 4 millions de travailleurs. Nos recherches seront donc basées sur cette sous population qui représente près d'un cinquième des actifs (tableau 1). À la lumière de la littérature et des hypothèses qu'elle a inspirées, nous analyserons la répartition du temps partiel selon le sexe, le niveau de diplôme, l'âge et les PCS.

Tableau 1 : Tri à plat du temps de travail des salariés en France métropolitaine en 2023

Temps de travail	N	%
Temps complet	19 763 656	82,8
Temps partiel	4 098 415	17,2
Total	23 862 071	100

Lecture : 17,2% des salariés travaillent à temps partiel.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Commençons notre étude par une description des salariés à temps partiel. Les emplois à temps partiel sont majoritairement occupés par des femmes : presque les trois quarts de la population salariale à temps partiel sont des femmes (78,7%) (tableau 2). En effet, les femmes sont trois fois plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel avec 26,5% des femmes contre seulement 7,5% des hommes. Ces données nous invitent donc à considérer la question du travail à temps partiel avant tout sous le prisme du genre. Du point de vue de l'âge, les actifs en début ou en fin de carrière sont plus fréquemment concernés par le temps partiel que le reste des actifs.

En effet, 25,3 % des actifs ayant entre 15 et 24 ans travaillent à temps partiel contre seulement 14,2% des actifs de 25-49 ans. De l'autre extrémité, les personnes de plus de 50 ans travaillent également davantage à temps partiel avec 20,6% des actifs concernés. Globalement,

un travailleur à temps partiel sur deux a 15-24ans ou 50 ans et plus, les 25-49ans représentant près de 60% de la population active.

Les salariés sans diplômes sont les plus concernés par le temps partiel, 26,1% des salariés sans diplômes travaillent à temps partiel. Toutefois, si l'on observe la structure du temps partiel dans son ensemble, ce sont les salariés titulaires d'un diplôme du secondaire qui constituent la part la plus importante : ils représentent 44,9% des travailleurs à temps partiel. Cependant, ce sont les diplômés du supérieur qui sont les plus importants dans la population active globale avec 45,6% contre 42,1% de diplômés du secondaire.

Les emplois à temps partiel se concentrent dans certains secteurs d'activités économiques. Notons d'ailleurs que cette activité est très majoritairement tertiaire avec 79,6 % de la population active travaillant dans une entreprise du secteur. Contrairement à l'industrie et à la construction, où le temps partiel est marginal, l'agriculture et le secteur tertiaire enregistrent des taux nettement plus élevés. Ainsi, un cinquième des employés du tertiaire travaillent à temps partiel (19,9%) tandis que 20 % des salariés agricoles sont en temps partiel. Tandis que dans les autres secteurs, la part de travailleurs à temps partiel ne dépasse pas les 6%. Cependant, l'écrasante majorité des salariés à temps partiel sont concentrés dans le secteur tertiaire avec plus de 9 employés à temps partiel sur 10.

Du point de vue des catégories socioprofessionnelles (PCS), les employés sont les plus concernés : près d'un tiers d'entre eux travaillent à temps partiel (29,8%) contre seulement un cadre sur dix (12,1%). D'ailleurs, parmi l'ensemble des salariés à temps partiel, plus de la moitié sont des employés (51,4%) alors qu'ils ne représentent que 26,2% de la population active globale. À l'inverse, les ouvriers et les cadres sont les moins concernés par le temps partiel, leur taux ne dépassant pas 13% alors qu'ils représentent plus de 20% de la population active globale chacun.

Plusieurs facteurs ressortent de notre analyse des données : l'âge, le sexe, le secteur d'activité et la catégorie socioprofessionnelle (PCS). Cependant, le sexe apparaît comme la variable ayant l'impact le plus significatif sur le recours au temps partiel juste après le secteur d'activité. Ces résultats justifient une analyse croisée selon deux axes principaux : le genre et le secteur d'activité, qui apparaissent comme des déterminants majeurs du recours au temps partiel.

Tableau 2 : Fréquence du recours au temps partiel et description des salariés qui y recourent selon divers facteurs sociodémographiques

Variable	Modalités	% Temps partiel	Part à temps partiel (%)	Composition de la population active (%)
Sexe	Homme	7,5	21,3	49,1
	Femme	26,5	78,7	50,9
Âge	15-24 ans	25,3	12,4	8,4
	25-49 ans	14,2	49,9	60,2
	50 et plus	20,6	37,7	31,3
Diplôme	Supérieur	13,7	36,3	45,6
	Secondaire	18,3	44,9	42,1
	Aucun	26,1	18,7	12,3
Secteurs d'activité de l'entreprise	Agriculture	20	1,4	1,5
	Industrie	5,6	4,5	13,5
	BTP	5	1,6	5,5
	Tertiaire	19,9	92,5	79,6
PCS	Agriculteur	19,6	0,0	0,0
	ACC	11,9	0,2	0,2
	CPIS	9,2	12,1	22,6
	Professions intermédiaires	14,0	21,3	26,2
	Employés	29,8	51,4	29,6
	Ouvriers	17,2	14,9	21,3
<b>Ensemble</b>	<b>N</b>	<b>4 098 415</b>		<b>23 862 071</b>

Lecture : 21,3% des femmes salariés travaillent à temps partiel. Parmi les salariés à temps partiel, 78,7% sont des femmes. Parmi la population active globale, 50,1% des salariés sont des femmes.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

L'analyse du travail à temps partiel sous un prisme genre ne se limite pas à constater sa forte féminisation. Elle nécessite d'examiner comment les effets du genre se combinent avec d'autres facteurs sociodémographiques, ainsi qu'avec les dynamiques structurelles propres au marché du travail. À l'image des travaux de M. Maruani et K. Briard, nous adopterons ainsi

une approche genrée associée aux autres facteurs sociodémographiques évoqués précédemment.

Lorsque l'on examine la répartition du temps partiel selon le sexe et l'âge, la prédominance féminine apparaît encore plus marquée. Ainsi, pour chaque tranche d'âge, les femmes sont deux fois plus à temps partiel que les hommes. Les femmes de 15 à 24 ans sont 32,1% à être en temps partiel contre seulement 18,5% des hommes salariés (tableau 3). De l'autre extrémité de la vie active, chez les plus de 50 ans, les femmes sont également davantage à temps partiel que les hommes.

En effet, 9,3 % des hommes salariés de plus de 50 ans travaillent à temps partiel, contre une proportion trois fois supérieure chez les femmes du même âge (30,9%). Il semble donc évident que qu'importe l'âge, la prédominance féminine chez les salariés à temps partiel est une réalité. Nos résultats démontrent même que l'effet d'âge renforce l'effet de genre, les femmes aux deux extrémités de la vie active étant davantage concernées par le travail à temps partiel que les 25-49ans.

Cependant l'effet d'âge impacte dans une échelle moindre les hommes que les femmes. Chez les hommes, 18,5% des 15 -24 ans sont à temps partiel contre 5 % des 25-49 ans (tableau 3). Ceci s'explique par des difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi, ce qui les poussent à accepter plus facilement des emplois à temps partiel (H. Croupie & X. Joutard,2015). Les hommes salariés de plus de 50 ans sont à 9,3% en temps partiel, soit presque le double des 25-49 ans (tableau 3).

Cette hausse résulte d'une logique de « préretraite progressive » qui réduit le temps de travail de manière échelonné avant la fin de la vie active (M. Maruani, 2017). Lorsqu'on observe les mêmes données chez les femmes, l'effet d'âge vu chez les hommes se reproduit avec des proportions bien plus importantes.

Les femmes salariées âgées de 15 à 24 ans sont à 32,1% en temps partiel, soit un tiers d'entre-elles, chez les 25-49 ans 23,3% des salariées sont à temps partiel tandis que les plus de 50 ans sont à 30,9% en temps partiel. Malgré une diminution de la part de salariées au temps partiel entre 15-24 ans et 25-49 ans, leur proportion reste nettement supérieure à celle des hommes (tableau 3). Ceci provient du fait qu'elles soient discriminées et poussées vers des métiers n'embauchant exclusivement qu'à temps partiel (H. Croupie & X. Joutard, 2015) afin de préserver les métiers masculins qui sont plus stables et rémunérateurs. (M. Maruani, 2017).

D'ailleurs on n'observe pas une baisse aussi nette chez les 25-49ans que chez les hommes, la fécondité pourrait être le facteur déterminant comme le décrit B. Lestrade (2004), l'arrivée d'un enfant déstabilise la carrière professionnelle d'une femme. Puisqu'elles font face à des responsabilités familiales qui limite leurs d'accès à un emploi à temps plein, les conduisant souvent à sacrifier leur activité professionnelle pour assumer ces obligations (Maruani, 2017).

Tableau 3 : Le temps de travail des salariés en fonction de leur sexe et de leur âge durant l'année 2023

Sexe	Âge	Temps complet		Temps partiel		Ensemble
		N	%	N	%	
Homme	15-24 ans	820 252	81,5	186 307	18,5	1 006 559
	25-49 ans	6 800 578	95,0	358 614	5,0	7 159 192
	50 ans et plus	3 211 362	90,7	327 568	9,3	3 538 930
	Ensemble	10 832 192	92,5	872 489	7,5	11 704 680
Femme	15-24 ans	681 039	67,8	322 331	32,1	1 003 370
	25-49 ans	5 525 575	76,6	1 687 886	23,3	7 213 461
	50 ans et plus	2 724 850	69,1	1 215 709	30,9	3 940 560
	Ensemble	8 931 464	73,5	3 225 926	26,5	12 157 390
<b>Ensemble</b>	<b>N</b>	<b>19 763 656</b>		<b>4 098 415</b>		<b>23 862 071</b>

Lecture : 9,3% des hommes salariés à temps partiel ont plus de 50 ans.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Ainsi ces résultats confirment que la féminisation du temps partiel est renforcée par l'effet d'âge, avec des disparités marquées entre hommes et femmes. Nous allons désormais poursuivre notre analyse en explorant comment ces dynamiques se conjuguent avec les spécificités sectorielles pour mieux comprendre les déterminants structurels du travail à temps partiel.

Afin d'étudier les impacts sectoriels nous allons nous basés sur la nomenclature d'activité française (NAF) utilisée dans l'enquête emploi afin de catégoriser les entreprises dans certains secteurs ; Par soucis de lisibilité, nous utilisons ici sa version la plus agrégée qui ne regroupe que 4 modalités et qui est utilisée dans l'EEC. Il est important de noter que la catégorie

« tertiaire » englobe ainsi des emplois très variés : un banquier et une aide-soignante seront tous deux classés dans ce même groupe par exemple.

Ainsi, lorsque l'on observe la répartition du temps partiel dans les différents secteurs chez les hommes, nous retrouvons notre constat du tableau 2, les secteurs de l'agriculture et du tertiaire regroupent le plus d'hommes salariés à temps partiel. En effet parmi les hommes salariés dans le secteur de l'agriculture, 16,4% travaillent à temps partiel. Ce chiffre est similaire dans le tertiaire avec 11,2% des hommes salariés à temps partiel, soit dans les deux cas plus du double que dans l'industrie (2,3%) ou dans la construction (1,9%) (tableau 4). Cette concentration dans l'agriculture et le tertiaire s'explique par la capacité de ces secteurs à fragmenter le travail.

En effet, ces deux domaines sont soumis à des flux de travail discontinus : l'agriculture dépend du rythme des récoltes, tandis que le tertiaire regroupe de nombreuses entreprises de services, dont l'activité varie en fonction de la demande. Pour répondre à ce flux instable de travail, les entreprises de ces secteurs ont tendance à fragmenter le temps de travail de leurs salariés. Les exploitations agricoles ont recours à des salariés agricoles saisonniers lors des périodes de récoltes et ces derniers sont également majoritairement à temps partiel (J-N Depeyrot, 2019). Alors que la grande distribution augmente ses effectifs lors des horaires de grande influence ou les agents d'entretiens sont obligés de travailler aux heures où les bureaux sont vides (T. Angeloff ,1999).

Cette analyse du côté des hommes salariés met en exergue l'effet sectoriel sur la répartition du temps de travail à temps partiel. Cependant lorsqu'on analyse ces mêmes données chez les femmes, cet effet sectoriel semble moins distinguable. Ainsi, plus d'un quart des femmes dans chaque secteur sont à temps partiel sauf dans l'industrie (13,2%). L'agriculture et le tertiaire reste les deux secteurs les plus concernés même si l'écart avec la construction reste minime.

Ainsi, parmi les femmes salariées dans le secteur de l'agriculture, 26,1% travaillent à temps partiel. Ce chiffre est similaire dans la construction avec 21,8% des femmes salariés à temps partiel, alors que dans le tertiaire 27,8% des femmes travaillent à temps partiel. Si on rapporte aux chiffres obtenus pour les hommes, tous secteurs confondus, plus du double de femmes sont à temps partiel. Dans l'industrie, plus de 13,2% des femmes travaillent à temps partiel soit plus du quadruple que chez les hommes.

Nous constatons ici les effets de la féminisation du travail à temps partiel. M. Maruani (2017) souligne d'ailleurs l'existence d'une féminisation de certains sous-secteurs du tertiaire où l'emploi est à la fois majoritairement féminin et marqué par le temps partiel tel que

l'hôtellerie, les services liés aux tertiaire et la restauration. Cette sectorisation générée s'enracine dans un ensemble de « barrières » mises en place pour réserver les emplois à temps complet et mieux rémunérés aux hommes (K. Briard, 2020). Ces barrières sont à la fois du ressort des entreprises mais également des femmes elles-mêmes. La forte présence des femmes dans ces emplois contribue à entretenir l'idée selon laquelle elles seraient naturellement prédisposées au travail à temps partiel, un préjugé intérieurisé par certaines femmes elles-mêmes (K. Briard, 2020), on perçoit donc ici une double origine du phénomène à la fois externe et interne.

Tableau 4 : Le temps de travail des salariés en fonction de leur sexe et du secteur d'activité de leur entreprise durant l'année 2023

Sexe	Secteur d'activité	Temps complet		Temps partiel		Ensemble
		N	%	N	%	
Homme	Agriculture	147 606	83,6	28 999	16,4	176 605
	Industrie	2 192 649	97,7	50 700	2,3	2 243 349
	Construction	1 070 744	98,1	20 504	1,9	1 091 248
	Tertiaire	7 298 049	90,6	759 267	11,2	8 057 316
	Ensemble	10 709 049	92,6	859 469	7,4	11 568 518
Femme	Agriculture	71 561	73,5	132 847	26,5	204 408
	Industrie	873 854	86,8	256 874	13,2	1 130 728
	Construction	160 589	78,2	44 736	21,8	205 325
	Tertiaire	7 726 574	72,2	2 976 319	27,8	10 702 893
	Ensemble	8 832 579	72,1	3 410 776	27,9	12 243 354
<b>Ensemble</b>	<b>N</b>	<b>19 541 628</b>		<b>4 270 245</b>		<b>23 811 873</b>

Lecture : 16,4% des hommes salariés à temps partiel travaillent dans le secteur de l'agriculture

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

La littérature développe également d'autres facteurs creusant l'écart entre les femmes et les hommes tel que les tâches familiales et la maternité, nous aborderons plus en détail ces charges familiales lors de l'analyse des raisons associés au temps partiel. Dans cette partie, nous analyserons quels impacts la natalité a sur la durée de temps de travail.

Nous pouvons constater qu'avoir un enfant a une incidence différente en fonction du genre. Précisons que dans l'EEC, les enquêteurs considèrent que seuls les enfants vivants dans le logement peuvent être comptabilisés, quel que soit les liens de parenté d'ailleurs. Notre analyse portera uniquement sur les 25-49ans qui représentent plus de deux tiers des salariés ayant au moins un enfant à charge dans leurs ménage (72%) (voir annexe 1).

Ainsi, nous constatons que parmi les hommes salariés de 25-49 ans à temps partiel, 6,2 % n'ont pas d'enfants à charge, contre 4 % ayant au moins un enfant à charge (tableau 5). Cela suggère que, proportionnellement, les hommes sans enfant recourent plus souvent au temps partiel que ceux ayant un enfant.

En effet, chez les hommes, la parentalité est souvent associée à une stabilisation de la carrière professionnelle (B. Lestrade, 2002). Avoir un enfant à charge semble donc lié à une meilleure situation professionnelle. Chez les femmes âgées de 25 à 49 ans, le temps partiel reste prédominant avec plus d'un quart d'entre elles concernées quelle que soit leur situation.

Les femmes ayant un enfant à charge sont proportionnellement davantage à temps partiel avec 27,9% d'entre-elles contre seulement 14,2% n'ayant pas d'enfants. Si nous rapportons ces chiffres à ceux des hommes ayant au moins un enfant à charge, le temps partiel concerne presque six fois plus de femmes. Nous pouvons déduire qu'à l'instar des hommes, les femmes ayant un enfant à charge ne connaissent donc pas de stabilisation professionnelle.

Cela s'explique à la fois par la maternité qui impose un arrêt professionnel de plusieurs mois (B. Lestrade, 2002) mais aussi une répartition inégale des charges familiales, qu'elles sont majoritairement seules à assumer (M. Maruani, 2017). Ces deux facteurs sont deux freins à l'accès aux emplois stables, d'autant que les entreprises du segment « primaire » abritant ces emplois discriminent les femmes, les renvoyant à ce travail familial, en ne leurs proposant pas d'emplois à temps pleins (K. Briard, 2020).

Tableau 5 : Tri à croisé du temps de travail des salariés en fonction de s'ils ont un enfant à charge durant l'année 2023

Sexe	Enfant	Temps complet		Temps partiel		Ensemble
		N	%	N	%	
Homme	Avec	3 778 583	96,0	159 444	4,0	3 938 027
	Sans	3 021 996	93,8	199 169	6,2	3 221 165
	Ensemble	6 800 578	95,0	358 614	5,0	7 159 192
Femme	Avec	3 496 974	72,1	1 351 736	27,9	4 848 710
	Sans	2 028 601	85,8	336 150	14,2	2 364 751
	Ensemble	5 525 575	76,6	1 687 886	23,4	7 213 461
<b>Ensemble</b>	<b>N</b>	<b>12 326 153</b>		<b>2 046 500</b>		<b>14 372 653</b>

Lecture : 12,4% des hommes salariés n'ayant pas un enfant à charge travaillent à temps partiel.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 25 ans à 49 ans ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Les analyses précédentes nous ont permis de constater une féminisation du travail à temps partiel, accentuée par l'âge et la présence d'un enfant à charge. Ces salariées sont majoritairement concentrées dans les entreprises du secteur tertiaire ou de l'agriculture. Il pertinent de poursuivre notre analyse en interrogeant désormais leur position sociale : occupent-elles des postes de cadres ou, au contraire, sont-elles principalement des ouvrières ?

Afin d'analyser la position sociale des salariés, nous utiliserons les PCS fournies par l'EEC. Toutefois, comme le souligne A. Desrosières (2008), ces catégories résultent d'une construction historique qui tend à homogénéiser des réalités sociales pourtant hétérogènes. Par ailleurs, les enquêteurs, contraints par des ressources limitées et des impératifs de temps, adoptent souvent des stratégies d'adaptation telles que la reformulation des questions ou la réponse à la place de l'enquêté (J.-M. Chapoulie, 1996). Ces deux facteurs font de la PCS un indicateur contesté mais il demeure le seul que nous possédons afin de cerner la position sociale des individus.

Chez les hommes, seuls les salariés étant des employés sont au-dessus de 10% à travailler à temps partiel (14,6%). A l'inverse, les cadres (CPIS) sont ceux qui sont le moins concernés avec 4,8% d'hommes à temps partiel (tableau 6). Comme vu précédemment dans les derniers tableaux, les femmes sont davantage à temps partiel que les hommes avec des chiffres variant entre le double ou le triple de salariées à temps partiel. Cependant nous pouvons

observer que, comme chez les hommes, les ouvrières et les employées sont les plus concernées avec presque d'un tiers de femmes à temps partiel chez ces dernières. A l'inverse, parmi les femmes salariées, les cadres sont les moins concernées par ce phénomène avec uniquement 14,9% de salariés à temps partiel.

Cette hiérarchisation du travail à temps partiel est observable quel que soit le genre. Il apparaît que le statut de cadre protège du recours au temps partiel, tandis que celui d'employé y expose davantage. V. Dipaola (2017) démontre dans son étude que plus un salarié occupe un statut bas dans la hiérarchie professionnelle, plus il est exposé au risque d'un emploi à temps partiel. Cependant, contrairement à ce que décrit M. Maruani (2017) nous n'observons pas un élargissement de l'écart entre les hommes et les femmes en descendant dans la hiérarchie des emplois.

En effet, quel que soit le statut, les femmes travaillent au moins deux fois plus souvent à temps partiel que les hommes. Les statuts d'ouvriers et de professions intermédiaire dérogent toutefois à cette tendance : chez les ouvriers, les femmes sont presque quatre fois plus souvent à temps partiel que les hommes. Ce chiffre passe à trois, chez les professions intermédiaires.

Tableau 6 : Le temps de travail des salariés en fonction de leur sexe et de leur PCS durant l'année 2023

Sexe	PCS	Temps complet		Temps partiel		Ensemble
		N	%	N	%	
Homme	Agriculteur	1 570	100,0	-	-	1 570
	ACC	35 238	95,0	1 870	5,0	37 108
	CPIS	2 919 864	95,2	147 160	4,8	3 067 024
	Professions intermédiaires	2 692 533	93,8	177 101	6,2	2 869 635
	Employés	1 457 216	85,4	248 614	14,6	1 705 829
	Ouvriers	3 692 629	92,7	291 041	7,3	3 983 669
	Ensemble	10 799 049	92,6	865 786	7,4	11 664 835
Femme	Agriculteur	17	4,1	387	95,9	404
	ACC	16 327	76,2	291 752	23,8	308 079
	CPIS	1 973 481	85,1	5 097	14,9	1 978 578
	Professions intermédiaires	2 673 592	79,4	346 222	20,6	3 019 814
	Employés	3 496 313	65,4	1 850 967	34,6	5 347 280
	Ouvriers	755 593	70,3	318 712	29,7	1 074 305
	Ensemble	8 915 322	76,0	2 813 137	24,0	11 728 460
<b>Ensemble</b>	<b>N</b>	<b>19 714 371</b>		<b>3 678 923</b>		<b>23 393 295</b>

Lecture : 6,7% des hommes agriculteurs travaillent à temps partiel.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Note : Une catégorie « autre » n'a pas été affiché sur ce tableau par souci de lisibilité, elle recouvre près de 150 000 salariés qui ne rentrent pas dans la typologie des PCS.

Nous avons donc décrit l'effet protecteur du statut socioprofessionnel élevé, qu'en est-il de celui du niveau de diplôme ? Si l'appartenance à une PCS influence fortement l'exposition au temps partiel, le niveau de qualification constitue probablement également un facteur déterminant. En effet, le diplôme conditionne l'accès à l'emploi, donc la probabilité d'occuper un poste à temps complet ou partiel.

Nous pouvons donc observer dans un premier temps que, quel que soit le genre, plus la qualification est élevée, moins l'exposition au temps partiel est forte. En effet, 8 % des hommes diplômés du supérieur sont à temps partiel contre 13,3 % des hommes n'ayant aucun diplôme (tableau 7). Chez les femmes, l'écart se creuse en fonction du niveau de qualification : 20,5 % des femmes salariées diplômées du supérieur travaillent à temps partiel contre 42,2 % pour celles n'ayant pas de diplôme, soit plus du double.

Avoir un diplôme est donc protecteur : cela offre une meilleure employabilité, synonyme d'une moindre pression du chômage, comme le démontre M. Maruani (2017). À l'inverse, les non-diplômés subissent la pression du chômage et sont poussés vers des emplois atypiques.

Malgré une dynamique semblable, notons que les femmes restent les plus concernées et que l'effet du diplôme (ou de son absence) est d'autant plus marqué. De ce fait, lorsque nous comparons chaque niveau de diplôme les femmes sont trois fois plus susceptibles d'être à temps partiel. L'écart se réduit chez les diplômés du supérieur, les femmes n'étant plus que deux fois plus concernées. À l'inverse, les femmes n'ayant pas de diplôme sont particulièrement exposées au temps partiel, puisque près de la moitié d'entre elles y travaillent (42%).

L'effet du diplôme est donc à nuancer chez les femmes : il est moins protecteur pour les plus diplômées et davantage pénalisant pour celles qui n'en ont pas. Ainsi, notre constat fait écho à deux phénomènes pénalisant les femmes sur le marché du travail. Dans un premier temps, les diplômes obtenus par les femmes sont moins valorisés sur le marché de l'emploi par les employeurs (M. Tornero, 2017). Elles choisissent des filières davantage littéraires ou dans le care qui ont une employabilité moindre que les parcours courts (BTS ou DUT) où les hommes sont majoritaires (M. Tornero, 2017). Cependant, à filière égales ou diplôme égaux, les femmes subissent une « ségrégation professionnelle ». Ce deuxième phénomène expliquant d'ailleurs pourquoi également les femmes n'ayant pas de diplômes sont autant exposées à ce phénomène,

elles subissent de fait une double discrimination. Ainsi, ces dernières ont beaucoup de difficultés à valoriser leur profil sur le marché de l'emploi (K. Briard, 2020)

**Tableau 7 : Le temps de travail des salariés en fonction de leur sexe et de leur diplôme durant l'année 2023**

Sexe	Niveau de diplôme le plus élevé	Temps complet		Temps partiel		Ensemble
		N	%	N	%	
Homme	Supérieur	9 563 681	92,0	837 100	8,0	10 400 781
	Secondaire	10 351 451	91,2	1 004 084	8,8	11 355 535
	Aucun	3 197 604	86,7	489 282	13,3	3 686 886
	Ensemble	23 112 735	90,8	2 330 466	9,2	25 443 202
Femme	Supérieur	9 650 815	79,5	2 480 991	20,5	12 131 806
	Secondaire	6 702 586	69,9	2 884 884	30,1	9 587 470
	Aucun	1 623 276	57,8	1 186 602	42,2	2 809 878
	Ensemble	17 976 677	73,2	6 552 476	26,8	24 529 153
<b>Ensemble</b>	<b>N</b>	<b>41 089 412</b>		<b>8 882 943</b>		<b>49 972 355</b>

Lecture : 11,7% des hommes salariés à temps partiel ont plus de 50 ans.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Source : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Au fil de notre analyse, plusieurs facteurs se sont révélés déterminants dans le recours au temps partiel. Le genre apparaît comme un facteur central en interaction avec d'autres variables sociodémographiques et sectorielles. Nous avons constaté une féminisation marquée du travail à temps partiel, particulièrement renforcée par la présence d'un enfant à charge ou un faible niveau de diplôme. Ces résultats soulignent que le travail à temps partiel s'inscrit dans des dynamiques sociales et économiques plus larges.

Nos analyses ont ainsi mis en évidence plusieurs facteurs interagissant entre eux. Cependant, nous n'avons pas encore pu déterminer un profil type de salarié à temps partiel. Nous allons donc nous appuyer sur une analyse des correspondances multiples (ACM) afin de mettre en lumière cette interaction des facteurs.

Notre ACM repose sur deux axes qui résument à eux deux 17,7 % de la variance totale observée dans les variables qualitatives, ce qui en fait les dimensions principales pour comprendre la structuration du temps de travail. Nous baserons donc nos analyses sur ces deux

axes (annexe 3).<sup>6</sup> Notons que l'analyse de l'axe 3 n'apporte pas à notre analyse puisque sa structuration est fortement similaire à celle de l'axe 2, nous ne pencherons donc pas sur ce dernier.

L'axe 1 met en exergue, de part ses modalités les plus contributrices, une opposition entre deux statuts : le statut d'ouvrier et celui de cadre. En effet, les modalités correspondantes au statut d'ouvrier, de diplômés de l'enseignement supérieur, de cadres et de sans diplômes sont les plus importantes. Lorsque l'on observe l'axe, on retrouve à gauche de ce dernier les cadres et les diplômés du supérieur alors qu'à droite de cet axe se retrouve les ouvriers et les sans diplômes (annexe 4).

Tandis que dans l'axe 2, les modalités les plus importantes sont : les employés, les hommes, les femmes et l'industrie. Nous pouvons donc envisager que l'opposition ici est marquée entre les hommes et les femmes. D'ailleurs ces deux modalités se retrouvent à l'opposé du deuxième axe.

Après avoir décrit l'espace factoriel issu de notre ACM, intéressons-nous désormais à la position du temps de travail au sein de cet espace (notre variable supplémentaire). Le travail à temps partiel se situe ainsi à droite de l'axe 1 et en haut de l'axe 2. Il est associé aux modalités : femme, employés, diplômés du secondaire, 15-24 ans, contrat de moins de 3 mois et sans diplômes (graphique 1).

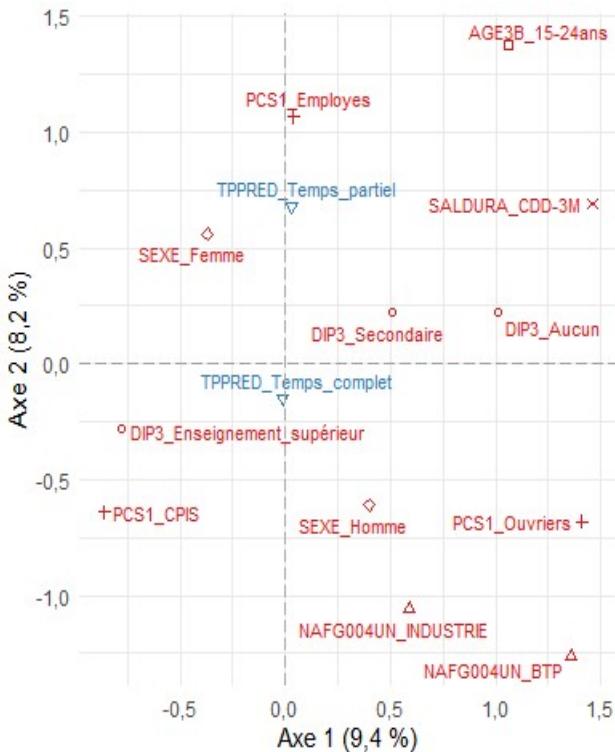
Cela suggère que les jeunes, les femmes, les peu ou pas diplômés dans ce travail à temps partiel. Confirmant donc nos précédentes analyses et démontrant également que les facteurs peuvent être cumulatifs.

Concernant le travail à temps complet, les modalités proches associées à cette forme d'emploi sont les suivantes : diplômé de l'enseignement supérieur, cadre, homme, ouvrier, industrie et construction. On perçoit donc que ce travail à temps complet est associé aux hommes, aux cadres, aux ouvriers et aux salariés de l'industrie et de la construction.

---

<sup>6</sup> Les variables actives de ces axes sont les suivantes : l'âge, le sexe, le niveau de diplôme, la PCS, Le secteur d'activité (NAFG0004UN), la présence d'enfant (NBENFIND\_LOG), le type de contrat (SALDURA) et le statut migratoire (IMMI).

**Graphique 1 : ACM du temps de travail des salariés durant l'année 2023**



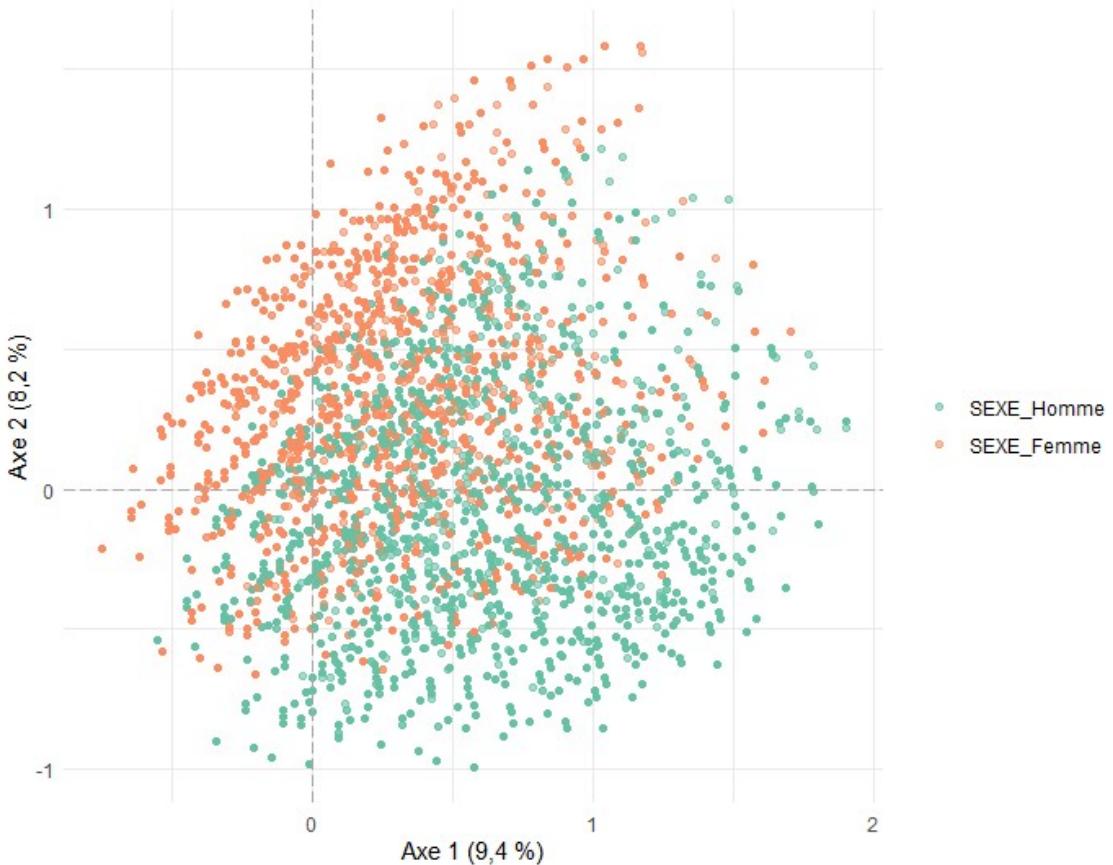
Type de variable	Nom des variables (actives et supplémentaires)
Variable active	AGE3B □ NAFG004UN △ SALDURA × TPPRED ▽
Variable supplémentaire	DIP3 ° PCS1 + SEXE ◊

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Notre ACM mets donc en exergue à la fois la féminisation du travail à temps partiel vue précédemment et le caractère cumulatif des facteurs influant le recours au travail à temps partiel. Cette féminisation est clairement visible dans la projection des individus dans l'espace factoriel : les femmes sont globalement à gauche de l'axe 1 et en haut de l'axe 2, soit dans la partie associée au travail à temps partiel de notre espace. À l'inverse, les hommes occupent davantage la partie de l'espace associé au travail à temps complet (graphique 2).

Graphique 2 : Nuage des individus de la première ACM



Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

### 3.2. Des raisons associées au temps partiel également déterminées par le genre

Dorénavant, concentrons-nous sur les raisons avancées par les salariés à temps partiel pour justifier leur situation. Cette partie sera donc exclusivement consacrée aux plus de 8 millions de salariés à temps partiel en France en 2023.

Nous nous appuyons sur la typologie des motivations proposée par l'EEC, qui distingue six raisons associées au temps partiel :

- **Absence de temps complet**
- **Raisons familiales**
- **Problèmes de santé**
- **Recherche de temps libre**
- **Pluriactivité** (incluant les catégories "Exerce une autre activité professionnelle", "Suit une formation ou des études" et "Dispose d'un revenu d'appoint"),
- **Autres**

Ces modalités sont définies comme les raisons « principales » associées au travail à temps partiel. Ainsi, un salarié ne peut associer qu'une seule raison afin de justifier son travail à temps partiel.

Cette particularité réduit notre analyse des motivations du temps partiel à une vision unidimensionnelle : les salariés exerçant à temps partiel pour plusieurs raisons sont contraints de n'en retenir qu'une seule, ce qui appauvrit la compréhension de la complexité de leur situation.

Ce choix nous permet également de dépasser la dualité souvent utilisée dans les travaux sur le sujet, opposant un temps partiel "choisi" à un temps partiel "subi". En effet, comme le souligne M. Maruani (2017), le choix du temps partiel s'inscrit dans des logiques sociales multiples et complexes que cette typologie peine à prendre en compte.

Par exemple, une salariée employée dans un secteur où le temps partiel est la seule forme d'embauche serait classée dans la catégorie du temps partiel "choisi", alors que son degré réel de choix est discutable. De même, une femme qui "choisit" le temps partiel pour assumer des responsabilités domestiques agit sous des contraintes sociales et économiques fortes. Peut-on alors véritablement parler de temps partiel "choisi" ?

Ainsi, face à ces logiques complexes, nous mobilisons une version légèrement remaniée de la typologie de l'EEC, plus adaptée à l'analyse de ces choix. Lorsque nous examinons la répartition des différentes raisons du recours au temps partiel, trois motifs principaux se dégagent : l'absence d'emploi à temps complet (26,2%), les contraintes familiales (24,2%) et la pluriactivité (18,1%). C'est autour de ces trois grandes catégories que nous structurerons cette partie (tableau 9).

**Tableau 9 : Les raisons associés au temps partiel durant l'année 2023**

Raisons	N	%
Pas de temps complet	1 068 655	26,2
Pluriactivité	737 991	18,1
Familiale	985 454	24,2
Médicale	427 148	10,5
Temps libre	650 176	15,9
Autres	208 707	5,1
Ensemble	4 078 131	100

Lecture : 26,2% des salariés à temps partiel déclarent l'être faute de travail à temps complet trouvé.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Notre approche s'inscrit dans la continuité du développement précédent : la forte féminisation du travail à temps partiel que nous avons observée nous conforte dans le choix d'adopter une analyse genrée de ces 3 raisons.

L'analyse du travail à temps partiel en raison de l'absence d'emploi à temps complet met en lumière qu'une partie des salariés à temps partiel occupent ce type d'emploi par défaut, faute d'opportunités, et non par choix.

Les données révèlent que, comme pour le recours global au temps partiel, les personnes les moins diplômées sont davantage contraintes d'accepter un emploi à temps partiel que les diplômés de l'enseignement supérieur. Le diplôme continue donc de jouer un rôle protecteur : parmi les hommes comme les femmes, ce sont les plus diplômés qui déclarent le moins fréquemment travailler à temps partiel faute d'autre possibilité. À l'inverse, les salariés sans diplôme sont ceux qui évoquent le plus souvent l'absence d'alternative (tableau 10).

Ainsi, parmi les hommes salariés à temps partiel n'ayant aucun diplôme, 39,7 % citent le manque d'autres opportunités comme raison principale de leur temps partiel, contre seulement 21,6% des diplômés du supérieur travaillant à temps partiel. Chez les femmes la dynamique est identique mais l'échelle est plus importante, près de la moitié des femmes salariés sans diplômes déclarent ne pas avoir eu d'offre d'emploi à temps complet (40,2%) contre seulement 13,6 % des diplômées du supérieur.

Notons ici que l'effet du diplôme est différent en selon le genre : les femmes n'ayant pas de diplômes étant les plus pénalisée alors que les femmes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur sont les moins exposées à ce manque d'opportunité.

Ce phénomène s'explique par une double discrimination que subissent les femmes non diplômées sur le marché de l'emploi, elles sont celles qui ont le plus de peine à se valorisé (K. Briard, 2020), d'autre part elles sont plus fortement exposées à la pression du chômage, ce qui les pousse à accepter des emplois aux conditions dégradées (M. Maruani, 2017). A l'inverse, on observe que les hommes diplômés de l'enseignement supérieur déclarent davantage recourir au travail à temps partiel faute de mieux que les femmes.

Nous pouvons nous interroger sur l'origine de ce phénomène : les hommes diplômés ont-ils davantage de difficultés à s'insérer sur le marché du travail ? ou à l'inverse les femmes diplômées déclarent davantage être à temps partiel par « choix » ?

**Tableau 10 : Les salariés déclarant ne pas avoir trouver de temps complet en fonction de leur sexe et de leur diplôme durant l'année 2023**

Sexe	Diplôme	Pas de temps complet	
		N	%
Homme	Supérieur	63 393	21,6
	Secondaire	114 565	29,7
	Aucun	73 046	39,7
	Ensemble	251 005	29,0
Femme	Supérieur	161 233	13,6
	Secondaire	422 995	29,3
	Aucun	231 818	40,2
	Ensemble	816 046	25,4
<b>Ensemble</b>	<b>N</b>	<b>1 067 051</b>	

Lecture : 39,7% des hommes salariés à temps partiel et sans diplômes déclarent l'être faute de travail à temps complet trouvé.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Note : Voir tableau complet en annexe (10)

Lorsque l'on analyse les catégories socioprofessionnelles (PCS) qui déclarent être à temps partiel faute d'opportunités, on observe une dynamique similaire à celle liée au niveau de diplôme : les ouvriers et les employés sont proportionnellement plus nombreux à se retrouver à temps partiel que les autres catégories

Ce constat est valable tant chez les hommes que chez les femmes : plus d'un tiers des salariés employés ou ouvriers à temps partiel déclarent être dans cette situation faute

d'opportunités, quel que soit le genre. Ainsi 32 % des hommes employés à temps partiel déclarent ne pas avoir trouvé mieux, contre 30,5 % des femmes. Cette proportion est encore plus élevée chez les ouvriers, atteignant environ 37 % pour les deux sexes (tableau 11).

Ces chiffres témoignent des difficultés rencontrées, indépendamment du genre, par les salariés situés en bas de l'échelle hiérarchique pour accéder à un emploi à temps complet. Cela confirme les observations faites précédemment sur la concentration du temps partiel contraint parmi les groupes les plus vulnérables du marché du travail.

Comme le soulignent I. Fontaine *et al.* (2018), les entreprises ont recours aux contrats à temps partiel pour réduire leurs coûts, notamment en période de conjoncture économique défavorable, afin d'éviter les frais liés aux licenciements. En retour, une baisse des prétentions salariales est observée chez les salariés, qui subissent la pression du risque de chômage (M. Maruani, 2017). L'effet de genre semble donc limité en bas de l'échelle hiérarchique.

En revanche, lorsque l'on s'intéresse aux professions regroupant des salariés diplômés de l'enseignement supérieur, ce sont les hommes qui apparaissent comme les plus exposés à un manque d'opportunités. En effet, 14,1 % des hommes cadres salariés déclarent être à temps partiel faute de meilleure option, contre seulement 8,1 % des femmes cadres. L'écart est encore plus marqué chez les professions intermédiaires, où 26,6 % des hommes sont concernés contre 15,1 % des femmes.

Nous sommes donc face à un prolongement du constat évoqué plus haut : les hommes les plus diplômés, occupant ou aspirant à des postes de cadres ou de professions intermédiaires, sont ceux qui déclarent le plus souvent travailler à temps partiel par contrainte.

Tableau 11 : Les salariés déclarant ne pas avoir trouver de temps complet en fonction de leur sexe et de leur PCS durant l'année 2023

Sexe	PCS	Pas de temps complet	
		N	%
Homme	Agriculteur	0	0
	ACC	365	21,5
	CPIs	20 653	14,1
	Professions intermédiaires	46 536	26,6
	Employés	79 105	32,0
	Ouvriers	104 522	36,1
	Ensemble	251 181	33,6
Femme	Agriculteur	358	100,0
	ACC	1 222	24,5
	CPIs	27 626	8,1
	Professions intermédiaires	104 461	15,1
	Employés	562 197	30,5
	Ouvriers	119 724	37,6
	Ensemble	815 587	28,2
<b>Ensemble</b>		<b>1 066 768</b>	

Lecture : 36,1% des hommes ouvrier travaillant à temps partiel déclarent l'être faute de travail à temps complet trouvé.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Note : Voir tableau complet en annexe (9)

L'analyse du défaut d'opportunités au prisme de l'âge révèle deux tendances distinctes selon le genre. Chez les hommes, la part des salariés à temps partiel déclarant ne pas avoir trouvé de meilleure opportunité augmente entre les 15-24 ans et les 25-49 ans, avant de diminuer nettement chez les 50 ans et plus. À l'inverse, chez les femmes, cette proportion est la plus élevée parmi les 15-24 ans, puis diminue chez les 25-49 ans et se stabilise au-delà de 50 ans.

Plus précisément, 32,3 % des hommes salariés à temps partiel âgés de 15 à 24 ans déclarent ne pas avoir eu d'autre opportunité ; cette part grimpe à 35,1 % chez les 25-49 ans, avant de retomber à 18,1 % chez les 50 ans et plus (tableau 12). Du côté des femmes, 32,4 % des 15-24 ans salariées à temps partiel déclarent être contraintes, contre 24,1% pour les 25-49 ans et 25,5 % pour les 50 ans et plus.

En comparant ces proportions entre les genres, on observe que, globalement, près d'un tiers des jeunes de 15 à 24 ans — tous genres confondus — déclarent être à temps partiel par défaut. Les hommes âgés de 25 à 49 ans sont proportionnellement plus nombreux que les femmes du même groupe d'âge à être contraints au temps partiel. Cette tendance s'inverse toutefois chez les plus de 50 ans, où les femmes apparaissent plus touchées.

Ces dynamiques s'expliquent en grande partie par les raisons différencierées qui motivent le recours au temps partiel selon le genre. En particulier, les femmes âgées de 25 à 49 ans sont plus nombreuses à déclarer travailler à temps partiel pour s'occuper de leur famille. Comme le souligne K. Briard, les hommes ont davantage tendance à déclarer un temps partiel pour des raisons professionnelles, tandis que les femmes évoquent plus fréquemment des motifs familiaux avec notamment la garde des enfants.

Tableau 12 : Les salariés déclarant ne pas avoir trouver de temps complet en fonction de leur sexe et de leur âge durant l'année 2023

Sexe	Âge	<b>Pas de temps complet</b>	
		N	%
Homme	15-24 ans	59 259	32,3
	25-49 ans	124 954	35,1
	50 ans et plus	67 512	18,1
	Ensemble	251 725	29,1
Femme	15-24 ans	102 750	32,4
	25-49 ans	406 235	24,1
	50 ans et plus	307 945	25,5
	Ensemble	816 930	25,4
<b>Ensemble</b>	<b>N</b>		<b>1 068 655</b>

Lecture : 30,5% des hommes âgés de 15 à 24 ans travaillant à temps partiel déclarent l'être faute de travail à temps complet trouvé.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Note : Voir tableau complet en annexe (7)

Intéressons-nous maintenant aux salariés à temps partiel évoquant des raisons familiales afin d'expliquer leur situation. Cette modalité est en réalité de la fusion de deux raisons qui nous semblent semblable : la garde d'un enfant et s'occuper d'un proche. Ainsi, nous

analyserons en réalité les salariés à temps partiel évoquant que la garde d'un enfant ou les soins d'un proche justifient leurs situations.

Analysons maintenant ces raisons familiales en fonction de l'âge des salariés. Ce que nous pouvons observer que les 15-24 ans ne sont pas ou très peu concernés par ces raisons familiales. En effet, aucun homme âgé entre 15 et 24 ans travaillant à temps partiel n'évoquent s'occuper de sa famille comme raison principale de sa situation contre 2,9% des femmes ayant une situation identique.

Tandis que chez les femmes travaillant à temps partiel, presque la moitié des 25-49ans déclarent travailler à temps partiel pour s'occuper de leur famille (46,8%). Alors que seulement 14,5% les hommes dans la même situation évoquent prendre soin de sa famille (tableau 13).

Chez les salariés à temps partiel ayant plus de 50 ans, les femmes évoquent trois fois plus travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs familles que les hommes. Ainsi, 10,3% des femmes salariés à temps partiel évoque leur famille comme raison principale de leur temps partiel contre 3,2% des hommes salariés ayant le même âge.

Nous pouvons donc observer que les femmes ont donc tendance dans chaque tranche d'âge à déclarer davantage travailler à temps partiel afin de répondre à des besoins familiaux. On retrouve donc la « charge » familiale qu'évoque D. Kergoat (2017), on perçoit donc que ces dernières portent davantage cette charge lorsqu'il s'agit de s'occuper de leurs familles aux dépens de leurs carrières professionnelles.

Tableau 13 : Les salariés à temps partiel déclarant l'être pour s'occuper de leurs familles en fonction de leur sexe et de leur âge durant l'année 2023

Sexe	Âge	Familiale	
		N	%
Homme	15-24 ans	0	0,0
	25-49 ans	51 847	14,5
	50 ans et plus	10 435	3,2
	Ensemble	62 283	7,2
Femme	15-24 ans	9 073	2,9
	25-49 ans	789 524	46,8
	50 ans et plus	124 575	10,3
	Ensemble	923 171	28,7
<b>Ensemble</b>	<b>N</b>	<b>985 454</b>	

Lecture : 0% des hommes âgés de 15 à 24 ans travaillant à temps partiel déclarent l'être pour s'occuper de leurs familles.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Note : Voir tableau complet en annexe (7)

Ce constat est d'autant plus flagrant lorsque l'on analyse via la présence d'un enfant à charge dans le ménage. Ainsi, le fossé entre les hommes et les femmes se creuse renforçant notre précédente conclusion.

Avant d'analyser cet écart précisons que la présence d'un enfant semble dans les deux cas amenés à une hausse d'un temps partiel pour des raisons familiales. En effet, lorsqu'un homme salarié à temps partiel a un enfant à charge dans le ménage, il déclare plus de 20 fois plus être dans cette situation pour s'occuper de sa famille que ceux n'ayant pas d'enfants. Alors que chez les femmes, celles ayant des enfants déclarent près de 15 fois plus travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs familles que celles qui n'ont pas d'enfant à charge.

Maintenant lorsque nous comparons les hommes et les femmes ayant au moins un enfant à charge, nous pouvons voir que les femmes ont davantage tendance à s'occuper de leurs familles lorsqu'elles ont un enfant dans le ménage que les hommes. Ainsi, parmi les salariés ayant un enfant au moins un enfant à charge, 47,5 % des femmes travaillent à temps partiel pour s'occuper de leurs familles contre seulement 21,2% des hommes (tableau 14).

Cet écart s'explique à la fois par une volonté marquée chez les hommes d'user du temps partiel avant tout pour des raisons professionnel (K. Briard, 2020) mais également par l'inégale répartition des charges familiales que nous avons constaté lors de nos analyses précédentes. Ne négligeons pas également le rôle des politiques de l'emploi menées depuis les années 80, ces dernières ont eu pour objectif de faciliter la conciliation chez les salariées de leurs vie familiales (et de leur poids) et leurs vies professionnelles conduisant à une promotion du travail à temps partiel (B. Lestrade, 2004).

Tableau 14 : Les salariés à temps partiel déclarant l'être pour s'occuper de leurs familles en fonction de leur sexe et de s'ils ont un enfant à charge durant l'année 2023

Sexe	Enfant	Familiale	
		N	%
Homme	Avec	53 644	21,2
	Sans	8 639	1,4
	Ensemble	62 283	7,2
Femme	Avec	881 348	47,5
	Sans	41 824	3,1
	Ensemble	923 171	28,7
<b>Ensemble</b>	<b>N</b>	<b>985 454</b>	

Lecture : 21,2% des hommes, ayant un enfant à charge dans leur ménage, travaillant à temps partiel déclarent l'être pour s'occuper de leurs familles.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Note : Voir tableau complet en annexe (8)

Concentrons-nous dorénavant sur l'origine sociale de ces salariés déclarant s'occuper de leurs familles, sont-ils ceux ayant les meilleurs diplômes et les meilleurs statuts ? Nous analyserons ainsi le niveau de diplômes ainsi que la PCS de ces salariés.

L'analyse genrée croisée à celle des PCS met en exergue que les cadres et les professions intermédiaires sont ceux déclarant davantage travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs familles chez les deux sexes.

Ainsi, chez les hommes déclarant travaillé à temps partiel pour raison familiale, 13,0% sont des cadres, 7,5% sont dans les professions intermédiaires contre 7,5 % des employés et 4,9% des ouvriers (tableau 15).

Chez les femmes, la dynamique est semblable, en effet, 40% des cadres et 23,7 % des salariées appartenant aux professions libérales déclarent travailler à temps partiel pour leur famille contre 23,7% des employées et 20,6% des ouvrières.

Outre le fait que les femmes soient davantage concernées, notamment chez les employées et les ouvrières. On observe que ce sont les cadres et les professions intermédiaires qui déclarent davantage travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs familles contrairement aux ouvriers et aux employés.

En effet, comme le démontre L. Bentoujda (2020), les femmes cadres et professions intermédiaires optent davantage pour une modification ou une réduction de leurs horaires de travail en cas lorsqu'elles ont une responsabilité familiale. D'autant que ces dernières ont davantage la capacité de le faire que le reste des salariées avec moins de contraintes financières et davantage de capacité de négociation (L. Bentoujda, 2020).

Tableau 15 : Les salariés à temps partiel déclarant l'être pour s'occuper de leurs familles en fonction de leur sexe et de s'ils ont un enfant à charge durant l'année 2023

Sexe	PCS	Familiale	
		N	%
Homme	Agriculteur	0	0,0
	ACC	137	8,1
	CPIS	19 009	13,0
	Professions intermédiaires	13 189	7,5
	Employés	15 257	6,2
	Ouvriers	14 262	4,9
	Ensemble	61 854	8,3
Femme	Agriculteur	0	0,0
	ACC	780	15,6
	CPIS	137 039	40,0
	Professions intermédiaires	279 974	40,5
	Employés	437 633	23,7
	Ouvriers	65 527	20,6
	Ensemble	920 954	31,9
<b>Ensemble</b>	<b>N</b>	<b>982 808</b>	

Lecture : 0% des hommes agriculteurs travaillant à temps partiel déclarent l'être pour s'occuper de leurs familles.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Note : Voir tableau complet en annexe (9)

Il serait pertinent de s'interroger afin de savoir si ce temps partiel familial est du ressort des salariés eux-mêmes ou car ils n'ont pas d'alternatives disponibles (notamment des crèches). Ceci peut aussi également être le révélateur d'un manque de moyen pour financer ces services obligeant également ces salariés à opter au travail à temps partiel.

Au regard des données que nous disposons, près de trois quarts des salariés à temps partiel le font par choix : 68,8 % des hommes salariés à temps partiel et 65% des femmes travaillant à temps partiel. Cependant près de 1 salariés à temps partiel déclarant l'être pour s'occuper de sa famille sur 10 le fait car les services de garde sont trop couteux. Ce constat est unisex avec 9,2% des femmes et des hommes travaillant à temps partiel (tableau 16).

Nous pouvons donc conclure que ce temps partiel familial est avant tout un choix des salariés, tout de même une minorité est contrainte par manque de moyens pour payer des services de garde.

Tableau 16 : Les salariés à temps partiel déclarant l'être pour s'occuper de leurs familles en fonction de leur sexe et de s'ils ont un enfant à charge durant l'année 2023

Raisons de la garde d'enfant ou d'un proche	Pas de services adaptés		Services couteux		Choix		Autres		Total
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
Homme	2 136	3,2	6 059	9,2	45 309	68,8	12 359	18,8	100
Femme	28 022	3,3	77 854	9,2	547 078	65,0	189 327	22,5	100
<b>Ensemble</b>	<b>30 157</b>	<b>3</b>	<b>83 913</b>	<b>9</b>	<b>592 387</b>	<b>65</b>	<b>201 686</b>	<b>22</b>	<b>908 144</b>

Lecture : 68,8% des hommes travaillant à temps partiel et déclarant l'être pour s'occuper de leurs familles le font par choix.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Nous avons ainsi observé que le temps partiel subi, faute de meilleure opportunité, concerne particulièrement les hommes âgés de 25 à 49 ans ainsi que les hommes les plus diplômés. Dans la continuité de cette analyse, intéressons-nous désormais aux salariés déclarant avoir recours au temps partiel afin de pouvoir cumuler plusieurs activités professionnelles.

Avant d'entrer dans l'analyse de la pluriactivité, précisons que cette catégorie ne réfère pas de la définition classique utilisée par l'INSEE (qui renvoie au fait d'exercer plusieurs emplois en même temps), mais d'une catégorie que nous avons construite pour faciliter l'analyse.

Ainsi, nous avons regroupé les salariés à temps partiel qui déclarent travailler soit pour compléter leurs revenus, soit pour se former. Ces deux situations renvoient à une même logique : celle d'un temps partiel en complément d'une autre activité (études, retraite ou reconversion).

De ce fait, un salarié qui travaille à temps partiel afin de pouvoir étudier ou se former se retrouve dans cette catégorie comme celui qui travaille afin d'avoir des revenus complémentaires à sa retraite. Ainsi puisque que seul l'activité principale est retenue, nous pouvons nous interroger : les salariés en pluriactivité cumulent-ils pas plusieurs emplois afin d'atteindre un temps complet ?

Lorsque l'on observe le nombre d'emploi des salariés travaillant à temps partiel et ayant déclaré la « pluriactivité » comme motivation principale de leur situation, on observe que la majorité n'ont qu'un seul emploi (60,8%) (tableau 17).

Cependant près d'un tiers d'entre-deux déclare tout de même avoir deux emplois (25,5%) et près d'un dixième avoir trois emplois ou plus (13,7%). Avoir un seul emploi semble donc être la règle mais la propension des salariés à temps partiel à cumuler plusieurs emplois n'est pas négligeable et à négligé, puisque qu'elle concerne plus de 38% de ces derniers.

Ce phénomène reste d'ailleurs sensible à des effets genre puisque nous pouvons observer que trois quarts des hommes salariés à temps partiel déclarant être en pluriactivité n'ont qu'un seul emploi contre seulement une femme sur deux dans la même situation.

Cette dynamique perdure chez les salariés déclarant avoir deux emplois ou plus où les femmes travaillant à temps partiel déclarant être en pluriactivité sont plus concernées que les hommes dans la même situation. Ainsi, 28,2% de ces femmes déclarent avoir deux emplois et 17% de ces dernières trois emplois ou plus alors que seulement 19,9% des hommes ont deux emplois et 7,1% trois emplois ou plus.

Tableau 17 : Le nombre d'emploi qu'occupe chaque salarié travaillant à temps partiel déclarant être en pluriactivité en fonction de leur sexe durant l'année 2023

Nombre d'emploi	1 emploi		2 emplois		3 emplois et plus		Total
	N	%	N	%	N	%	
Homme	176 452	73	48 172	19,9	17 041	7,1	100
Femme	272 300	54,9	139 800	28,2	84 226	17,0	100
<b>Ensemble</b>	<b>448 752</b>	<b>60,8</b>	<b>187 972</b>	<b>25,5</b>	<b>101 267</b>	<b>13,7</b>	<b>737 990</b>

Lecture : 73% des hommes travaillant à temps partiel et déclarant l'être par Pluriactivité ont qu'un emploi.  
 Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel ayant déclaré la pluriactivité comme raison principale de leur situation, hors apprentis.  
 Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Nous avons donc pu observer que la pluriactivité signifiée donc en partie un cumul de plusieurs emplois, interrogeons dorénavant la place de la formation dans cette catégorie, est-elle également sensible à un effet de genre ?

Ainsi nous pouvons observer que près de 40% des salariés travaillant à temps partiel déclarant être en pluriactivité ont suivi une formation dans les quatre dernières semaines de l'enquête. Il semble donc que la pluriactivité est également liée à la formation (tableau 18).

Lorsqu'on adopte une vision genre, nous pouvons remarquer que les hommes salariés à temps partiel déclarant être en pluriactivité ont davantage suivi une formation que les femmes dans la même situation. De ce fait, 44% de ces hommes ont suivi une formation dans le mois précédent leur interrogation contre seulement 35% des femmes dans la même situation.

Ainsi notre catégorie « pluriactivité » regroupe à la fois des salariés travaillant à temps partiel cumulant plusieurs emplois et ceux suivant une formation. Nous avons pu constater que dans cette catégorie, le genre semble également être un facteur important.

Il semble donc évident que notre analyse de cette pluriactivité doit se faire sous le prisme du genre, puisque les hommes semblent être davantage en formation, là où les femmes sont davantage concernées par un cumul d'emploi.

Tableau 18 : Le suivi d'une formation chez les salariés à temps partiel déclarant être en pluriactivité en fonction de leur sexe durant l'année 2023

Suivi d'une formation lors des 4 dernières semaines	À suivi une formation		N'a pas suivi de formation		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Homme	106 314	44,6	132 043	55,4	100
Femme	176 755	35,9	315 510	64,1	100
<b>Ensemble</b>	<b>283 069</b>	<b>38,7</b>	<b>447 553</b>	<b>61,3</b>	<b>730 622</b>

Lecture : 44,6% des hommes travaillant à temps partiel et déclarant l'être par Pluriactivité ont suivis une formation au cours des 4 dernière semaines précédant leur interrogation.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel ayant déclaré la pluriactivité comme raison principale de leur situation, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Nous pouvons observer que, tous genres confondus, un salarié à temps partiel sur deux ayant déclaré travailler à temps partiel en complément de son activité principale a entre 15 et 24 ans. Ce constat est directement corrélé avec les études que réalisent les jeunes, en effet ces derniers sont souvent poussés vers un travail à temps partiel en rapport avec leurs études (alternance, apprentissage) afin d'enranger de l'expérience. Ce cumul des études et de l'emploi s'est développé avec la massification scolaire qu'a connu la France depuis la fin du XXe siècle (C. Raffin & H. Yildiz, 2019). Une étude canadienne menée par la revue canadienne de l'éducation démontre que les élèves étudiants travaillant à temps partiel afin de concilier études et travail, l'étude démontre également que la volonté d'accumuler de l'expérience est davantage évoquée qu'une nécessité pécuniaire (G. Fournier & All, 2005) (tableau 19).

Concernant les 25-49 ans, les hommes affirment près de deux fois plus cumuler deux activités que les femmes de la même tranche d'âge. Ainsi, cela concerne 15,5% des hommes de salariés âgés entre 25 et 49 ans contre seulement 7,8% des femmes dans la même situation. Cet écart reste presque identique chez les plus de 50 ans, près d'un tiers des hommes déclarent être concernés contre 16,3% des femmes. Il est donc marquant que les hommes sont proportionnellement davantage concernés que les femmes par cette pluriactivité.

Nous pouvons justifier ce constat par une attention davantage portée sur leur carrière professionnelle chez les salariés masculin. Ces derniers usent du travail à temps partiel afin de se former dans l'optique d'améliorer leur situation professionnelle ou de se réorienter (K. Briard, 2020). Cette justification est particulièrement pertinente pour les 25-49ans qui sont les salariés qui sont en plein dans leurs vies professionnelles.

Alors que chez les 50 ans et plus, la proportion de salariés concernés par la pluriactivité est plus importante chez les deux sexes que chez les 25-49 ans. Ce phénomène s'explique majoritairement par les travailleurs retraités souhaitant compléter leurs retraites en travaillant à temps partiel. En effet, comme le démontre E. Castelain le cumul emploi retraite est la seule situation active concernant les séniors puisqu'après l'âge légal de départ à la retraire, les séniors sont majoritairement à la retraite passant alors inactif.

Tableau 19 : Les salariés à temps partiel déclarant être en pluriactivité en fonction de leur sexe et de leur âge durant l'année 2023

Sexe	Âge	Pluriactivité	
		N	%
Homme	15-24 ans	99 570	54,2
	25-49 ans	55 346	15,5
	50 ans et plus	86 750	26,7
	Ensemble	241 665	27,9
Femme	15-24 ans	166 645	52,5
	25-49 ans	131 987	7,8
	50 ans et plus	197 694	16,3
	Ensemble	496 326	15,4
<b>Ensemble</b>	<b>N</b>	<b>737 991</b>	

Lecture : 54,2% des hommes âgés de 15 à 24 ans travaillant à temps partiel déclarent l'être car ils suivent une formation en parallèle ou afin de compléter leurs revenus.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Note : Voir tableau complet en annexe (7)

Lorsque nous analysons cette pluriactivité qu'importe le niveau de diplôme des salariés, l'écart entre les hommes et les femmes reste visible. Là où au moins un quart des hommes salariés à temps partiel déclarent travailler en complément de leur activité principale, les femmes dans une situation similaire sont moindrement concernées.

Au regard des chiffres, les hommes salariés à temps partiel diplômée du supérieur déclarent près de deux fois plus travailler en complément d'une formation ou afin d'avoir des revenus supplémentaires. Nous pouvons voir que ce phénomène concerne également les hommes salariés à temps partiel diplômés secondaire et ceux n'ayant pas de diplômes.

En effet, 16,4 % des femmes salariés à temps partiel et n'ayant pas de diplômes déclare travailler en parallèle d'une formation ou pour compléter ses revenus, contre plus de 23,7% des hommes salariés à temps partiel dans une situation identique (tableau 20).

L'écart s'agrandit chez les salariés à temps partiel étant diplômés uniquement du secondaire, 29,1% des hommes travaillant à temps partiel déclarent le faire en parallèle d'une formation ou afin de combler leurs revenus contre seulement 16,5% des femmes dans une situation identique.

Cela confirme donc la prévalence des raisons évoquées chez les hommes associés à des raisons professionnelles. En effet, ces derniers évoquent davantage travailler à temps partiel faute de mieux ou afin de travailler en parallèle d'une formation.

Soulignons qu'après nos analyses, nous pouvons apercevoir que les hommes étant diplômés du supérieur sont ceux évoquant davantage une pluriactivité tandis que ceux sans diplômes évoquent davantage avoir accepté un emploi à temps partiel faute de mieux.

Ce constat fait écho aux difficultés qu'éprouvent les moins diplômés sur le marché du travail. Mais également à une propension plus importante des plus diplômés à se former tout au long de leurs carrière professionnelle (C. Frétegné, 2006).

Tableau 20 : Les salariés à temps partiel déclarant être en pluriactivité en fonction de leur sexe et de leur diplôme durant l'année 2023

Sexe	Diplôme	Pluriactivité	
		N	%
Homme	Supérieur	85 297	29,0
	Secondaire	112 008	29,1
	Aucun	43 599	23,7
	Ensemble	392 545	38,7
Femme	Supérieur	161 337	13,6
	Secondaire	237 704	16,5
	Aucun	94 850	16,4
	Ensemble	493 891	15,4
<b>Ensemble</b>	<b>N</b>		<b>886 435</b>

Lecture : 31,3% des hommes diplômés du Supérieur travaillant à temps partiel déclarent l'être car ils suivent une formation en parallèle ou afin de compléter leurs revenus.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Note : Voir tableau complet en annexe (10)

Analysons dorénavant quels sont les profils typiques associés à chaque raison déclaré par ces salariés à temps partiel. Nous utiliserons encore une analyse de correspondance multiple afin d'associer plusieurs facteurs sociodémographiques simultanément à notre analyse.

Cette deuxième ACM se concentrera sur les deux premiers axes qui résume 22,4% de l'espace réel de l'ensemble de nos variables qualitatives. Comme pour notre première ACM, l'axe 3 n'apporte pas nous nous l'analyserons donc pas. Ainsi dans un premier temps, nous analyserons la structure de notre espace via les variables actives.<sup>7</sup>

Ainsi à gauche de l'axe 1, les salariés sont âgés entre 25-49ans, occupent des postes de cadres ou de professions intermédiaires, sont diplômés de l'enseignement supérieur et sont des femmes. Ces salariés ont une situation relativement stable, en effet ils ont des contrats à durée indéterminée (graphique 3).

À l'opposé à droite de l'axe, on retrouve des profils en temps partiel plus instable, souvent liés à des formes d'emploi atypiques. L'instabilité de ces situations est renforcée par les contrats à durée déterminée de plus de trois mois. Les salariés concernés par ces situations sont des immigrés, des jeunes ou les séniors, des ouvriers, des hommes, les diplômés du secondaire ou les sans diplômes.

Ainsi, l'axe 1 oppose des situations stables à des situations plus précaire. Concernant le second axe, on observe une opposition d'avantage sur autour du sexe et de la PCS. De ce fait, en haut de l'axe 2 se retrouve les hommes, les ouvriers, les cadres et les diplômés du supérieur. Tandis qu'en bas de l'axe se retrouve les femmes, les diplômés du secondaire.

Cet espace factoriel est donc structuré autour de la stabilité de l'emploi, des rapports de genre, du statut et de la qualification. Nous pouvons désormais analyser les différentes positions des raisons principales associées au travail à temps partiel.

A gauche de l'Axe 1, on retrouve les raisons comme le souhait de disposer de temps libre et de s'occuper de sa famille. Ces raisons sont donc associées aux femmes, aux diplômés de l'enseignement supérieur, aux 25-49ans et aux salariés en CDI. Les salariés déclarant être à

---

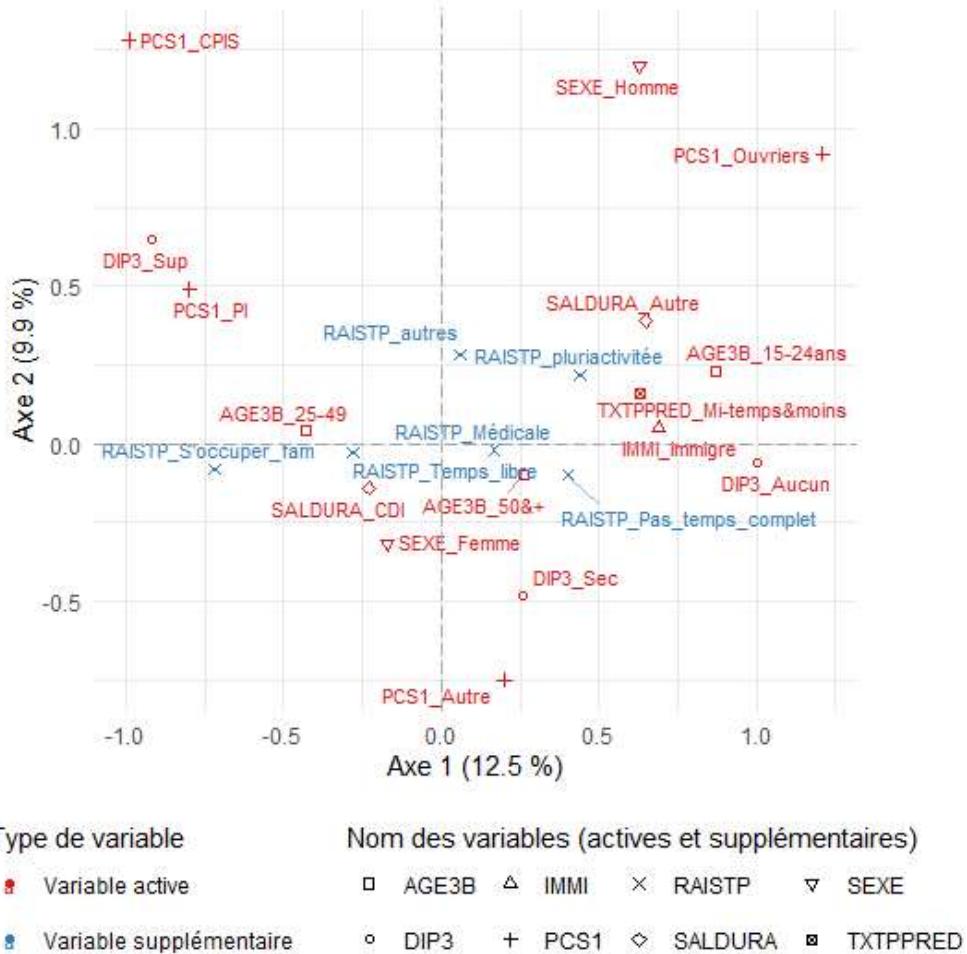
<sup>7</sup> Les variables actives de ces axes sont les suivantes : l'âge, le sexe, le niveau de diplôme, la PCS, Le secteur d'activité (NAFG0004UN), la présence d'enfant (NBENFIND\_LOG), le type de contrat (SALDURA) et le statut migratoire (IMMI).

temps partiel pour ces raisons sont donc ceux ayant des profils plus stables et qui disposent de plus de ressources pour faire ces choix.

À l'inverse, à la droite de l'axe 1 on retrouve l'absence de temps complet trouvé, la pluriactivité et le temps partiel pour raisons médicales. Ces raisons concernent ainsi davantage les jeunes, les immigrés, les moins diplômés et les salariés en CDD. Ces raisons sont donc liées à une certaine instabilité professionnelle.

Enfin, l'axe 2 vient renforcer cette lecture en ajoutant une dimension genrée et sociale. Les raisons familiales ou personnelles du temps partiel sont davantage situées du côté des femmes et des professions intermédiaires. Alors que les raisons économiques ou liées à l'emploi se rapprochent des hommes, des ouvriers et des diplômés du supérieur. Cela suggère que même parmi les temps partiel, les motivations restent structurées par les rapports de genre et de position sociale.

**Graphique 3 : ACM des raisons évoquées pour justifier leurs situations par les salariés travaillant à temps partiel durant l'année 2023**



Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

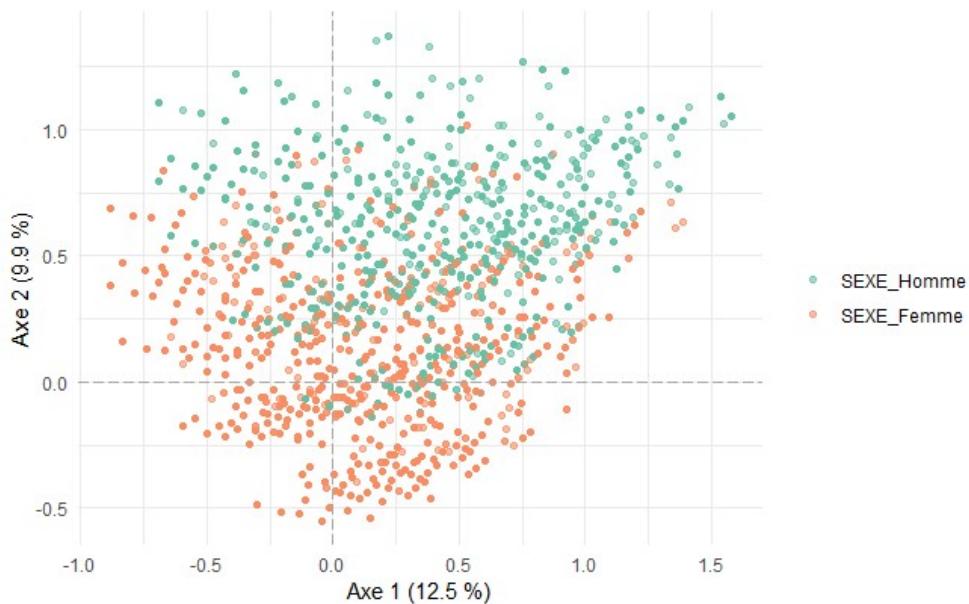
Le nuage d'individu associé à notre deuxième ACM démontre que les femmes sont davantage dans les formes d'emploi à temps partiel les plus stables et sont davantage associés aux raisons familiales et de temps libre. Tandis que les hommes sont davantage situés dans un temps partiel instable lié à des raisons professionnelles telle que la pluriactivité (graphique 4).

Notre analyse nous confirme donc que les hommes optent avant tout pour des raisons professionnelles, alors que les femmes optent pour le temps partiel afin de concilier leurs carrières avec leurs autres obligations (familiales notamment). B. Lestrade (2004) souligne

d'ailleurs le rôle de l'Etat depuis les années 80 qui a encouragé les femmes à concilier leurs vies familiales avec une vie professionnelle (à mi-temps).

D'ailleurs, certaines raisons, comme le temps partiel pour raisons médicales ou le fait de ne pas avoir trouvé un emploi à temps complet, apparaissent comme moins genrées, touchant aussi bien les femmes que les hommes.

Graphique 4 : Nuage des individus deuxième ACM



---

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

### 3.3. Les conséquences du travail à temps partiel

Après avoir analysé les différents facteurs associés aux travaux à temps partiel et également quels sont les motivations évoquées par ces salariés. Concentrons-nous sur quels sont les conséquences du travail à temps partiel chez les salariés. Comme le démontre V. Hélardot, le travail est un vecteur important de différentes formes de précarité (notamment pécuniaire ou sociale).

Concernant le caractère précaire d'un emploi, il n'existe pas qu'une seule définition de cette notion. Chaque institut développant ainsi leurs indicateurs afin de la mesurer. S. Paugam (2002) définit d'ailleurs cette précarité comme étant biface d'une part, elle concerne la relation objective à l'emploi (statut, durée, stabilité), et d'autre part, elle repose sur le ressenti subjectif du salarié à l'égard de cet emploi.

Pour sa part, V. Hélardot (2005) conçoit la précarité de l'emploi comme multidimensionnelle. Elle s'incarne dans le contrat de travail, le temps de travail et enfin la stabilité de l'emploi. De son côté, l'INSEE considère emploi comme précaire lorsque ce dernier ne correspond pas à la norme du CDI à temps pleins.

Dans cette partie, nous analyserons donc la précarité de l'emploi surtout à travers la stabilité des contrats. D'autant que L'EEC ne permet pas d'étudier toutes les dimensions de la précarité, comme la satisfaction au travail ou les parcours professionnels.

Par contre, l'enquête rend tout de même compte des contrats de travail, des horaires de travail et le ressenti des salariés sur leur état de santé. Ces données suffisent pour mieux comprendre certaines formes de précarité que vivent les salariés à temps partiel.

Au sujet du ressenti des salariés sur leur santé, analysons si ces derniers travaillant à temps partiel expriment davantage être en mauvaise santé que le reste des actifs. D'autant que comme le montre V. Hélardot (2005), les salariés travaillant à temps partiel sont davantage exposés au stress.

On observe en effet, que les salariés travaillant à temps partiel déclarent légèrement plus être en mauvaise santé que ceux étant à temps complet. En effet, 3,2% des salariés travaillant à temps complet déclarent être en mauvaise santé contre 5,5% des salariés travaillant à temps partiel (tableau 21).

Cet écart se justifie en réalité par le temps partiel motivé pour des raisons médicales. En effet, les salariés étant à temps partiel pour cette raison sont près d'un tiers à déclarer être en mauvaise santé.

Ceci étant intrinsèquement lié au fait que ce temps partiel pour raison médicale existe afin d'aménager l'activité des salariés malades ou suivant un traitement, il semble donc évident que ces derniers déclarent davantage ne pas être en bonne santé.

Tableau 21 : La santé perçue par les salariés en fonction de leur temps de travail durant l'année 2023

Santé perçue par le salarié	Bon		Mauvaise		N
	N	%	N	%	
Temps complet	3 220 061	96,8	105 559	3,2	3 325 621
Temps partiel	635 860	94,5	37 090	5,5	672 951
<b>Ensemble</b>	<b>3 855 922</b>	<b>96,4</b>	<b>142 650</b>	<b>3,6</b>	<b>3 998 572</b>

Lecture : 96,8% des salariés travaillant à temps complet déclarent être en bonne santé.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Contrairement à l'état de santé, le type de contrat semble quant à lui significativement varié en fonction du temps de travail. En effet, les salariés travaillant à temps partiel semblent davantage être en CDD que les salariés à temps complet. Ces derniers quant à eux sont très majoritairement en CDI.

Plus précisément, plus de 20 % des salariés travaillant à temps partiel sont en CDD (toute durées confondues) soit le double des salariés à temps plein dans la même situation (10%). L'écart est plus grand au sujet du CDI, 74,9 % des salariés travaillant à temps partiel sont en CDI contre plus de 88% des salariés à temps complet (tableau 22).

Ces écarts démontrent donc que les salariés travaillant à temps partiel sont dans situation contractuelles plus instables, plus transitionnelles que les salariés travaillant à temps complet qui sont pour la grande majorité dans une situation stable contractuellement.

Tableau 22 : La situation contractuelle des salariés en fonction de leur temps de travail durant l'année 2023

Type de contrat	CDI		CDD + 3 M		CDD - 3 M		Autres		N
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Temps complet	17 484 022	88,5	1 424 031	7,2	771 179	3,9	84 424	0,4	19 763 656
Temps partiel	3 059 413	74,6	595 788	14,5	294 517	7,2	148 696	3,6	4 098 415
<b>Ensemble</b>	<b>20 543 434</b>	<b>86,1</b>	<b>2 019 819</b>	<b>8,5</b>	<b>1 065 696</b>	<b>4,5</b>	<b>233 121</b>	<b>1,0</b>	<b>23 862 071</b>

Lecture : 88,5% des salariés travaillant à temps complet sont en CDI.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

À présent, intéressons-nous à ces salariés à temps partiel en situation contractuelle précaire : à quel degré de temps partiel sont-ils exposés ? L'analyse du volume horaire permettra d'affiner notre premier constat.

Nos résultats montrent que les salariés à temps partiel avec les plus faibles volumes horaires sont aussi ceux qui occupent le plus souvent un CDD. En effet, près de 30 % des salariés travaillant à mi-temps ou moins sont en contrat à durée déterminée, et ils sont également les plus nombreux à avoir un CDD de moins de trois mois (11 %) (tableau 22).

13% des salariés étant entre un mi-temps et 80% du temps complet sont en CDD long. Cependant ils sont deux fois moins concernés par le CDD court que les salariés à mi-temps et moins (4,9%).

Les salariés proches d'un temps complet, avec plus de 80% du temps de travail complet, sont ceux qui sont au contraire les moins en CDD. Ainsi, seulement 14% de ces derniers ne sont pas en CDI.

D'ailleurs, le CDI semble aller crescendo avec le volume horaire travaillé : plus un salarié travaille et se rapproche du temps complet plus sa situation contractuelle se stabilise. Ce constat est particulièrement visible lorsque l'on compare les salariés à mi-temps ou moins avec ceux proches du temps complet : ces derniers sont à 20% de plus en CDI.

Les travaux de P. Bouffartigue & *all* (1992) et C. Nicole – Drancourt (2003), démontrent que le travail à temps partiel instable doit être étudier sous le prisme des facteurs sociodémographiques. Nous allons donc intégrer ces facteurs à notre raisonnement.

Tableau 22 : La situation contractuelle des salariés à temps partiel en fonction de leur volume horaire durant l'année 2023

Type de contrat	CDI		CDD + 3 M		CDD - 3 M		Autres		N
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Mi-temps & moins	1 023 089	64,4	279 734	17,6	174 423	11,0	112 437	7,1	1 589 683
50-80	1 653 407	80,1	277 301	13,4	102 118	4,9	31 091	1,5	2 063 918
>80	382 916	86,1	38 753	8,7	17 977	4,0	5 168	1,2	444 814
<b>Ensemble</b>	<b>3 059 413</b>	<b>74,6</b>	<b>595 788</b>	<b>14,5</b>	<b>294 517</b>	<b>7,2</b>	<b>148 696</b>	<b>3,6</b>	<b>4 098 415</b>

Lecture : 64,4% des salariés travaillant à temps partiel et étant en mi-temps ou moins sont en CDI.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Ainsi, lorsque nous intégrons le sexe à notre raisonnement précédent, les hommes sont davantage dans le temps partiel précaire que les femmes. Notamment puisqu'un tiers de ces derniers sont en CDD contre seulement 18% des femmes.

Notons d'ailleurs que la dynamique que nous avons observé précédemment est visible qu'importe le sexe, plus le volume horaire est important plus les salariés à temps partiel sont en CDI. Cependant les hommes restent moins concernés par un temps partiel stabilisé.

Il est intéressant de souligner que les hommes à mi-temps sont presque la moitié à ne pas être en CDI et que au contraire (45%), 88% des femmes travaillant à un volume horaire se rapprochant du temps plein connaissent une situation contractuelle stable. Ainsi, aux extrémités de la corrélation du volume horaire et du contrat de travail on observe une différenciation genrée d'autant plus importante.

Les hommes sont donc davantage dans un travail à temps partiel instable que les femmes. Comme nous avons pu constater précédemment, les hommes à temps partiel sont davantage dans une logique professionnelle, là où les femmes sont davantage dans une logique familiale.

Au-delà d'une simple différence de logique, les hommes à temps partiel s'inscrivent davantage dans une dynamique de transition professionnelle, tandis que les femmes recherchent avant tout un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale (D. Méda, 2001). Cela se traduit par un recours plus fréquent des hommes aux contrats courts, contrairement aux femmes.

Tableau 23 : La situation contractuelle des salariés à temps partiel en fonction de leur sexe et de leur volume horaire durant l'année 2023

Sexe	Volume horaire	CDI		CDD + 3M		CDD - 3 M		Autre		Ensemble
		N	%	N	%	N	%	N	%	
Homme	Mi-temps & moins	245 352	55,2	94 624	21,3	69 803	15,7	34 859	7,8	444 638
	50-80	245 808	68,5	69 033	19,2	32 842	9,1	11 287	3,1	358 971
	>80	50 171	72,8	12 045	17,5	4 529	6,6	2 134	3,1	68 880
	Ensemble	541 332	62,0	175 702	20,1	107 174	12,3	48 281	5,5	872 488
Femme	Mi-temps & moins	777 737	67,9	185 111	16,2	104 620	9,1	77 578	6,8	1 145 045
	50-80	1 407 599	82,6	208 268	12,2	69 276	4,1	19 804	1,2	1 704 947
	>80	332 745	88,5	26 708	7,1	13 448	3,6	3 034	0,8	375 934
	Ensemble	2 518 081	78,1	420 086	13,0	187 343	5,8	100 416	3,1	3 225 926
Ensemble	N	3 059 413		595 788		294 517		148 696		4 098 415

Lecture : 55,2% des hommes salariés travaillant à temps partiel et étant en mi-temps ou moins sont en CDI.  
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Ce temps partiel transitoire concerne d'ailleurs les hommes ayant déclarés être à temps partiel car ils n'ont pas trouvé de travail à temps complet ou étant en pluriactivité. Nous retrouvons donc ici les salariés travaillant à temps partiel pour des raisons professionnelles.

En effet, plus de la moitié des hommes salariés n'ayant pas trouvé de travail à temps complet sont en CDD, 30 % de ces derniers sont en CDD de plus de trois mois et 20% sont en CDD de moins de 3 mois.

La situation est similaire chez les hommes salariés déclarant être en pluriactivité même si ces derniers sont moins concernés par les CDD court. En effet, près d'un tiers de ces hommes sont en CDD avec seulement 11% de ces derniers en CDD court contre près de 20% de CDD long.

Nous constatons donc que le travail à temps partiel pour des raisons professionnelles implique une situation contractuelle instable pour les hommes salariés. Alors que le travail à temps partiel pour des raisons familial semble s'inscrire dans la durée avec près de 9 hommes salariés sur 10 en CDI.

Cette instabilité contractuelle semble concerter principalement les hommes puisque lorsque l'on se penche du côté des femmes, les salariées à temps partiel sont davantage en CDI que leurs collègues masculins.

En effet même dans le temps partiel pour raisons professionnelles, les femmes sont davantage dans un situation contractuelle stabilisée par un CDI que les hommes. Ainsi, plus de 65% des femmes travaillant à temps partiel déclarant ne pas avoir trouver un emploi à temps plein sont en CDI, soit 20% de plus que les hommes dans la même situation. Cependant cet écart diminue concernant la pluriactivité, 64% des femmes salariés à temps partiel sont en CDI, soit plus que seulement 3% de plus que les hommes (annexe 11).

Soulignions que les raisons dites « professionnelles » poussent les salariés vers un temps partiel plus instable. D'ailleurs quand bien même les femmes y sont moins concernées, celles qui travaillent pour ces raisons sont celles qui ont les situations contractuelles les plus instables parmi le reste des femmes travaillant à temps partiel. A l'inverse, les travailleurs à temps partiel s'occupant de leurs familles ont, qu'importe leur genre, une situation contractuelle stabilisée avec près de neuf salariés sur dix en CDI.

Nous pouvons donc conclure dans un premier temps que les salariés travaillant à temps partiel sont davantage exposés à une instabilité contractuelle, ces derniers étant davantage en CDD que le reste des salariés. Cette instabilité s'explique comme nous l'avons vu par un usage genrée du temps partiel.

Cet usage genrée du temps partiel, comme une situation avant tout transitoire pour les hommes qui y cherchent avant tout à améliorer leur carrière professionnelle (K. Briard, 2020) ou un moyen pérenne d'associer vie de famille et activité professionnelle pour les femmes (B. Lestrade, 2002).

Du point de vue de la vision de V. Hélardot (2005) du travail précaire, nous pouvons associer le travail à temps partiel comme un travail précaire puisqu'il expose davantage à une instabilité contractuelle. Nous ne pouvons cependant pas négliger qu'une part de cette instabilité semble consentie par les salariés afin d'améliorer leur situation professionnelle.

Interrogeons, dans la mesure permise par l'EEC, le ressenti de ces salariés sur la précarité de leurs conditions de travail. Notamment dans la vision qu'a S. Paugam de la précarité ressentie, celle intériorisée par les travailleurs. L'EEC nous permet d'interroger si les salariés ont eu l'initiative de leurs horaires de travail et si ces derniers souhaitent travailler

davantage. Ainsi, les salariés souhaitent-ils rester dans leur situation ou au contraire envisage-t-il d'évoluer rapidement ? Ces derniers ont-ils eu le choix de leurs horaires de travail ?

Avant d'aborder les horaires de travail, précisons que nous allons nous pencher sur les horaires atypiques, fidèlement à la définition établie par l'INRS<sup>8</sup>, nous analyserons la propension à travailler de nuit et les week-ends des salariés. D'autant que comme le rappelle M. Maruani (2017), le temps partiel est souvent associé à une organisation du travail peu favorable aux salariés à temps partiel : horaires décalés, faible autonomie dans les plannings et fragmentation du temps de travail.

Cependant lorsqu'on analyse le temps de travail des salariés ayant travaillé de nuit lors du mois précédent leur interrogation, les travailleurs à temps partiel sont moins concernés par ces horaires de nuits. En effet, 11,6 % des salariés travaillant à temps complet ont travaillé de nuit un mois avant leur interrogation contre seulement 5,9 % des salariés travaillant à temps partiel (tableau 24).

Les salariés à temps partiel semblent moins concernés par le travail de nuit que les salariés à temps complet. Cet écart peut s'expliquer par leur moindre présence dans l'industrie secteur où les salariés déclare le plus avoir travailler de nuit (annexe 6).

Tableau 24 : Le travail de nuit chez les salariés en fonction de leur temps de travail durant l'année 2023

Travail de nuit	Oui		Non		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Temps complet	388 415	11,6	2 949 036	84,4	100
Temps partiel	39 655	5,9	636 124	94,1	100
<b>Ensemble</b>	<b>428 070</b>	<b>10,7</b>	<b>3 585 160</b>	<b>89,3</b>	<b>100</b>

Lecture : 5,9% des salariés travaillant à temps partiel travaillent de nuit.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

---

<sup>8</sup> Définition issue du site de l'INRS, disponible à cette adresse : <https://www.inrs.fr/risques/travail-horaires-atypiques/ce-qu'il-faut-retenir.html>

Le constat est semblable pour le travail le week-end, la proportion des salariés ayant déclaré travailler le week-end (soit samedi ou dimanche) dans le mois précédent leur interrogation : les salariés travaillant à temps partiel ne sont pas davantage concernés que ceux travaillant à temps plein par le travail le week-end.

En effet, qu’importe leurs temps de travail, 6,5% des salariés interrogés ont travaillé le week-end le mois précédent leur interrogation. Nous pouvons donc affirmer que les salariés à temps partiel ne sont pas davantage exposés aux horaires atypiques que le reste des salariés (tableau 25).

Tableau 25 : Le travail le week-end chez les salariés en fonction de leur temps de travail durant l’année 2023

Travail le Week-end	Oui		Non		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Temps complet	1 285 866	6,5	18 477 790	93,5	100
Temps partiel	267 615	6,5	3 830 800	93,5	100
<b>Ensemble</b>	<b>1 553 481</b>	<b>6,5</b>	<b>22 308 590</b>	<b>93,5</b>	<b>100</b>

Lecture : 6,5% des salariés travaillant à temps partiel travaillent durant le week-end.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Le choix des horaires de travail ne peut pas être abordé de manière optimale car peu de salariés ont répondu à ces interrogations. Cela explique pourquoi seulement 4 millions de salariés sont représentés dans nos deux tableaux sur ce sujet. Nous sommes donc face à une des limites de l’EEC : elle n’aborde pas de manière efficiente le ressenti des salariés sur leurs emplois.

Nos résultats mettent en évidence que, tout temps de travail confondus, les salariés ne décident que minoritairement de leurs horaires de travail (37,8%). Plus de 60% des salariés se voient ainsi imposé leurs horaires de travail par leurs directions (tableau 26).

Le temps de travail semble influencé la capacité de décision, les salariés à temps complet déclarent davantage avoir choisi leurs horaires que les salariés à temps partiel. De ce fait, 40% des salariés travaillant à temps complet ont choisis leurs horaires de travail contre seulement 27,1% des salariés à temps partiel. C'est donc plus des deux tiers des salariés à temps partiel qui se sont vu imposé leurs horaires de travail.

Les salariés à temps partiel ne peuvent donc pas autant choisir leurs horaires de travail que le reste des salariés. Ce constat fait écho à la moindre considération des directions pour leurs employés à temps partiel souligne M. Maruani (2017).

De plus, cette incapacité de choisir ses horaires est connexe à une incapacité à se projeter professionnellement pour ces salariés qui souhaitent, pour la plupart, travailler davantage d'heures (K. Briard, 2020).

Tableau 26 : Le choix des horaires chez les salariés en fonction de leur temps de travail durant l'année 2023

Décide horaires de travail	Oui		Non		N
	N	%	N	%	
Temps complet	1 334 648	40,0	2 003 014	60,0	3 337 662
Temps partiel	183 519	27,1	492 480	72,9	675 999
<b>Ensemble</b>	<b>1 518 166</b>	<b>37,8</b>	<b>2 495 495</b>	<b>62,2</b>	<b>4 013 661</b>

Lecture : 40% des salariés travaillant à temps complet ont décider de leurs horaires.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Cette place moins valorisée signifie-t-elle que les salariés à temps partiel souhaitent changer d'emploi ?

Nos résultats démontrent que seul un salarié à temps partiel sur dix souhaite changer d'emploi principal. Cette proportion est similaire à celle des salariés à temps complet (9,3%). Nous ne pouvons donc pas affirmer que les salariés ne travaillant pas à temps complet sont ceux qui souhaitent changer davantage de situation.

Ceci s'explique comme le démontre de nombreux auteurs tel M. Maruani (2017) par la pression sociale et économique du chômage qui pressurise les salariés. Poussant ces derniers à accepter les conditions dégradées de certains emplois et de se voir imposer leurs horaires dès l'embauche (K. Briard, 2020).

Notre analyse est donc insuffisante pour bien cerner la précarité des conditions des emplois à temps partiel. Notre analyse se limitant qu'au choix des horaires de travail et aux horaires atypiques.

**Tableau 27 : Le souhait de changer d'emploi principal chez les salariés en fonction de leur temps de travail durant l'année 2023**

Souhait de changer d'emploi principal	Oui		Non		N
	N	%	N	%	
Temps complet	288 671	9,3	2 826 246	90,7	3 114 917
Temps partiel	69 351	11,6	525 996	88,4	595 348
<b>Ensemble</b>	<b>358 022</b>	<b>9,6</b>	<b>3 352 242</b>	<b>90,4</b>	<b>3 710 264</b>

Lecture : 9,3% des salariés travaillant à temps complet veulent changer d'emploi principal.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Cette conclusion est identique pour la perception des salariés sur leurs carrière professionnelle, les salariés à temps partiel ne souhaite pas davantage changer d'emploi principal. Par ailleurs, il reste difficile de cerner clairement la manière dont ils perçoivent leur propre trajectoire professionnelle uniquement par ce facteur.

Nous ne pouvons donc pas déterminer que les conditions de travail des salariés à temps partiel sont précaires, l'EEC ne nous donne pas suffisamment d'élément pour les analyser. Concernant la caractérisation du travail à temps partiel comme emploi précaire et précarisant, nos analyses nous démontre qu'outre son caractère intrinsèquement précaire, du fait qu'il ne soit pas à temps plein, cette forme d'emploi entraîne également une instabilité contractuelle.

Ces constats nous permettent donc, toujours à la lumière des travaux de V. Hélardot (2005), de caractérisé le travail à temps comme une forme d'emploi partiellement précaire. Cette précarité est stabilisée chez les femmes salariées à temps partiel alors qu'elle semble être davantage de transition pour les hommes.

Tandis que si nous nous alignons sur la définition d'emploi précaire de l'INSEE, nous pouvons affirmer que les salariés travaillant à temps partiel occupent davantage d'emploi précaire puisqu'ils sont davantage exposés dans leurs activités à une instabilité contractuelle et à un volume horaire en dessous de la norme.

## 4. Conclusion

Au fil de nos analyses, nous avons donc pu répondre à notre problématique et nos hypothèses au sujet du travail à temps partiel en France. Notre travail met ainsi en exergue plusieurs conclusions euristiques à la compréhension de cette forme d'emploi. Ces résultats s'inscrivent dans le sillage d'ancienne études réalisées notamment celles de M. Maruani (2017) ou de K. Briard (2020) qui se sont appuyés des versions antérieures de l'EEC.

Nous avons ainsi démontré que le recours au travail à temps partiel n'est pas socialement neutre. En effet, nous avons pu constater que différents facteurs sociodémographiques et sectoriels influent au sujet de cette forme d'emploi. Notamment le genre qui, comme nous l'avons analysé, est un facteur prédominant. Notre travail met ainsi en lumière dans un premier temps la féminisation du travail à temps partiel.

Dans un second temps, nous avons pu observer que plusieurs facteurs sociodémographiques et sectoriels viennent renforcer cette écart genre. Ainsi, le niveau de diplôme ou la présence d'enfant dans le ménage renforce la présence de ces femmes dans les emplois à temps partiel. Tandis que certains secteurs d'activité, davantage masculins tels que l'industrie, garantissent davantage un emploi à temps plein.

Ces résultats nous ont ainsi démontré que les différents facteurs influençant le travail à temps partiel interagissent, se renforcent et qu'ils doivent être analyser conjointement. L'usage de l'analyse des correspondances multiples que nous avons utilisé à mis en exergue cette influence complexe de ces facteurs. **Nous pouvons donc confirmer notre hypothèse 1A** : le travail à temps partiel est bien féminisé et son analyse met bien en lumière que l'effet de genre se renforce avec les effets d'autres facteurs.

Notre analyse sectorielle nous a démontré que, tous secteurs confondus, la féminisation du travail à temps partiel est réelle. Mais nous avons pu constater que les entreprises du tertiaire ont davantage recours au travail à temps partiel et que ce secteur est davantage féminisé. Là où à l'inverse l'industrie, avec des emplois davantage masculins, a le moins recours au travail à temps partiel. **Ces constats confirment l'hypothèse 1B** : le secteur tertiaire, majoritairement féminin, favorise le recours au temps partiel. Soulignons cependant que notre analyse reste limitée puisque la typologie que nous avons choisie ne nous permet pas de dépasser le caractère

hétérogène du secteur tertiaire. L'usage d'une typologie plus fine permettrait de mettre en lumière les différents sous-secteurs de ce secteur ce qui affinera notre analyse.

Notre analyse des motivations principales qu'associent les salariés à temps partiel à leur situation a démontré que le genre reste toujours un facteur prédominant dans notre raisonnement. En effet, les femmes travaillant à temps partiel déclarent davantage l'être pour s'occuper de leurs familles alors que les hommes évoquent davantage la pluriactivité.

Nous avons pu affiner ces deux constats avec une analyse conjointe du genre et d'autres facteurs sociodémographiques. Ainsi nous avons pu mettre en lumière des dynamiques sous-jacentes à l'effet genré. Notamment que les femmes déclarant s'occuper de leurs familles ont davantage le statut de cadre ou que les hommes déclarant être en pluriactivité sont des jeunes. **Ces analyses croisées renforcent notre hypothèse 2 :** le temps partiel familial est principalement féminin, tandis que le temps partiel professionnel est davantage masculin.

Nos développements nous ont également permis de démontrer que l'effet du genre s'atténue quand nous analysons les salariés qui déclarent travailler à temps partiel car ils n'ont pas trouvé d'emplois à temps pleins. Ceci au contraire démontre que, de manière unisexé, l'effet du niveau de diplôme et du statut professionnel ne sont pas à négliger comme barrière à l'accès à l'emploi à temps plein.

Enfin nous avons tenté dans un dernier temps d'aborder les conséquences du travail à temps partiel pour les salariés. Nos résultats démontrent que cette forme d'emploi confronte davantage les salariés à une instabilité contractuelle, ces derniers étant davantage en CDD que le reste des salariés. Ceci nous permet donc de qualifier, en étant fidèle à sa définition attribuée par L'INSEE, le travail à temps partiel comme vecteur d'emploi précaire.

Nous n'affirmerons donc pas que le travail à temps partiel est dans sa globalité une forme d'emploi précaire. En effet, nous avons démontré dans nos développements qu'il existe un temps partiel pérenne et stabilisé contractuellement. Ce travail à temps partiel stable est d'ailleurs féminisé et concerne les salariées proches du temps plein qui s'occupent de leurs familles. Alors que le travail à temps partiel précaire concerne davantage les hommes qui usent de leurs situations comme une transition vers un meilleur emploi.

Nous n'avons pas pu prouver que cette forme d'emploi entraîne chez les salariés une précarité sociale ou financière comme l'abordent M. Maruani (2017) ou T. Angeloff (1999).

D'ailleurs, nous n'avons pas pu aborder de manière efficiente les conditions de travail des salariés de par les limites que présente l'EEC à ce sujet.

**Ces résultats ne nous permettent que de confirmer partiellement notre hypothèse**

3puisque nous avons seulement démontré qu'une part du travail à temps partiel en France est précaire et que nous n'avons pas confirmer que cette forme d'emploi est vectrice d'autres précarités.

Au final, notre travail a effectivement démontré que plusieurs facteurs sociodémographiques et structuraux influencent le recours au travail à temps partiel et que les motivations ont également été influencées par ces différents facteurs. Il serait pertinent de prolonger cette analyse à l'aide d'enquêtes telles que *Conditions de travail* de la DARES, afin d'enrichir la compréhension du temps partiel par une approche centrée sur le vécu subjectif et les conditions de travail des salariés

## 5. Bibliographie

**Angeloff, T.** (1999). Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté. *Travail, genre et sociétés*, 1(1), 43-70. <https://doi.org/10.3917/tgs.001.0043>

**Bentoujda, L., & Razafindranovona, T.** (2020). *Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes* (Insee Première, n° 1795). Insee.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4470860>

**Bouffartigue, P., de Coninck, F., & Pendaries, J.-R.** (1992). Le nouvel âge de l'emploi à temps partiel : Un rôle nouveau lors des débuts de vie active des femmes. *Sociologie du travail*, 34(4), 403–428. <https://doi.org/10.3406/sotra.1992.2608>

**Briard, K.** (2020). Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? *Travail et emploi*, 161(1), 31-60.

<https://shs.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2020-1-page-31?lang=fr>

**Cabannes, P.-Y.** (2014). Trois décennies d'évolutions du marché du travail. INSEE.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1374370?sommaire=1374377>

**Castelain, É.** (2023). *En 2021, une personne de 55 à 69 ans sur six ni en emploi ni à la retraite, une situation le plus souvent subie* (Insee Première, n° 1946). Insee.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7628012>

**Chapoulie, J.-M.** (1996). *Enquête sociologique : L'enquête et ses méthodes*. Nathan.

**Couprie, H., & Joutard, X.** (2015). Travail à temps partiel des jeunes en début de carrière : évaluation de l'impact de la crise de 2008. Céreq. <https://www.cereq.fr/sites/default/files/2018-09/842981ebf218f03e934deb407c94be92.pdf>

**Desrosières, A.** (2008). *La politique des grands nombres : Histoire de la raison statistique* (2e éd.). La Découverte

**Di Paola, V., & Moullet, S.** (2023). *Pourquoi le plafond de verre résiste-t-il encore ?* LIEPP Sciences Po. <https://www.sciencespo.fr/liepp/fr/actualites/vanessa-di-paola-stephanie-moullet-pourquoi-le-plafond-de-verre-resiste-t-il-encore/>

**Daune-Richard, A.-M.** (1995). L'institutionnalisation du travail à temps partiel en France et en Allemagne. In M. Maruani (Ed.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*. Paris, France : La Découverte.

**Deumer, J.** (2010). Flexicurité et qualité de l'emploi : le cas du travail à temps partiel. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2074-2075(29), 7-82. <https://doi.org/10.3917/cris.2074.0007>

**Di Paola, V., & Moullet, S.** (2023). Pourquoi le plafond de verre résiste-t-il encore ? LIEPP Sciences Po. <https://www.sciencespo.fr/liepp/fr/actualites/vanessa-di-paola-stephanie-moullet-pourquoi-le-plafond-de-verre-resiste-t-il-encore/>

**Frétigné, C.** (2006). [Compte rendu de l'ouvrage *Des formations pour quels emplois ?* par J.-F. Giret, A. Lopez & J. Rose]. *Revue française de pédagogie*, (155), 149–150. <https://doi.org/10.4000/rfp.805>

**Fondeur, Y., & Minni, C.** (2004). L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail. *Économie et Statistique*, (378-379), 85–104.

**Guillemard, A.-M.** (2003). L'allongement de la vie active : un changement de paradigme en Europe. *Revue française des affaires sociales*, (4), 245-272.

**Hélardot, V.** (2005). Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? *Empan*, 60(4), 30-37. <https://doi.org/10.3917/empa.060.0030>

**Jean-Noël Depyrot, Axel Magnan, Dominique-Anne Michel, & Catherine E. Laurent.** (2019). Emplois précaires en agriculture. *Notes et Études Socio-Économiques*, 45, 7-56. <https://hal.science/hal-02416843>

**Kergoat, D.** (2017). Travail et rapports sociaux de sexe. In M. Maruani (Ed.), *Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs*. Paris, France : La Découverte.

**Letablier, M.-T.** (2022). Les politiques familiales : genèse, acteurs et instruments. In O. Giraud & G. Perrier (Eds.), *Politiques sociales : l'état des savoirs* (pp. 59-78). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.girau.2022.01.0059>

**Maruani, M.** (2017). Travail et emploi des femmes (5e éd.). *La Découverte*. <https://doi.org/10.3917/dec.marua.2017.01>

**Maruani, M., & Meron, M.** (2012). *Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011*. La Découverte.

**Méda, D.** (1995). Le travail : une valeur en voie de disparition ? In M. Maruani (Ed.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*. Paris, France : La Découverte.

**Nicole-Drancourt, C.** (2003). Temporalités du travail et rapports sociaux. Dans *Travail et temporalités sociales* (CNRS).

**Pochic, S.** (2017). Le temps partiel : un piège pour l'emploi des femmes. In M. Maruani (Ed.), *Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs*. Paris, France : La Découverte.

**Raffin, C., & Yildiz, H.** (2019). Depuis 1975, le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, mais avec des horaires moins réguliers et plus contrôlés. In *France, portrait social – INSEE*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4238439?sommaire=4238781#onglet-3>

**Tornero, M.** (2017). *Des inégalités dès le début de carrière entre les femmes et les hommes : l'impact des filières d'études* (Insee Analyses Occitanie, n° 51). Insee. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3133540>

## 6. Annexes

Annexe 1 : Variables Portants sur le temps partiel (Y) :

Nom de la variable	Correspondance	Modalités
<b>TPPRED</b>	Temps de travail (emploi principal)	1. Temps complet 2. Temps partiel
<b>TXTPPRED</b>	Taux de temps partiel	1. Moins d'un mi-temps (<50%) 2. Un mi-temps (50%) 3. Entre 50 et 80 % 4. 80% 5. Plus de 80%
<b>RAISTP</b>	Raison principale de temps partiel	1. N'a pas trouvé d'emploi à temps complet 2. Exerce une autre activité professionnelle 3. Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche 4. Pour raison de santé ou de handicap 5. Pour suivre des études ou une formation 6. Pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite...) 7. Pour avoir du temps libre 8. Pour une autre raison 9. Non réponse
<b>SALDURA</b>	Situation contractuelle du salarié	1. CDI 2. CDD + 6 mois 3. CDD – 6 mois 4. Autres

Annexe 2 : Répartition des salariés ayant un enfant à charge en fonction de leurs âges

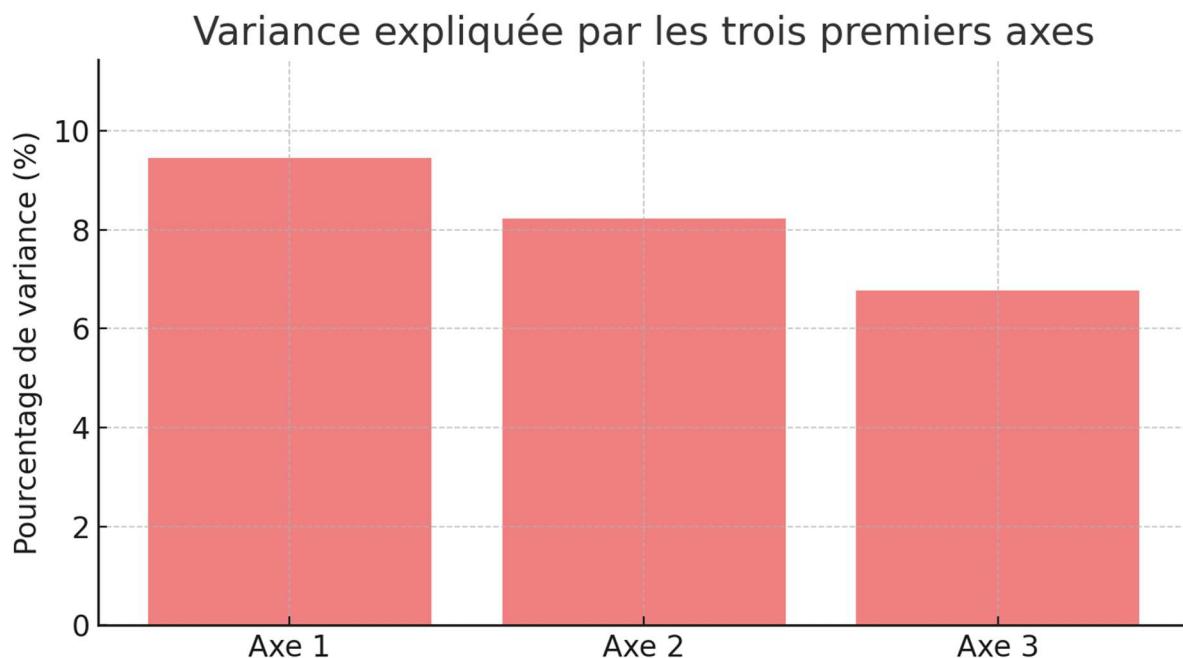
Âge	Enfant(s)				Total	
	Avec		Sans			
	N	%	N	%		
15-24 ans	79 580	0,7	1 930 348	16,5	2 009 928	
25-49 ans	8 786 737	72,2	5 585 916	47,9	14 372 653	
50 et plus	3 330 347	27,3	4 149 143	35,6	7 479 490	
<b>Ensemble</b>	<b>12 196 664</b>	<b>100,0</b>	<b>11 665 407</b>	<b>100,0</b>	<b>23 862 071</b>	

Lecture : 72,2% des salariés ayant un enfant à charge dans leurs ménages ont entre 25 et 49 ans.

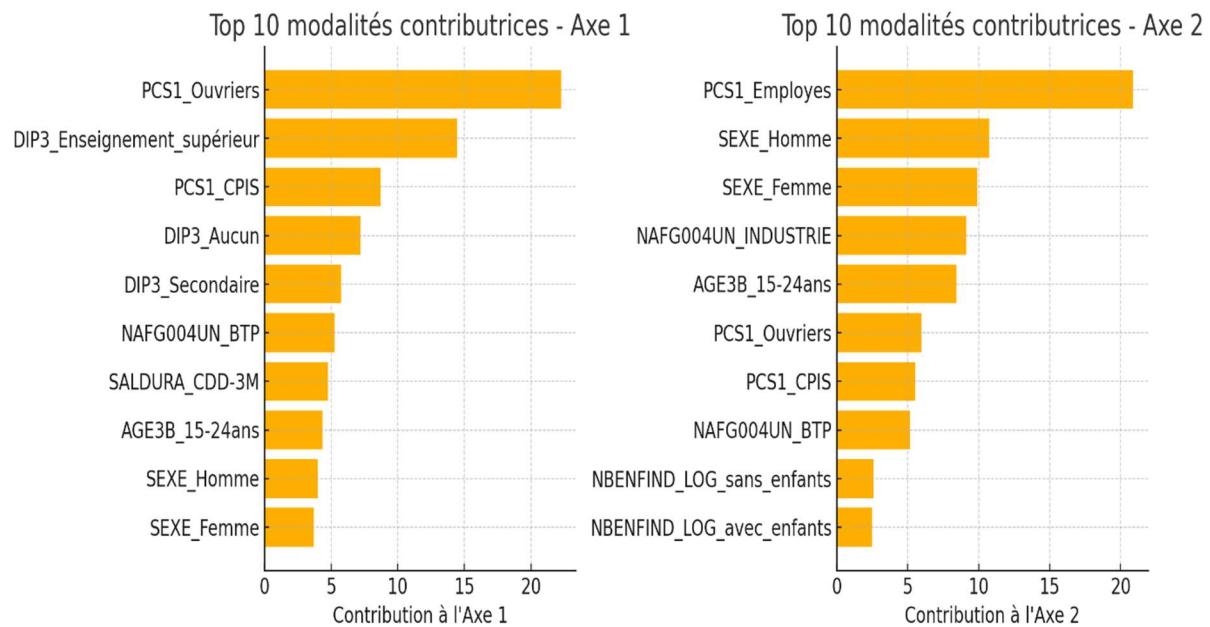
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

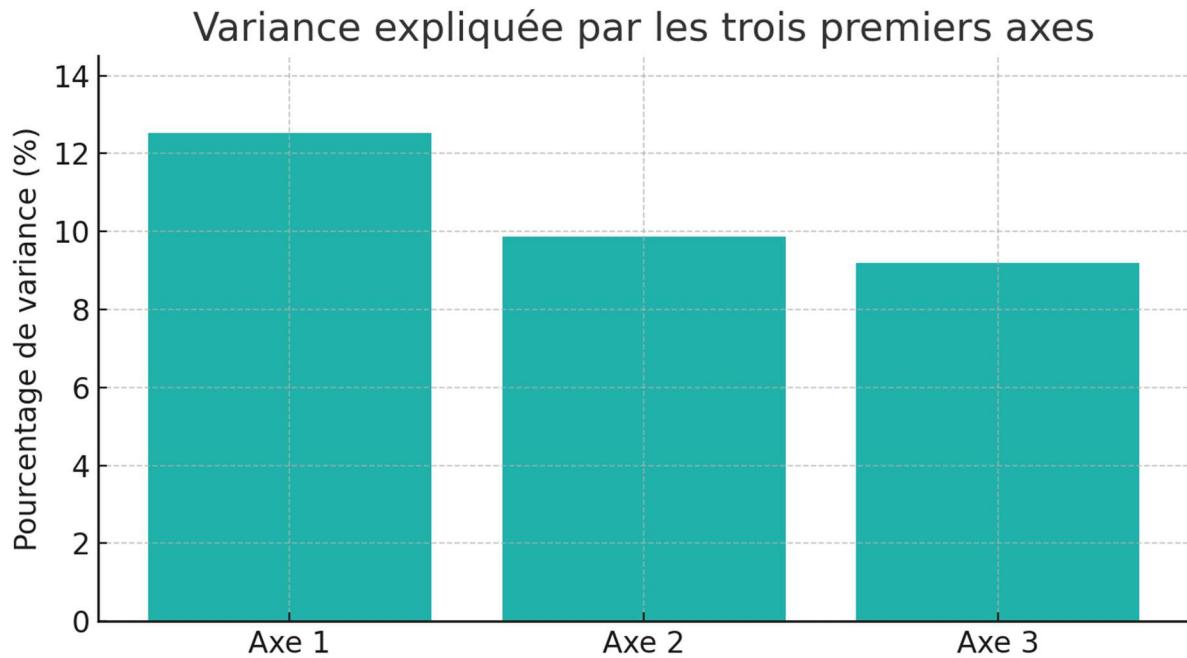
Annexe 3 : Variance des trois premiers axes de notre ACM 1



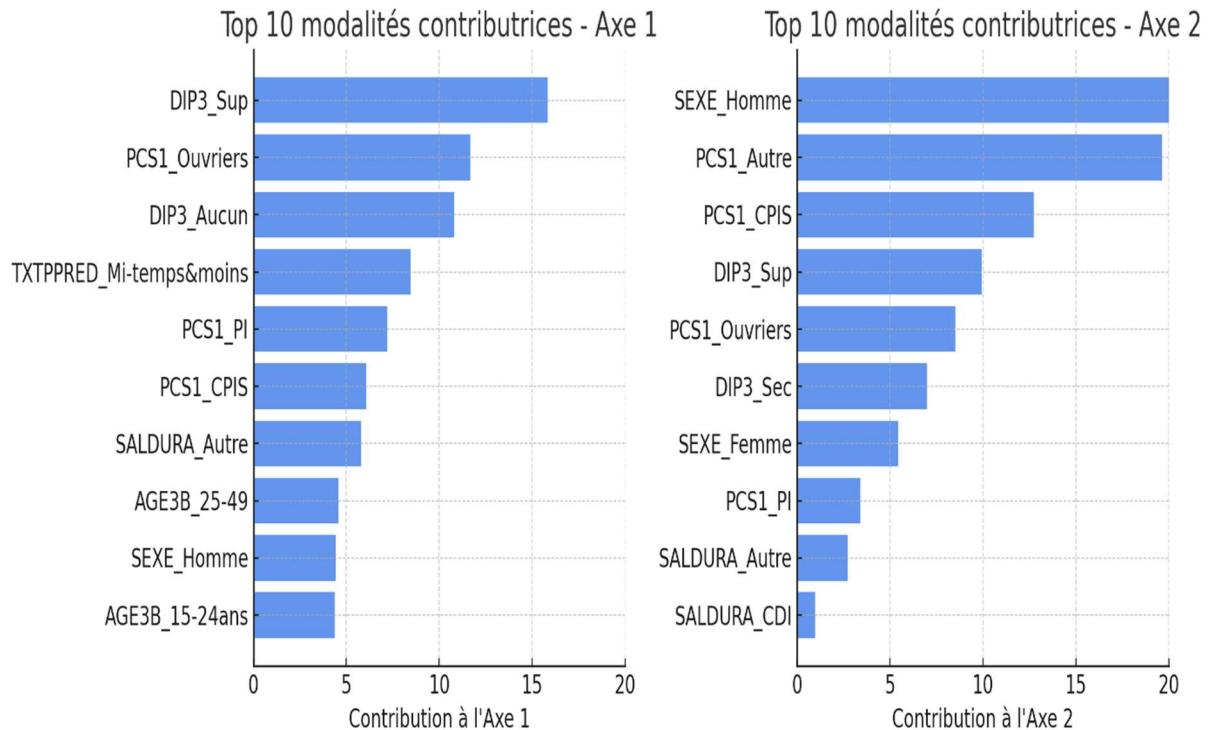
#### Annexe 4 : Les 10 modalités les plus importante des axes 1 et 2 de l'ACM 1



#### Annexe 5 : Variance des trois premiers axes de notre ACM 2



## Annexe 6 : Les 10 modalités les plus importante des axes 1 et 2 de l'ACM 1



## Annexe 6 : Répartition des salariés travaillant de nuit en fonction des secteurs d'activités de leurs entreprises

Travail de nuit	Oui		Non		Total
	Effectif	%	Effectif	%	
Agriculture	3 288	7	43 439	93	46 727
Industrie	94 177	17,1	457 568	82,9	551 745
Construction	7 788	3,5	215 950	96,5	223 738
Tertiaire	319 693	10,1	2 846 151	89,9	3 165 844
<b>Ensemble</b>	<b>327 481</b>	<b>10,7</b>	<b>3 062 101</b>	<b>89,3</b>	<b>3 389 582</b>

Lecture : 17,1% des salariés travaillant de nuit travaillent dans l'industrie.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Annexe 7 : Répartition des raisons déclaré par les salariés en fonction de leur sexe et de leur âge

Sexe	Âge	Pas de temps complet		Pluriactivité		Familiale		Médicale		Temps libre		Autres		Ensemble
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Homme	15-24 ans	59 259	32,3	99 570	54,2	0	0,0	2 721	1,5	12 139	6,6	10 031	5,5	183 719
	25-49 ans	124 954	35,1	55 346	15,5	51 847	14,5	42 961	12,1	52 942	14,9	28 331	7,9	356 381
	50 ans et plus	67 512	18,1	86 750	26,7	10 435	3,2	65 675	20,2	65 900	20,3	28 728	8,8	325 000
	Ensemble	251 725	29,1	241 665	27,9	62 283	7,2	111 357	12,9	130 981	15,1	67 089	7,8	865 099
Femme	15-24 ans	102 750	32,4	166 645	52,5	9 073	2,9	5 367	1,7	17 696	5,6	15 913	5,0	317 445
	25-49 ans	406 235	24,1	131 987	7,8	789 524	46,8	126 386	7,5	182 273	10,8	49 305	2,9	1 685 710
	50 ans et plus	307 945	25,5	197 694	16,3	124 575	10,3	184 038	15,2	319 226	26,4	76 400	6,3	1 209 876
	Ensemble	816 930	25,4	496 326	15,4	923 171	28,7	31 791	9,8	519 195	16,2	141 618	4,4	3 213 031
<b>Ensemble</b>	<b>N</b>	<b>1 068 655</b>		<b>737 991</b>		<b>985 454</b>		<b>427 147</b>		<b>650 176</b>		<b>208 707</b>		<b>4 078 130</b>

Lecture : 15,5 % des hommes de 25 à 49 ans en emploi à temps partiel déclarent être dans cette situation en raison d'une pluriactivité.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Annexe 8 : Répartition des raisons déclaré par les salariés en fonction de leur sexe et de la présence d'un enfant à charge

Sexe	Enfant	Pas de temps complet		Pluriactivité		Familiale		Médicale		Temps libre		Autres		Ensemble
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Homme	Avec	67 105	26,5	35 745	14,1	53 644	21,2	41 499	16,4	35 679	14,1	19 375	7,7	253 047
	Sans	184 620	30,2	205 920	33,6	8 639	1,4	69 857	11,4	95 302	15,6	47 714	7,8	612 052
	Ensemble	251 725	29,1	241 665	27,9	62 283	7,2	111 357	12,9	130 981	15,1	67 089	7,8	865 099
Femme	Avec	410 769	22,1	132 143	7,1	881 348	47,5	143 302	7,7	236 494	12,7	53 056	2,9	1 857 112
	Sans	406 161	30,0	364 183	26,9	41 824	3,1	172 489	12,7	282 701	20,8	88 561	6,5	1 355 919
	Ensemble	816 930	25,4	496 326	15,4	923 171	28,7	315 791	9,8	519 195	16,2	141 618	4,4	3 213 031
<b>Ensemble</b>	<b>N</b>	<b>1 068 655</b>		<b>737 991</b>		<b>985 454</b>		<b>427 147</b>		<b>650 176</b>		<b>208 707</b>		<b>4 078 130</b>

Lecture : 21,2 % des hommes ayant des enfants et travaillant à temps partiel déclarent le faire pour des raisons familiales.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Annexe 9. Répartition des raisons déclaré par les salariés en fonction de leur sexe et de leur PCS

Sexe	PCS	Pas de temps complet		Pluriactivité		Familiale		Médicale		Temps libre		Autres		Ensemble
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Homme	Agriculteur	-	NA	-	NA	-	NA	-	NA	-	NA	-	NA	-
	ACC	365	21,5	549	32,4	137	8,1	-	0,0	129	7,6	514	30,3	1 693
	CPIS	20 653	14,1	42 801	29,3	19 009	13,0	11 064	7,6	30 612	21,0	21 895	15,0	134 969
	Professions intermédiaires	46 536	26,6	47 005	26,8	13 189	7,5	19 671	11,2	33 820	19,3	14 860	8,5	155 410
	Employés	79 105	32,0	81 430	32,9	15 257	6,2	29 033	11,7	30 688	12,4	11 664	4,7	218 145
	Ouvriers	104 522	36,1	66 125	22,9	14 262	4,9	50 968	17,6	35 396	12,2	18 019	6,2	238 325
	Ensemble	251 181	33,6	237 910	31,8	61 854	8,3	110 737	15	130 645	17,5	66 953	8,9	748 542
Femme	Agriculteur	358	100,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	-	0,0	358
	ACC	1 222	24,5	1 265	25,4	780	15,6	-	0,0	1 114	22,3	606	12,1	4 986
	CPIS	27 626	8,1	50 728	14,8	137 039	40,0	27 168	7,9	79 929	23,3	20 338	5,9	315 660
	Professions intermédiaires	104 461	15,1	94 313	13,6	279 974	40,5	61 900	8,9	125 922	18,2	25 384	3,7	630 054
	Employés	562 197	30,5	304 125	16,5	437 633	23,7	179 318	9,7	280 873	15,2	80 960	4,4	1 665 788
	Ouvriers	119 724	37,6	43 232	13,6	65 527	20,6	46 843	14,7	30 153	9,5	12 926	4,1	271 562
	Ensemble	815 587	28,2	493 664	17,1	920 954	31,9	315 229	11	517 991	18	140 213	4,9	2 888 409
Ensemble	N	1 066 768		731 573		982 808		425 966		648 636		207 166		3 636 951

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.  
 Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Annexe 10 : Répartition des raisons déclaré par les salariés en fonction de leur sexe et de leur diplôme

Sexe	Diplôme	Pas de temps complet		Pluriactivité		Familiale		Médicale		Temps libre		Autres		Ensemble
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Homme	Supérieur	63 393	21,6	85 297	29,0	32 831	11,2	23 215	7,9	60 922	20,7	28 186	9,6	293 844
	Secondaire	114 565	29,7	112 008	29,1	21 116	5,5	56 603	14,7	54 593	14,2	26 603	6,9	385 488
	Aucun	73 046	39,7	43 599	23,7	8 335	4,5	31 539	17,1	15 336	8,3	12 300	6,7	184 156
	Ensemble	251 005	29,0	392 545	38,7	62 283	6,1	111 357	11,0	130 851	12,9	67 089	6,6	1 015 129
Femme	Supérieur	161 233	13,6	161 337	13,6	498 318	42,0	90 280	7,6	222 916	18,8	53 099	4,5	1 187 183
	Secondaire	422 995	29,3	237 704	16,5	338 618	23,5	154 104	10,7	226 378	15,7	63 347	4,4	1 443 146
	Aucun	231 818	40,2	94 850	16,4	84 938	14,7	71 228	12,3	69 404	12,0	24 683	4,3	576 920
	Ensemble	816 046	25,4	493 891	15,4	921 873	28,7	315 613	9,8	518 698	16,2	141 129	4,4	3 207 250
<b>Ensemble</b>	<b>N</b>	<b>1 067 051</b>		<b>886 435</b>		<b>984 156</b>		<b>426 969</b>		<b>649 549</b>		<b>208 218</b>		<b>4 222 379</b>

Lecture : 40,0 % des femmes cadres ou exerçant une profession intellectuelle supérieure déclarent travailler à temps partiel pour des raisons familiales.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023

Annexe 11 : Répartition des situations contractuelles des salariés en fonction de leur sexe et des raisons invoqués pour justifier leur temps partiel

Sexe	Raisons	CDI		CDD + 3 M		CDD - 3 M		Autres		Ensemble
		N	%	N	%	N	%	N	%	
Homme	Pas de temps complet	114 142	45,3	77 350	30,7	50 833	20,2	9 400	3,7	251 725
	Pluriactivité	147 371	61,0	51 680	21,4	27 594	11,4	15 020	6,2	241 665
	Familiale	55 670	89,4	4 081	6,6	933	1,5	1 598	2,6	62 283
	Médicale	94 233	84,6	10 597	9,5	2 105	1,9	4 422	4,0	111 357
	Temps libre	94 313	72,0	19 060	14,6	12 142	9,3	5 466	4,2	130 981
	Autres	35 146	52,4	12 757	19,0	13 567	20,2	5 619	8,4	67 089
	Ensemble	540 875	62,5	175 525	0,2	107 174	12,4	41 524	4,8	865 099
Femme	Pas de temps complet	531 605	65,1	171 048	20,9	86 795	10,6	27 482	3,4	816 930
	Pluriactivité	319 682	64,4	102 354	20,6	45 134	9,1	29 156	5,9	496 326
	Familiale	823 605	89,2	72 855	7,9	19 557	2,1	7 154	0,8	923 171
	Médicale	280 411	88,8	18 636	5,9	7 338	2,3	9 406	3,0	315 791
	Temps libre	467 081	90,0	32 637	6,3	12 529	2,4	6 948	1,3	519 195
	Autres	94 864	67,0	22 134	15,6	15 415	10,9	9 204	6,5	141 618
	Ensemble	2 517 248	78,3	419 664	13,1	186 769	5,8	89 351	3	3 213 031
<b>Ensemble</b>	<b>N</b>	<b>3 058 123</b>		<b>595 189</b>		<b>293 943</b>		<b>130 875</b>		<b>4 078 130</b>

Lecture : 88,8 % des femmes déclarant être à temps partiel pour raisons médicales sont en CDI.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Données : INSEE, Enquête Emploi en continu, 2023