

Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois « faute de mieux »

**Bénédicte
Galtier***

Les emplois à temps partiel correspondent à des situations individuelles bien différentes les unes des autres. À côté des femmes à temps partiel « scolaire », il y a toutes celles qui occupent des emplois traditionnellement dévolus aux femmes et aux horaires courts, comme vendeuses ou femmes de ménage. Il y a aussi les jeunes qui accèdent à l'emploi par ce biais ou encore les travailleurs âgés qui peuvent ainsi choisir de cesser progressivement leur activité.

Le temps partiel est souvent associé à des conditions de travail plus contraignantes que celles des emplois à temps plein. Les horaires de travail sont plus irréguliers et le travail le samedi plus fréquent. Lorsqu'il est contraint, le travail à temps partiel est aussi un emploi souvent précaire et l'accès à la formation plus difficile.

Contraints et courts, les temps partiels concernent plutôt les ménages en situation difficile, choisis et longs, plutôt les ménages aisés. Ainsi, le temps partiel féminin très court va souvent de pair avec un faible revenu du conjoint, alors qu'il semble faire l'objet d'un arbitrage entre travail et loisirs pour les couples les plus riches et les plus diplômés. En ce sens, la part élevée de temps partiel contraint ne reflète peut-être pas tant un refus, de la part des salariés, de l'emploi à temps partiel lui-même qu'un refus des désavantages, en termes d'horaires, de rémunération et de statut, qu'il occasionne. Le développement de l'emploi à temps partiel, comme choix d'un mode de vie différent, suppose donc une amélioration de ses conditions d'exercice. À défaut, il risque de continuer à être vécu par de plus en plus de salariés comme une forme d'emploi dégradée occupé faute de mieux.

* Bénédicte Galtier est Maître de conférences à l'Université de Marne-la-Vallée et rapporteur au CSERC. L'auteur remercie pour leurs conseils M. Dollé, P. Boisard, Y. L'Horty et J.-D. Fermanian.

Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

L'emploi à temps partiel condense les espoirs et les tentatives de résolution de nombreux problèmes actuels : chômage, partage du travail, retraite progressive, insertion des jeunes dans l'emploi, flexibilité du travail (Favennec-Hery, 1998). L'accélération de son développement depuis 1992 témoigne de la pluralité des rôles qui lui sont attribués. En particulier, la montée du temps partiel contraint, qui en 1997 concerne 1,5 million de personnes

contre 800 000 en 1990 (Cserc, 1998), résulte à la fois de la quête par les entreprises d'une plus grande efficacité économique et des politiques de lutte contre le chômage menées par l'État. Dès lors, considérer l'emploi et les salariés à temps partiel comme une catégorie homogène ne rend pas compte de la réalité. Il convient à la fois de différencier les situations au sein même de l'emploi à temps partiel et de les mettre en regard de l'emploi à temps complet.

Le travail à temps partiel doit être appréhendé à deux niveaux : celui de l'individu et celui du ménage. L'enquête complémentaire à l'enquête *Emploi* 1995 sur la durée du travail constitue une source d'informations privilégiée pour ces deux niveaux d'analyse (cf. encadré). En effet, on pressent que les choix à l'égard du temps partiel diffèrent entre un parent isolé, dont l'emploi à temps partiel est la seule source de revenu salarial, et une personne en couple dont le salaire se cumule avec celui de son conjoint.

Les conditions de travail des salariés à temps partiel

Comparativement à leurs collègues à temps complet, les 1 720 000 salariés à temps partiel du secteur privé (240 000 hommes et 1 480 000 femmes), soit 15,2 % de l'ensemble des salariés du secteur privé, subissent quatre

sortes de désavantages. Elles concernent la régularité des horaires de travail, la nature du contrat de travail, la rémunération et l'accès à la formation.

Des horaires de travail plus irréguliers ...

Les salariés à temps partiels, plus souvent que ceux à temps plein, supportent des horaires de travail irréguliers. La disparité des situations est particulièrement nette pour les hommes. Alors que parmi ceux à temps complet, 18 % ont des horaires irréguliers, la proportion atteint 34 % parmi les temps partiels et 41 % parmi les temps partiels souhaitant travailler davantage. Pour ces derniers, cette situation reflète probablement le fait qu'ils ont été contraints d'accepter un emploi aux horaires irréguliers, et non qu'ils se satisferaient d'horaires irréguliers plus longs. Quoique moins marquée, la situation est la même pour les femmes (cf. tableau 1).

Encadré

SOURCES, MÉTHODES ET DÉFINITIONS

Les données utilisées sont issues de l'enquête *Emploi* de mars 1995 et de l'enquête complémentaire sur la durée du travail réalisée à la même période. L'échantillon compte au total 21 331 observations. L'étude réalisée porte sur les seuls salariés du secteur privé, soit 12 082 observations. En effet, l'emploi, en particulier à temps partiel, dans le secteur public relève de logiques qui lui sont propres et qui, distinctes de celles du secteur privé, constituent un sujet d'étude à part entière.

Temps partiel contraint et temps partiel choisi

Les salariés à temps partiel sont les personnes qui, dans l'enquête *Emploi*, déclarent occuper un emploi à temps partiel. Certaines d'entre elles souhaitent travailler davantage, soit à temps complet soit sans aller jusqu'au temps plein. Ces deux situations ont été regroupées et constituent ce que nous appellerons l'emploi à temps partiel contraint. Nous emploierons le raccourci terminologique « temps partiel choisi » pour désigner les cas où les personnes ne souhaitent pas travailler davantage.

Une analyse au niveau individuel et au niveau du ménage

L'enquête *Emploi* contient des données relatives non seulement à l'individu mais également au ménage auquel il appartient. Elle renseigne notamment sur le type du ménage et de logement occupé, que nous avons retenus dans l'analyse. Nous

avons ensuite constitué un fichier contenant uniquement les couples. Pour chaque individu, nous avons rassemblé les variables le concernant et celles relatives à son conjoint (activité, ancienneté dans l'établissement, régime horaire, diplôme, catégorie socioprofessionnelle, salaire, etc.). L'unité d'analyse reste donc l'individu.

Deux outils statistiques ont été utilisés : des tris croisés et des modèles d'analyse de variance (logit). Ces modèles permettent de repérer les facteurs explicatifs de l'occupation d'un emploi à temps partiel grâce au raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ». La variable expliquée est l'occupation d'un emploi à temps partiel par opposition à l'emploi à temps complet pris comme situation de référence. Les variables explicatives sont relatives à la fois à l'individu et à son conjoint. Elles sont indiquées dans les tableaux.

Des horaires de travail réguliers, cycliques ou irréguliers

Les salariés ont été répartis en trois catégories. Pour les « réguliers », soit les jours travaillés sont les mêmes d'une semaine sur l'autre, soit ils sont différents mais varient de manière régulière d'une semaine sur l'autre. De plus, les travailleurs réguliers ont les mêmes horaires d'une semaine sur l'autre. Les « cycliques » ont des rythmes de travail organisés en cycles qui s'étendent sur plusieurs jours ou ont des horaires alternants. Les « irréguliers » regroupent les autres cas, c'est-à-dire ceux pour lesquels



Tableau 1

Des horaires moins réguliers pour le temps partiel contraint

En %

	Hommes				Femmes			
	Temps complet	Temps partiel	Temps partiel choisi	Temps partiel contraint	Temps complet	Temps partiel	Temps partiel choisi	Temps partiel contraint
Travailleur régulier	71	59	65	54	78	72	77	66
Travailleur irrégulier	18	34	25	41	12	22	18	28
Travailleur cyclique	11	7	10	5	10	6	5	6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Champ : salariés du secteur privé.

Source : enquête Emploi 1995 et enquête complémentaire sur la durée du travail.

Encadré (fin)

aucune régularité, ni dans les jours travaillés ni dans les horaires, ne peut être observée (cf. l'article de Boisard et Fermanian dans ce numéro).

Des modèles séparés pour les hommes et pour les femmes

Les résultats ont été obtenus, en ce qui concerne les rémunérations et la formation, à partir de tris croisés et d'analyses de la variance (modèles de type logit). Les modèles ont été établis séparément pour les hommes et pour les femmes. La variable expliquée est l'occupation d'un emploi à temps partiel par opposition à l'emploi à temps complet. Les résultats présentés dans les tableaux ne concernent que les coefficients relatifs aux variables de salaire et de rémunération. Ils traduisent les écarts, en points de pourcentage, par rapport à la modalité de référence.

Une typologie en sept sous-populations

Dans un premier temps, nous avons mené l'analyse sur l'ensemble des salariés à temps partiel du champ considéré. Quatre caractéristiques se sont alors avérées particulièrement discriminantes pour l'occupation d'un emploi à temps partiel : le sexe des salariés, leur âge, le caractère choisi ou contraint du temps partiel, et la durée du temps partiel (plus de 30 heures par semaine, 15-30 heures par semaine et moins de 15 heures). Afin d'affiner l'analyse, nous avons, dans un second temps, étudié l'emploi à temps partiel séparément pour les hommes et les femmes et pour trois tranches d'âge : moins de 25 ans (en excluant les étudiants), 25-56 ans, et 57 ans et plus. Dans ce dernier cas, nous avons distingué le temps partiel contraint et choisi d'une part, les horaires inférieurs et supérieurs à 15 heures par semaine d'autre part.

Ceci a conduit à étudier distinctement sept sous-populations à temps partiel (cf. tableau 12). Nous

avons laissé de côté les 50 000 hommes à temps partiel qui ont entre 25 et 56 ans et ne souhaitent pas travailler davantage. En effet, leur profil est en définitive proche de celui des salariés à temps complet.

Pour chaque sous-population ainsi définie, nous avons comparé ses caractéristiques à celles des salariés à temps complet de la même tranche d'âge et du même sexe, à partir de deux types de résultat : d'une part les coefficients de la régression logistique, d'autre part la surreprésentation d'une caractéristique parmi les salariés à temps partiel relativement à ceux à temps complet. Dans chaque modèle, la variable expliquée est l'occupation d'une forme d'emploi à temps partiel par opposition à l'emploi à temps complet. Comme précédemment, les résultats sont en écart par rapport à la modalité de référence.

Le dispositif de préretraite progressive

La préretraite progressive s'adresse aux salariés âgés de 55 minimum à 65 ans maximum, ayant dix ans au moins d'appartenance à un régime de sécurité sociale et un an minimum d'ancienneté dans l'entreprise. L'adhésion est fondée sur le volontariat. Le salarié préretraité perçoit une rémunération correspondant à un peu plus de 80 % de son salaire antérieur. Le dispositif de préretraite progressive concerne aussi bien les entreprises en situation de sureffectif (il est alors une alternative à des suppressions d'emplois) que celles qui sont en mesure d'embaucher, les heures libérées permettant d'accroître le volume de création d'emplois. Une partie de ces recrutements doit s'effectuer parmi des publics « prioritaires » (jeunes de moins de 26 ans de faible niveau de qualification, chômeurs âgés de plus de 50 ans, bénéficiaire du RMI, etc.). Le passage d'un salarié en préretraite progressive ouvre droit à un abattement de 30 % des charges patronales comme tous les emplois à temps partiel.

Par ailleurs, l'emploi du temps de plus de trois travailleurs à temps partiel sur quatre est imposé par l'entreprise. Le degré de liberté des hommes à temps partiel est une fonction inverse de leur temps de travail : moins ils travaillent longtemps, plus ils sont nombreux à se voir imposer leur emploi du temps. Ainsi, aucun homme effectuant moins de 15 heures hebdomadaires n'a choisi son emploi du temps. Par conséquent, les hommes cumulent deux contraintes : faible volume horaire et absence de choix des horaires de travail, même lorsque le temps partiel résulte d'un choix du salarié. Pour les femmes, en revanche, les modalités de fixation des horaires de travail sont les mêmes quelle que soit la durée du temps partiel (cf. tableau 2).

... et plus stricts

Les conditions de travail des salariés à temps partiel sont également plus strictes. Par exemple, la tolérance aux absences est plus rare : 26 % des travailleurs à temps partiel et seulement 10 % de ceux à temps complet ne peuvent pas s'éloigner de leur poste de travail pendant quelques minutes. Ceci est probablement dû, au moins en partie, au type de métier exercé par les travailleurs à temps partiel, souvent en contact direct avec la clientèle. Par exemple, on conçoit aisément que les assistantes maternelles, particulièrement souvent à temps partiel, ne puissent pas s'absenter, même pour un court instant. L'impossibilité de s'éloigner de son poste est plus fréquente lorsque le salarié à temps partiel

Tableau 2

L'horaire est imposé par l'entreprise pour trois salariés à temps partiel sur quatre

En %

	Hommes			Femmes		
	30 heures	15-30 heures	15 heures	30 heures	15-30 heures	15 heures
Les horaires sont déterminés par l'entreprise	77	85	100	81,5	82	82,5
Les horaires sont déterminés ou modifiables par le salarié	23	15	0	18,5	18	17,5
Total	100	100	100	100	100	100

Champ : salariés à temps partiel du secteur privé.

Source : enquête Emploi 1995 et enquête complémentaire sur la durée du travail.

Tableau 3

Des contraintes horaires plus fortes

En %

	Temps complet	Temps partiel		
		> 30 heures par semaine	15-30 heures par semaine	< 15 heures par semaine
Impossibilité de s'absenter quelques minutes pendant les heures de travail	12,5	23	25	37
Possibilité de s'absenter quelques minutes pendant les heures de travail (sans difficulté ou avec l'accord de l'employeur)	87,5	77	75	63
Total	100	100	100	100
Impossibilité de s'absenter pendant une heure ou deux, pour démarches administratives par exemple	15	33	35	57
Possibilité de s'absenter pendant une heure ou deux (sans difficulté ou avec accord de l'employeur)	85	67	65	43
Total	100	100	100	100

Champ : salariés du secteur privé.

Source : enquête Emploi 1995 et enquête complémentaire sur la durée du travail.

souhaite travailler davantage et lorsque son volume horaire est faible. 37 % des salariés occupés moins de 15 heures par semaine ne peuvent s'absenter pendant quelques minutes alors que seuls 23 % de ceux travaillant plus de 30 heures subissent une telle contrainte (cf. tableau 3). Les travailleurs à temps partiel peuvent aussi difficilement quitter leur poste pendant une ou deux heures pour effectuer, par exemple, des démarches administratives. À nouveau, ils peuvent moins le faire lorsqu'ils ne sont pas satisfaits de leur durée de travail et lorsque cette dernière est courte (cf. tableau 3).

Le travail le samedi et le dimanche est plus fréquent

Les régimes de travail atypiques (travail le samedi et le dimanche) coïncident souvent avec le travail à temps partiel. En particulier, le travail habituel le samedi concerne davantage les salariés à temps partiel que ceux à temps plein (30 % contre 19 %).

De fortes différences entre hommes et femmes existent quand on prend en considération la durée du temps partiel. Pour les hommes, travailler régulièrement le samedi est plus fréquent lorsque la durée du travail est très courte : près de la moitié des salariés travaillant moins de 15 heures par semaine se rendent sur leur lieu de travail le samedi alors que ce n'est le cas que de 26 % de ceux travaillant plus de 30 heures par semaine (cf. tableau 4). L'inverse prévaut parmi les femmes. Elles sont d'autant plus nombreuses à travailler le samedi que leur temps partiel est long. Cette disparité entre les sexes peut

s'expliquer par la nature de l'activité exercée. Il n'est pas surprenant que les assistantes maternelles, les employées de maison et les femmes de ménages chez les particuliers, qui composent à elles seules 70 % des femmes à temps partiel, ne travaillent pas le week-end lorsque les parents sont chez eux. Les hommes ayant le même volume horaire et travaillant (régulièrement) le samedi sont tous, pour leur part, des ouvriers non qualifiés affectés au nettoyage, probablement amenés à travailler en dehors des « horaires de bureau ».

Que les salariés souhaitent ou non travailler davantage n'influe pas, en revanche, sur la fréquence du travail régulier le samedi, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Néanmoins, les hommes qui souhaitent allonger leur durée de travail sont amenés à travailler occasionnellement le samedi plus souvent que ceux qui ne le souhaitent pas. Ce n'est pas le cas pour les femmes.

Le travail dominical régulier est marginal pour les hommes. Mais il est, lui aussi, sensiblement plus fréquent parmi les travailleurs à temps partiel que ceux à temps complet, surtout parmi ceux travaillant moins de 15 heures par semaine (1). La situation est inverse pour les salariées, ce qui est cohérent avec la moindre fréquence du travail le samedi.

1. 11 % des hommes effectuant moins de 15 heures par semaine travaillent régulièrement le dimanche contre 4,5 % des temps complets.

Tableau 4
Les salariés à temps partiel travaillent plus souvent le samedi

	Hommes à temps partiel				Femmes à temps partiel			
	Temps complet	> 30 heures	15-30 heures	< 15 heures	Temps complet	> 30 heures	15-30 heures	< 15 heures
Travail habituel le samedi	16	26	20	46	22	37	30	25
Travail occasionnel le samedi	31	27	26	13	20	16	19	9
Ne travaille jamais le samedi	53	47	54	41	58	47	51	66
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Champ : salariés du secteur privé.

Source : enquête Emploi 1995 et enquête complémentaire sur la durée du travail.

Un contrôle des horaires de travail plus souple

Par-delà ces contraintes, les femmes à temps partiel bénéficient d'un avantage concernant le contrôle des horaires de travail. Globalement, elles y sont un peu moins fréquemment soumises que leurs collègues à temps plein. Pour les hommes, la durée du travail (temps complet/temps partiel) et sa nature (contrainte/choisie) n'entraînent aucune disparité en matière de contrôle horaire.

Le contrôle des horaires s'exerce différemment selon la durée du travail. Il est effectué par l'encadrement pour un travailleur à temps partiel sur deux, alors que parmi les travailleurs à

temps plein, le système de pointeuse est plus fréquent (46 %) que le contrôle par l'encadrement (42 %). En outre, à mesure que la durée du temps partiel diminue, le contrôle repose d'autant plus sur l'encadrement et d'autant moins sur une pointeuse pour les hommes comme pour les femmes (cf. tableau 5). Ceci reflète en partie la concentration du temps partiel dans le secteur tertiaire où certains emplois (employées de maison, femmes de ménage, assistantes maternelles, etc.) se prêtent mal au pointage.

Au total, les contraintes horaires pèsent davantage sur les hommes que les femmes à temps partiel. Il en est de même de la précarité de l'emploi et des inégalités de salaire horaire.

Tableau 5
Le contrôle des horaires est surtout effectué par l'encadrement

En %

	Hommes				Femmes			
	Temps complet	Temps partiel			Temps complet	Temps partiel		
		> 30 heures	15-30 heures	< 15 heures		> 30 heures	15-30 heures	< 15 heures
Contrôle par horloge pointeuse	43	29	30	0	51	49	30	4
Contrôle par signatures, fiches horaires	13	9	10	23	9	10	11	24
Contrôle par l'encadrement	44	62	60	77	40	41	59	72
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Champ : salariés du secteur privé.

Source : enquête Emploi 1995 et enquête complémentaire sur la durée du travail.

Tableau 6
Le temps partiel correspond souvent à un emploi temporaire

En %

	Hommes			Femmes		
	Temps complet	Temps partiel choisi	Temps partiel contraint	Temps complet	Temps partiel choisi	Temps partiel contraint
Apprentis (hors État et collectivités locales)	1	1	9	1	1	0
CDI (hors État et collectivités locales)	92,5	62	80	91	92	78,5
Intérimaires (hors État et collectivités locales) (a)	2	5	0	1,5	0	1,5
CDD (hors État et collectivités locales) (b)	4	19	1	6	4	13
Stages et contrats aidés (c)	0,5	13	10	0,5	3	7
Total emploi temporaire (a+b+c)	6,5	37	11	8	7	21,5
Total	100	100	100	100	100	100

Champ : salariés du secteur privé.

Source : enquête Emploi 1995 et enquête complémentaire sur la durée du travail.

L'emploi à temps partiel est souvent précaire

Lorsqu'il est contraint, l'emploi à temps partiel est souvent temporaire. Ainsi, 21,5 % des femmes à temps partiel qui souhaitent travailler davantage occupent un emploi temporaire (intérim, CDD, stage ou contrat aidé) (cf. tableau 6). Le pourcentage chute à 9 % et 8% lorsqu'elles travaillent respectivement à temps complet et à temps partiel choisi. L'écart est encore plus marqué pour les hommes : lorsque six salariés à temps partiel contraint occupent un emploi temporaire, un seul à temps complet est dans la même situation. Cette disparité est imputable aux CDD, cinq fois plus nombreux parmi les hommes à temps partiel, et encore davantage aux stages et contrats aidés.

Des écarts de salaire pour les hommes

En moyenne, les salariés à temps partiel gagnent, en 1995, 3 800 francs nets par mois, contre 9 130 francs pour les salariés à temps complet. Cet écart tient d'une part à la différence de durée de travail, d'autre part à des effets de structure : les salariés à temps partiel sont moins qualifiés et travaillent plus souvent dans des secteurs à faibles rémunérations et/ou dans des petits établissements (Colin, 1997). Toutefois, même en contrôlant ces deux effets, il subsiste un écart de salaire horaire pour cer-

tains salariés. Toutes choses égales, les hommes à temps partiel contraint ont un salaire horaire inférieur de 10 points à celui de leurs collègues à temps plein. Toujours pour les hommes, le fait d'être à temps partiel pénalise de 7 points le salaire horaire des ouvriers et de 18 points celui des salariés occupant une profession intermédiaire (cf. tableau 7). L'effet n'est pas significatif pour les employés. Mais il le devient lorsque l'on distingue temps partiel contraint et temps partiel choisi : les employés masculins à temps partiel qui souhaitent travailler davantage ont un salaire horaire inférieur de 15 points à celui des employés à temps plein (2). En revanche, le travail à temps partiel ne modifie pas significativement le salaire horaire des cadres.

De même, l'emploi à temps partiel ne conduit pas à des écarts de salaire pour les femmes, quelles que soient leur catégorie socioprofessionnelle et la nature (contrainte/choisie) du temps partiel. Ce sont donc d'autres caractéristiques, en particulier l'âge, l'expérience, le diplôme et la catégorie socioprofessionnelle, qui expliquent les différences salariales des femmes (Bayet, 1996 ; Colin, 1995).

Ces résultats doivent toutefois être considérés avec prudence. En effet, les modèles établis contrôlent l'âge des individus, leur ancienneté dans l'établissement, le secteur d'activité et la

Tableau 7
Effet propre (en points) de la durée du travail sur le salaire horaire des salariés masculins selon la catégorie socioprofessionnelle*

Salaire horaire		
Cadres	Temps complet	Réf.
	Temps partiel	ns
Professions intermédiaires	Temps complet	Réf.
	Temps partiel	- 17,7
Employés	Temps complet	Réf.
	Temps partiel	ns
Ouvriers	Temps complet	Réf.
	Temps partiel	- 7
Nombre d'observations	6 813	

* Variables du modèle non indiquées dans le tableau : âge, expérience, diplôme, taille et secteur d'activité de l'établissement. Champ : salariés du secteur privé.

Source : enquête Emploi 1995 et enquête complémentaire sur la durée du travail.

2. Les coefficients ne sont plus significatifs pour les autres catégories socioprofessionnelles lorsque l'on distingue temps partiel contraint et temps partiel choisi.

Tableau 8
Probabilité d'avoir suivi une formation selon la durée du travail*

	Hommes	Femmes
Temps partiel > 30 heures par semaine	- 4,3	- 3,9
Temps partiel de 15-30 heures par semaine	- 2,7	- 3,7
Temps partiel < 15 heures par semaine	- 4,2	- 0,6
Temps complet	Réf.	Réf.
Nombre d'observations	6 866	5 216

*Formation suivie au cours du mois précédant l'enquête. Variables du modèle non indiquées dans le tableau : âge, ancienneté dans l'établissement, catégorie socioprofessionnelle, taille et secteur d'activité de l'établissement.

Champ : salariés du secteur privé.

Source : enquête Emploi 1995 et enquête complémentaire sur la durée du travail.

taille de l'établissement, mais il peut subsister des caractéristiques individuelles inobservables (ou inobservées) qui sont responsables de l'occupation d'un emploi à temps partiel plutôt qu'à temps complet. Dès lors, les écarts de salaire seraient imputables non pas au régime horaire, comme le laissent penser les modèles, mais à ces variables cachées.

Un accès à la formation plus difficile

Les salariés à temps partiel subissent également un handicap en ce qui concerne la formation. Alors que 10 % des salariés à temps plein ont bénéficié d'une formation au cours du mois précédant l'enquête, ils ne sont que 6 % dans ce cas parmi les travailleurs à temps partiel. L'accès à la formation est d'autant plus rare que le temps partiel est court (3). La situation s'avère cependant différente selon les sexes lorsque l'on raisonne toutes choses égales. L'accès à la formation des femmes est moins inégalitaire pour les très faibles durées du travail (cf. tableau 8). Ceci peut s'expliquer par le fait que ces salariées se concentrent dans des professions qui demandent peu de qualifications, donc offrent également peu d'opportunités de formation aux salariées, qu'elles travaillent à

temps complet ou à temps partiel. Pour les hommes, à l'inverse, ceux dont les horaires sont très courts bénéficient moins souvent de formations que leurs collègues à temps plein. Ceci est d'ailleurs susceptible de renforcer les disparités de salaire horaire : un accès plus rare à la formation a pour conséquence une moindre accumulation de capital humain, une moindre croissance de la productivité marginale de l'individu sur son cycle de vie, et finalement un aplatissement de son profil salarial intertemporel. En effet, selon la théorie du capital humain, le salaire est égal à la productivité marginale de l'individu sur son cycle de vie, et il évolue sous l'effet de l'accumulation ou de la dépréciation du capital humain.

Toutefois, les formations dispensées informellement (« sur le tas ») dont auraient pu éventuellement bénéficier les salariés à temps partiel et à temps complet ne sont pas prises en compte ici.

3. 8 % des personnes travaillant plus de 30 heures par semaine ont suivi une formation, 6,5 % de ceux qui ont travaillé entre 15 et 30 heures et 1 % de celles qui ont fait moins de 15 heures.

Tableau 9

Répartition des salariés du secteur privé entre temps partiel et temps complet selon le type de ménage

	Effectifs (en milliers)	Temps partiel (en milliers)	Taux de temps partiel (en %)	dont	
				Temps partiel contraint (en %)	Temps partiel choisi (en %)
Personnes seules	1 696	244	14,4	55	45
Hommes vivant seuls	706	32	4,5	63	67
Femmes vivant seules	540	106	20	52	48
Chef d'une famille monoparentale	450	106	24	69	31
Couples	8 284	1 288	15,5	36	64
Couples dont le conjoint travaille à temps plein	5 072	1 001	20	35	65
Couples dont le conjoint travaille à temps partiel	1 002	51	5	47	53
Couples dont le conjoint est chômeur	610	60	10	70	30
Couples dont le conjoint est inactif	1 600	176	11	32	68
Enfants hébergés chez leurs parents	1 112	164	15	66	34
Autres situations (1)	206	26	13	35	65
Total	11 298	1 722	15	42	58

1. Elles regroupent les ménages de plusieurs personnes sans famille principale et les personnes hébergées autres que les enfants : petits-enfants, cousins, oncles, tantes, frères, sœurs, etc.

Champ : salariés du secteur privé dont le conjoint peut occuper un emploi aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public.
Source : enquête Emploi 1995 et enquête complémentaire sur la durée du travail.

Le temps partiel et le revenu des ménages

Les salariés à temps partiel se concentrent principalement dans deux types de ménage : d'une part, des femmes seules, célibataires et à la tête d'une famille monoparentale, d'autre part des personnes en couple dont le conjoint travaille à temps complet (cf. tableau 9).

La présence de jeunes enfants accroît le recours au temps partiel

Le recours au temps partiel au sein des couples tient, en partie, à la présence de jeunes enfants : à caractéristiques individuelles identiques (âge, ancienneté dans l'établissement, niveau de diplôme et catégorie socioprofessionnelle), avoir un ou plusieurs enfants de moins de trois ans et de moins de six ans augmente respectivement de 7 points et 18 points la probabilité d'une femme en couple d'occuper un emploi à temps partiel plutôt qu'à temps complet. Cet effet n'existe pas pour les hommes.

Parmi les salariés à temps partiel, 42 % souhaitent une durée de travail plus longue. Ce souhait dépend des revenus salariaux perçus au sein de la famille. En effet, les personnes dont le ménage ne dispose que d'un seul salaire aspirent à travailler davantage, la plupart à temps complet. C'est le cas de 70 % des personnes à la tête d'une famille monoparentale, qui doivent assumer l'éducation de leur(s) enfant(s) avec leur seul salaire et des deux tiers des hommes céli-

bataires (cf. tableau 9). Pour les deux tiers des enfants hébergés chez leurs parents qui souhaitent travailler davantage, il est probable que ce souhait est la condition d'une indépendance financière et familiale. 70 % des personnes dont le conjoint est chômeur désirent également travailler plus longtemps. En revanche, lorsque l'un des conjoints occupe un emploi à temps plein, dans les deux tiers des cas l'autre conjoint à temps partiel ne souhaite pas allonger sa durée de travail. Le salaire du premier rend le salaire du second moins attractif relativement au temps libre. Lorsque l'un des membres du couple est inactif, l'autre à temps partiel a le plus souvent plus de 50 ans. On peut penser qu'une partie d'entre eux a opté pour des formes progressives de cessation d'activité.

Peu de salariés à temps partiel sont propriétaires de leur logement

Le type de logement occupé donne une idée de l'impact du travail à temps partiel au sein des ménages. De fait, la durée du travail des hommes et le type de logement occupé par le ménage apparaissent corrélés. En effet, moins ils travaillent, moins ils sont propriétaires de leur logement et plus ils louent un logement non HLM (cf. tableau 10). Surtout, la proportion d'hommes logés gratuitement (par des parents, des amis, etc.) est particulièrement élevée parmi les travailleurs en horaires très réduits. La nature du temps partiel (contrainte/choisie) influe également sur le type de logement occupé. Il se trouve en effet davantage de propriétaires et d'accédants à la propriété parmi les

Tableau 10

Moins de propriétaires parmi les salariés à temps partiel

En %

	Hommes			Femmes		
	> 30 heures par semaine	15-30 heures par semaine	< 15 heures par semaine	> 30 heures par semaine	15-30 heures par semaine	< 15 heures par semaine
Accédant à la propriété	24	15	23	21	18	16
Propriétaire	31	28	19	32	30	34,5
Locataire d'un logement non HLM	24	32	40	22,5	26	26
Locataire d'une HLM	18	18	0	21	20	15
Locataire d'un logement loué meublé ou d'une chambre d'hôtel	0	1	0	0	1	2,5
Logé gratuitement par des parents, des amis ou l'employeur	3	6	18	3,5	5	6
Total	100	100	100	100	100	100

Champ : salariés du secteur privé.

Source : enquête Emploi 1995 et enquête complémentaire sur la durée du travail.

hommes qui ne souhaitent pas travailler davantage (55 %) que parmi ceux qui le souhaitent (42 %).

Pour les femmes, ces effets sont moins nets voire inexistants. La proportion élevée de ménages propriétaires parmi les femmes occupées moins de 15 heures par semaine englobe probablement des situations très diverses que les informations disponibles ne permettent pas de distinguer. On retrouve néanmoins deux tendances observées pour les hommes : la croissance de la part de personnes logées gratuitement et la décroissance de la proportion de locataires de HLM à mesure que la durée du travail baisse.

Au total, les caractéristiques du logement sont déterminées plus par la durée du travail, donc le revenu, du chef de ménage que par celle de la conjointe. Le revenu de cette dernière gagne toutefois en importance lorsque le ménage s'engage dans l'achat d'un logement : que le ménage soit propriétaire en cours de remboursement réduit de 25 points la probabilité d'une femme en couple d'être à temps partiel. En outre, la proportion des accédants à la propriété se réduit à mesure que le volume horaire du conjoint à temps partiel baisse. Ceci pourrait s'expliquer par la nécessité (ou le choix) de disposer de revenus suffisants pour se lancer dans l'achat d'un logement.

Le temps partiel très court concerne surtout les femmes d'ouvriers

Pour les femmes, le temps partiel très court est fréquent lorsque le conjoint est ouvrier : parmi les salariées travaillant moins de 15 heures par semaine, 57 % ont un conjoint ouvrier, et 6 % seulement un conjoint cadre,

contre respectivement 46 % et 15 % parmi celles qui font plus de 30 heures. Par ailleurs, moins les conjoints sont diplômés, plus le volume horaire de leurs conjointes est faible. Par exemple, parmi les couples dont le conjoint est titulaire d'un bac + 2, 4 % seulement des conjointes travaillent moins de 15 heures par semaine alors que la proportion atteint 21 % lorsque le conjoint n'a aucun diplôme. Enfin, temps partiel féminin très court et revenu masculin faible tendent à aller de pair. Parmi les couples dont le conjoint gagne mensuellement moins de 7 000 francs, 17 % des conjointes font moins de 15 heures par semaine, soit deux fois plus qu'au sein des couples dont le salaire masculin excède 11 000 francs. A l'opposé, une femme sur trois dont le conjoint gagne plus de 11 000 francs travaille plus de 30 heures contre moins d'une sur quatre de celles dont le salaire du conjoint ne dépasse pas 7 000 francs (cf. tableau 11).

Un arbitrage en faveur du temps libre pour les couples les plus aisés

Les disparités de salaire individuel se cumulent donc au sein des ménages : parmi ceux à revenus masculins faibles se situent les temps partiels les plus réduits, donc les moins rémunérateurs, parmi les ménages les plus aisés, les temps partiels plutôt longs. Cette situation peut s'interpréter comme le résultat d'équilibres différents entre des offres et des demandes de travail différenciées. L'offre de travail d'un conjoint dépend du niveau de revenu de l'autre : plus le revenu de l'un est élevé, plus l'autre arbitre en faveur du loisir au détriment du temps de travail. L'offre de travail de l'un des conjoints dépend également de son propre niveau de formation : plus son investissement en capital humain est important, plus il est incité à travailler pour le rentabi-

Tableau 11

Les faibles revenus se cumulent au sein des ménages où la femme travaille peu

En %

Salaire mensuel du conjoint (en francs)	Temps partiel de la conjointe (dont temps partiel contraint)			
	> 30 heures	15-30 heures	< 15 heures	Total
Moins de 7 000	23 (38)	60 (55)	17 (60)	100
7 000 à 8 500	24 (26)	59 (34)	17 (45)	100
8 500 à 11 000	31 (20)	57 (37)	12 (60)	100
11 000 ou plus	35 (16)	57 (27)	8 (36)	100

Lecture : 17 % des femmes dont le conjoint gagne moins de 7 000 francs nets par mois travaillent moins de 15 heures par semaine ; parmi ces 17 %, 60 % souhaitent travailler davantage.

Champ : salariés du secteur privé dont le conjoint peut occuper un emploi aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public.

Source : enquête Emploi 1995 et enquête complémentaire sur la durée du travail.

liser. Or les couples tendent à se former entre personnes dont les caractéristiques sociodémographiques sont proches (niveau de diplôme, origine sociale, catégorie socioprofessionnelle, etc.). Compte tenu de ce phénomène d'endogamie, l'effet revenu du conjoint et l'effet capital humain jouent en sens inverse : lorsque les deux conjoints sont diplômés, l'offre de travail de l'un est accrue par son capital humain mais réduite par le niveau de salaire de son conjoint. À l'opposé, dans les couples non diplômés, l'un est incité à travailler beaucoup du fait de la faiblesse du salaire de l'autre, mais peu en raison de l'absence de capital humain. Par ailleurs, les entreprises tendent à reporter leur demande de travail non qualifié sur les emplois à temps partiel. Dès lors, même si un conjoint non qualifié offre une quantité importante de travail, en raison notamment du faible revenu de l'autre conjoint également peu diplômé, sa durée réelle de travail peut être faible si l'entreprise ne lui propose qu'un emploi à temps partiel court. De fait, parmi les femmes qui travaillent moins de 15 heures par semaine et dont le conjoint perçoit moins de 7 000 francs par mois, 60 % souhaitent travailler davantage (cf. tableau 11).

Au contraire, seules 16 % des femmes dont le temps partiel est long (plus de 30 heures par semaine) et dont le conjoint gagne plus de 11 000 francs par mois expriment un tel souhait. La durée de temps partiel observée parmi les couples résulte donc de l'interaction entre l'effet revenu du conjoint, l'effet capital humain de l'individu et la demande de travail qualifié et non qualifié de l'entreprise.

Le temps partiel choisi concerne surtout les femmes de cadres

Pour les femmes en couple qui travaillent à temps partiel (4), une modélisation logistique permet d'analyser les caractéristiques du conjoint qui affectent, toutes choses égales par ailleurs, le souhait de la conjointe de travailler davantage ou non (cf. tableau A1 en annexe). Deux logiques de temps partiel au sein des couples peuvent alors être opposées.

La première correspond à du temps partiel choisi et se construit autour d'un ensemble de caractéristiques favorables. Elle concerne les ménages dans lesquels le conjoint, relativement âgé, a un emploi stable. Toutes choses égales, lorsque le conjoint travaille depuis plus de dix ans dans le même établissement, la probabilité que la conjointe à temps partiel ne souhaite pas

une durée plus longue est accrue de 2 points. Une ancienneté élevée est le signe d'une relative stabilité d'emploi et d'un salaire qui peut être supposé suffisant pour autoriser le conjoint à occuper un emploi à temps partiel. Toujours toutes choses égales, le fait que le conjoint soit salarié de l'État ou des collectivités locales, ou âgé de 50 à 60 ans joue dans le même sens (cf. tableau A1 en annexe).

Le temps partiel féminin est également lié, dans cette première logique, aux niveaux de formation et de rémunération du conjoint. La conjointe ne désire pas allonger sa durée de travail lorsque, toutes choses égales, le conjoint est titulaire d'un diplôme supérieur. Surtout, qu'il perçoive un salaire mensuel supérieur à 11 000 francs élève (par rapport à un salaire compris entre 7 000 et 8 500 francs) la probabilité que la conjointe à temps partiel ne souhaite pas travailler davantage. Le niveau plus élevé de revenu du conjoint, cohérent avec son niveau de formation, laisse manifestement le choix à sa conjointe d'un régime horaire conciliant activité professionnelle et vie familiale. Ceci est illustré par le fait que quatre femmes sur dix à temps partiel choisi et dont le conjoint gagne plus de 11 000 francs par mois ne travaillent jamais le mercredi (temps partiel « scolaire »), alors que ce n'est le cas que de moins de trois sur dix parmi l'ensemble des femmes en couple à temps partiel.

Les hommes dont la conjointe ne souhaite pas travailler davantage se répartissent en deux groupes de profession. Dans le premier, ils se situent plutôt en haut de la hiérarchie des emplois : ils sont cadres administratifs et commerciaux d'entreprises, ingénieurs ou cadres techniques, et également salariés des professions intermédiaires administratives et commerciales. Les durées d'emploi des conjointes sont alors plutôt longues : parmi les femmes qui ne veulent pas travailler davantage et dont le conjoint est cadre, un tiers, soit davantage que dans les autres catégories socioprofessionnelles, font plus de 30 heures par semaine et moins de 6 % moins de 15 heures. Dans le deuxième groupe, les conjoints occupent un emploi dans des professions traditionnellement fortes utilisatrices de temps partiel : personnels au service des particuliers, ouvriers non qualifiés de type artisanal, et employés administratifs d'entre-

4. Les hommes en couple à temps partiel ne représentent que 10 % de l'ensemble des salariés en couple à temps partiel.

prise. Dans ce groupe, les deux conjoints exercent relativement souvent la même profession.

Le temps partiel est contraint dans les ménages en situation difficile

À ce temps partiel, qui résulte d'un choix en faveur du temps libre dans des ménages plutôt aisés, à emploi masculin stable, s'oppose une deuxième logique de temps partiel féminin qui, ici, n'est pas désiré. Ce temps partiel procure un revenu important pour des ménages que des caractéristiques opposées à celles de la première logique, mettent dans une situation plus difficile. Ainsi, le souhait de travailler davantage est fort dans les couples dont le conjoint est jeune (moins de 25 ans), ouvrier (qualifié ou non), peu ou pas diplômé, et qui perçoit un salaire inférieur à 7 000 francs par mois. Travailler davantage reflète à n'en pas douter le souhait de la conjointe d'accroître les ressources du ménage, mais aussi de pallier l'insécurité engendrée par la précarité d'emploi du conjoint : qu'il soit en CDD ou intérim accroît la probabilité que sa conjointe à temps partiel aspire à une durée de travail plus longue.

Par ailleurs, le fait que le conjoint soit au chômage augmente la probabilité que la conjointe soit à temps partiel tout en désirant travailler davantage plutôt qu'à plein temps. Deux interprétations peuvent être proposées. Soit l'absence d'emploi du conjoint a contraint la conjointe dans l'immédiat à accepter un emploi à temps partiel faute de mieux. Soit elle avait volontairement opté pour un temps partiel lorsque son conjoint occupait un emploi et, depuis qu'il l'a perdu, elle souhaite travailler davantage sans le pouvoir. De choisi, le temps partiel est devenu contraint. Les difficultés se cumulent donc au sein de ces couples : la vulnérabilité

au chômage pour l'un des conjoints, l'impossibilité d'augmenter rapidement son volume de travail pour l'autre.

Au total, le temps partiel court, souvent contraint, et concentré dans les familles les moins aisées, correspond à un équilibre contraint : l'offre de travail non qualifié est contrainte par une demande de travail non qualifié, sur un marché du travail caractérisé par un taux élevé de chômage des salariés non qualifiés. En revanche, le temps partiel long, le plus souvent choisi, dans des ménages plutôt aisés, est le reflet d'un équilibre non contraint.

Qui sont les salariés à temps partiel ?

La diversité des situations de temps partiel est encore plus forte au niveau des individus. Sept catégories peuvent ainsi être identifiées (cf. tableau 12). Elles sont sous-tendues par trois logiques d'emploi à temps partiel : une logique d'accès à l'emploi, une logique de retrait d'activité, et une logique d'emploi. Toutefois, cette typologie ne couvre pas tous les salariés à temps partiel : d'une part, dans chaque logique distinguée, des salariés échappent aux tendances dominantes et aux caractéristiques mises en lumière, d'autre part, ne sont concernés que les salariés du secteur privé hors étudiants.

Un accès à l'emploi pour trois groupes de salariés

Le temps partiel constitue un mode d'accès à l'emploi pour trois groupes de salariés : des hommes de moins de 25 ans, des femmes de moins de 25 ans, des hommes de 25 à 56 ans.

Tableau 12

Une répartition des salariés à temps partiel en sept catégories

Temps partiel	Plutôt en phase d'insertion dans l'emploi	En emploi	Plutôt en phase de retrait d'activité
Plutôt contraint	- Hommes de moins de 25 ans (40 000) - Hommes de 25-56 ans (65 000) - Femmes de moins de 25 ans (76 000)	- Femmes de plus de 25 ans effectuant plus de 15 heures par semaine (346 000) - Femmes de plus de 25 ans effectuant moins de 15 heures par semaine (180 000)	
Plutôt choisi		Femmes de plus de 25 ans effectuant plus de 15 heures par semaine (650 000)	Hommes de plus de 56 ans (24 000)

Champ : salariés du secteur privé, hors étudiants, à temps partiel en 1995, présents dans les enquêtes Emploi de 1995 et 1994.

Sources : enquêtes Emploi 1994 et 1995.

1. Les hommes de moins de 25 ans : peu qualifiés, souvent en stage ou en contrat aidé

Parmi les 40 000 hommes de moins de 25 ans à temps partiel, 71 % sont dans leur établissement depuis moins d'un an. Une ancienneté inférieure à un an accroît, toutes choses égales, de 2 points leur probabilité d'occuper un emploi à temps partiel (cf. tableau A2 en annexe). Ceci est probablement lié, au moins en partie, aux exonérations de charges patronales accordées aux entreprises lors de l'embauche d'un salarié à temps partiel. Surtout, cette modalité de temps partiel est liée à l'emploi atypique, et plus précisément aux stages et aux contrats aidés. À caractéristiques individuelles identiques, le fait d'être en stage ou contrat aidé augmente de 10 points la probabilité de ces jeunes d'être à temps partiel. Ce résultat, peu surprenant puisque nombre de stages et de contrats aidés sont à temps partiel, se retrouve dans la répartition des effectifs : 30 % des hommes de moins de 25 ans à temps partiel sont en stage ou contrat aidé, quand seuls 4 % de ceux travaillant à temps plein sont dans ce cas. Au total, plus de la moitié occupent des emplois atypiques (CDD, intérim, stages, ou contrats aidés) (5).

Les stages et contrats aidés sont destinés principalement aux personnes dont le faible niveau de qualification empêche l'accès à un emploi à temps complet. De fait, les hommes de moins de 25 ans à temps partiel sont peu qualifiés (6) et sont, pour plus d'un tiers, ouvriers non qualifiés, personnels de service aux particuliers (12 %) et employés administratifs d'entreprise (9 %). 58 % effectuent entre 15 et 30 heures de travail par semaine, 40 % plus de 30 heures.

Le temps partiel constitue pour eux un mode d'insertion dans l'emploi largement contraint : 80 %, et même 89 % si l'on exclut ceux qui sont en stage ou contrat aidé, souhaitent travailler davantage. Leur trajectoire antérieure apporte des éléments d'explication. À caractéristiques individuelles identiques, avoir été chômeur soit en 1994 soit en 1993 accroît leur probabilité d'occuper un emploi à temps partiel en 1995, respectivement de 5 points et 4 points. Ceux qui ont connu une période de chômage en 1993 ou en 1994 sont deux fois plus nombreux parmi les salariés à temps partiel (35 % en 1994, 23 % en 1993) que parmi ceux à temps complet (17 % en 1994, 10 % en 1993). Si l'emploi à temps partiel constitue une amélioration relativement à leur situation antérieure, il n'en demeure pas moins un pis-aller par rapport à l'emploi à

temps plein. En outre, parmi les jeunes hommes à temps partiel en 1995, la moitié (resp. 40 %) de ceux qui avaient un emploi en 1994 (resp. 1993) étaient à temps complet. Ce basculement d'un emploi à temps plein vers un emploi de courte durée, souvent temporaire, accentue le caractère contraint du temps partiel.

2. Les femmes de moins de 25 ans : aussi diplômées que les salariées à temps plein, souvent vendeuses

Les 76 000 femmes de moins de 25 ans à temps partiel partagent avec leurs homologues masculins une faible ancienneté (62 % sont dans leur établissement depuis moins d'un an), un volume horaire compris entre 15 et 30 heures par semaine (pour 68 %) et une insatisfaction face à leur régime horaire (70 % souhaitent travailler davantage). Elles s'en distinguent cependant par leur niveau de formation initiale. En effet, elles sont quasiment aussi diplômées que les salariées à temps plein du même âge. D'ailleurs, l'absence de diplôme réduit, faiblement mais significativement, la probabilité des jeunes salariées d'occuper un emploi à temps partiel (cf. tableau A3 en annexe). Les deux tiers, soit autant que les salariées à temps plein du même âge, bénéficient d'un emploi en CDI. Leur régime horaire semble lié essentiellement au métier exercé : toutes choses égales, être employée de commerce augmente de 33 points leur probabilité d'être à temps partiel. Au total, 37 % d'entre elles sont employées de commerce contre 13 % parmi celles à temps complet. Elles sont également ouvrières non qualifiées de type artisanal (9 % parmi les salariées à temps partiel, 2 % parmi celles à temps plein).

À la différence des hommes du même âge, elles étaient souvent étudiantes auparavant : 28 % en 1994 (contre 20 % seulement pour les salariées de moins de 25 ans à temps complet), 50 % en 1993 (36 % pour celles à temps plein). En outre, elles ne sont pas plus souvent au chômage que celles à temps complet (7). Enfin, les passerelles

5. Ce n'est le cas « que » de 30 % des salariés à temps complet de la même tranche d'âge.

6. 40 % n'ont aucun diplôme contre 26 % des salariés à temps complet du même âge.

7. D'ailleurs, avoir été au chômage en 1994 réduit, toutes choses égales, la probabilité des femmes de moins de 25 ans d'être à temps partiel en 1995.

entre l'emploi à temps complet et l'emploi à temps partiel sont plutôt rares : 80 % (resp. 71 %) des jeunes femmes à temps partiel en 1995 et qui avaient un emploi en 1994 (resp. 1993) étaient déjà à temps partiel. Le caractère contraint du temps partiel est peut-être ici à relier au fait qu'il ne constitue pas un tremplin pour accéder à l'emploi à temps complet pour ces jeunes femmes qui ne pâtissent pas de handicaps particuliers, si ce n'est un rapport de force rendu défavorable par le chômage massif sur le marché du travail.

3. Les hommes de 25 à 56 ans : le poids du chômage

Par construction de la catégorie, les 65 000 hommes âgés de 25 à 56 ans à temps partiel souhaitent travailler davantage. Comme les plus jeunes, ils s'insèrent dans l'emploi via les statuts temporaires : 17 % sont en CDD (contre seulement 2,5 % des hommes de la même tranche d'âge à temps complet) et 11 % en stages et contrats aidés. Mais à la différence des plus jeunes, cette concentration dans les emplois temporaires tient moins à leur faible niveau de qualification qu'à leur situation antérieure. En effet, ils sont plus diplômés que leurs cadets : 46 % des hommes de 25 à 56 ans à temps partiel contraints sont titulaires d'un BEP-CAP. Sur tout, 26 %, soit six fois plus que ceux à temps plein, étaient au chômage il y a un an et 22 % il y a deux ans. Tout se passe comme si le chômage réduisait l'accès à l'emploi à temps plein et, dès lors, contraignait à accepter un emploi temporaire à temps partiel faute de mieux. Il se peut également que ce type d'emploi soit utilisé par les entreprises comme période de test et comme dispositif de motivation des anciens chômeurs (8).

Ces hommes d'âge intermédiaire et à temps partiel sont relativement souvent chauffeurs (18 % parmi les salariés à temps partiel de 25 à 56 ans, 6 % parmi ceux à temps complet de la même tranche d'âge), techniciens (resp. 13 % et 9 %) et ouvriers non qualifiés de type industriel (resp. 12,5 % et 8 %).

Au total, l'emploi à temps partiel donne accès à l'emploi à des salariés masculins fragilisés sur le marché du travail par une faible qualification et/ou une transition par le chômage. Quant aux jeunes femmes, leur insertion dans l'emploi se fait via le temps partiel parce qu'elles entrent dans des professions qui y recourent massivement.

Une sortie progressive d'activité pour les hommes les plus âgés

De l'autre côté de la distribution des âges, le temps partiel constitue un mode progressif de sortie d'activité pour une partie des 24 000 salariés masculins de plus de 56 ans.

4. Les salariés âgés de plus de 56 ans : l'adhésion à la préretraite progressive

Relativement diplômés (être titulaire du bac accroît de 11 points la probabilité des hommes de plus de 56 ans d'être à temps partiel (9)), ils exercent trois professions habituellement peu réputées utilisatrices de temps partiel : contremaîtres et agents de maîtrise (ils représentent 13 % des salariés masculins de plus de 56 ans à temps partiel, contre 5,5 % parmi les salariés à temps complet), techniciens (11 % contre 6 % parmi les salariés à temps complet), et ouvriers qualifiés de type industriel (17 % contre 13 % parmi les salariés à temps plein), auxquelles s'ajoute la catégorie des ouvriers non qualifiés de type artisanal (20 %). La relative concentration du temps partiel dans les trois premières professions reflète sans doute l'adhésion des salariés au dispositif de préretraite progressive, qui permet aux salariés ayant un certain âge, 57 ans le plus souvent, de travailler à temps partiel (cf. encadré). Que 83 % des hommes âgés de plus de 56 ans fassent entre 15 et 30 heures par semaine et qu'autant ne souhaitent pas travailler davantage va dans le sens de cette interprétation. En outre, ils appartiennent relativement souvent à de grands établissements (10) qui sont les plus nombreux à avoir conclu des accords de préretraite progressive. L'ancienneté dépend aussi fortement de la profession exercée : dans les trois premières citées, elle excède dix ans pour 90 % des salariés. Ceci reflète d'une autre manière l'impact de la préretraite progressive, choisie par des salariés qui, généralement, ont commencé à travailler très jeune dans leur entreprise actuelle. L'adhésion à ce dispositif est d'ailleurs subordonnée à une ancienneté minimale. Les ouvriers non qualifiés de type artisanal sont, à l'inverse, arrivés

8. L'espoir de passer à temps plein incite probablement le salarié à temps partiel à donner le meilleur de lui-même.

9. Être titulaire d'un CAP-BEP constitue la modalité de référence, dans un modèle à trois variables explicatives : l'ancienneté, le niveau de diplôme et la catégorie socioprofessionnelle.

10. Les trois professions considérées, un tiers des hommes de plus de 56 ans à temps partiel travaille dans une structure de plus de 1 000 salariés contre seulement 20 % de ceux à temps plein.

beaucoup plus récemment (42 % sont dans leur entreprise depuis seulement un à cinq ans).

Une logique d'emploi plus spécifiquement féminine

Enfin, trois formes de temps partiel féminin couvrent 70 % de la population étudiée.

5. Les femmes qui font plus de 15 heures par semaine et qui désirent travailler davantage : peu qualifiées et souvent ouvrières

La première forme concerne 346 000 femmes âgées de plus de 25 ans, dont la plupart (80 %) travaillent entre 15 et 30 heures par semaine. Par définition de la catégorie, toutes souhaitent travailler davantage. Elles sont souvent dépourvues de formation initiale : presque la moitié (46 %) n'ont aucun diplôme. Plus encore, toutes choses égales, l'absence de diplôme accroît de 6,5 points la probabilité d'une femme d'au moins 25 ans d'être à temps partiel contraint plutôt qu'à temps complet (cf. tableau A4 en annexe). Leur ancienneté dans leur établissement est relativement faible et elles sont d'âge intermédiaire : toutes choses égales, avoir entre 25 et 39 ans et entre 40 et 49 ans augmente la probabilité d'être à temps partiel tout en désirant une durée de travail plus longue. Elles sont, par exemple, secrétaires, assistantes maternelles, aides-soignantes, employées de maison et femmes de ménage, ou ouvrières agricoles. Enfin, elles ont transité relativement souvent, au cours des années 1994 et 1993, par le chômage : 17 % (resp. 18 %) des femmes âgées de plus de 25 ans et à temps partiel contraint en 1995 étaient à la recherche d'un emploi en 1994 (resp. 1993), contre 4 % en 1994 et en 1993 des salariées à temps complet de la même tranche d'âge. Ainsi, avoir été au chômage en 1993 augmente, toutes choses égales par ailleurs, de 10 points la probabilité d'occuper un emploi à temps partiel tout en souhaitant travailler davantage.

6. Les femmes qui font plus de 15 heures par semaine et qui ne souhaitent pas travailler davantage : un temps partiel accepté, souvent scolaire

À l'opposé se déploie une forme de temps partiel qui est le propre de 650 000 femmes de plus de 25 ans qui, toutes, ont choisi ou s'accommodent de leur régime horaire (11) : entre 15 et 30 heures de travail par semaine pour 65 % d'entre elles, plus de 30 heures pour les autres. Plus âgées que les

précédentes (avoir plus de 56 ans accroît de 18 points la probabilité d'être à temps partiel sans souhaiter travailler davantage, cf. tableau A5 en annexe), elles sont également plus anciennes dans leur établissement, y occupant leurs fonctions depuis cinq à dix ans. Elles sont aussi plus diplômées : seules 36 % n'ont aucun diplôme et 27 % ont au moins le bac (contre à peine 21 % dans la catégorie précédente). Comme les femmes qui souhaitent travailler davantage, elles sont secrétaires et assistantes maternelles mais également employées des services comptables ou financiers, salariées des professions intermédiaires de la santé, et vendeuses. Enfin, si une large majorité d'entre elles occupait déjà un emploi à temps partiel en 1994 et 1993, une part significative provient également de l'inactivité : avoir été inactive au cours de l'une ou l'autre de ces deux années accroît de 17 points leur probabilité d'être à temps partiel choisi en 1995. Dans ce cas, la moitié a opté pour un temps partiel de type scolaire (le mercredi n'est pas travaillé).

7. Les femmes qui font moins de 15 heures par semaine : surtout des femmes de ménage

Les 180 000 femmes de plus de 25 ans occupées moins de 15 heures par semaine forment une catégorie à part. Elles sont concentrées dans deux professions peu qualifiées qui, à elles seules, regroupent plus de la moitié des salariées travaillant moins de 15 heures par semaine : nettoyeuses (25 %), employées de maison et femmes de ménage (34 %) (12). Naturellement, elles sont, à l'instar de leur profession, non qualifiées (66 % n'ont aucun diplôme), et 52 % souhaitent allonger leur durée de travail très courte. Enfin, comme pour la catégorie précédente, elles proviennent relativement souvent de l'inactivité : 15 % et 20 % des femmes qui font moins de 15 heures par semaine étaient inactives respectivement en 1994 et 1993, alors que seules 1 % et 2 % des salariées à temps plein étaient dans la même situation en 1994 et 1993.

L'inactivité conduit donc à deux logiques bien distinctes d'emploi à temps partiel : l'une favorable, de type scolaire, assurant un volume horaire relativement important, l'autre défavorable, cantonnant à des faibles volumes horaires dans des professions dévalorisées. □

11. Ne pas vouloir travailler davantage définit cette catégorie.

12. Dans la modélisation logistique, les coefficients des deux catégories socioprofessionnelles incluant ces deux professions sont très élevés relativement aux autres coefficients (cf. tableau A6 en annexe).

BIBLIOGRAPHIE

- Baesa M.P. (1996)**, « Réduction du temps de travail. Quels arbitrages pour les salariés ? », *Insee Première*, n° 490, octobre.
- Bayet A. (1996)**, « L'éventail des salaires et ses déterminants », *Données sociales*, pp. 190-198.
- Bisault L., Bloch-London C., Lagarde S. et Le Corre V. (1996)**, « Le développement du travail à temps partiel », *Données sociales*, pp. 225-233.
- Boisard P. (1994)**, « L'adaptation des horaires de travail aux fluctuations de la demande. Les stratégies des entreprises », *Travail et Emploi*, n° 59 -2, pp. 12-30.
- Boisard P. et Charpentier P. (1995)**, « Étude relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans certains secteurs », *Les Cahiers du GIP - MI*, septembre.
- Boisard P. et Charpentier P. (1996)**, « Pratiques d'annualisation du temps de travail », *4 pages du CEE*, n° 18, novembre-décembre.
- Bouffartigue P. et Pendaries J.-R. (1994)**, « Formes particulières d'emploi et gestion d'une main-d'œuvre féminine peu qualifiée : le cas des caissières d'un hypermarché », *Sociologie du travail*, n° 3, pp. 337-359.
- Cahuzac E., Morin M.-L. et Sublet S. (1996)**, « Les accords d'entreprise sur le temps partiel de 1992 à 1995 : trois logiques d'utilisation », *Premières Synthèses*, n° 47-2, novembre.
- Charpentier P. et Galtier B. (1996)**, « Les modes de recours à la préretraite progressive et l'impact de ce dispositif en matière d'organisation du travail et de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences », *Rapport à la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation de Rhône-Alpes*.
- Chastand A. (1995)**, « L'abattement des charges patronales pour l'emploi de salariés travaillant à temps partiel », *Premières Synthèses*, n° 101, juillet.
- Colin C. (1995)**, « L'éventail des salaires par profession », *Insee Première*, n° 366, mars.
- Colin C. (1997)**, « Les salariés à temps partiel : combien gagnent-ils ? », *Insee Première*, n° 549, octobre.
- Coutrot T. et al. (1995)**, « Les stratégies des entreprises et des salariés des services face à la réduction du temps de travail », *Premières Synthèses*, n° 90, mai.
- Favennec-Hery F. (1994)**, « Le travail à temps partiel », *Droit social*, février, pp. 165 - 175.
- Favennec-Hery F. (1998)**, « Les 35 heures et le travail à temps partiel », *Droit social*, avril, pp. 382 - 387.
- Fermanian J.-D. et Baesa M.-P. (1997)**, « La durée du travail à temps complet », *Insee Première*, n° 545, septembre.
- Fermanian J.-D. et Lagarde S. (1997)**, « L'offre de travail des couples », *Séminaire-Recherche, Insee*, 29 p.
- Forgeot G. et Lenglard F. (1997)**, « Développement du temps partiel et comportements d'activité », *Note de conjoncture, Insee*, pp. 20 - 27.
- Galtier B. (1998)**, « Les salariés à temps partiel dans le secteur privé. Diversité des emplois et des conditions de travail », *Document de travail du CSERC*, n° 98-03, 39 p.
- Galtier B. (1998)**, « Salariés du secteur privé à temps partiel : multiplicité des situations », *4 pages du CEE*, n°27.
- Galtier B. (1999)**, « Salariés du secteur privé à temps partiel et charges de famille », *Insee Première*, n° 626.
- Lagarde S. (1996)**, « La baisse de la durée du travail », *Insee Première*, n° 439, mars.
- Le Corre V. (1995)**, « Le recours croissant des entreprises au temps partiel », *Premières Synthèses*, n° 97, juillet.
- Lollivier S. (1988)**, « Activité et arrêt d'activité féminine », *Économie et Statistique*, n° 212, pp. 25-29.
- Maurin E. et Torelli C. (1992)**, « La montée du temps partiel », *Insee Première*, n° 237, décembre.
- Olier L. (1998)**, « Les avantages matériels de la vie en couple », *Insee Première*, n° 564, janvier.
-

Tableau A1

Facteurs déterminant le choix de travailler davantage ou non pour les femmes en couple à temps partiel

Caractéristiques du conjoint	Probabilité d'une femme en couple à temps partiel de ne pas souhaiter travailler davantage. Écart par rapport à la modalité de référence (en points)
Moins de 25 ans	- 7
25 - 39 ans	- 0,1 **
40 - 49 ans	Réf.
50 - 60 ans	+ 5
Moins d'un an d'ancienneté dans l'établissement	- 3
1 - 5 ans d'ancienneté	Réf.
5 - 10 ans d'ancienneté	+ 2,5
Plus de 10 ans d'ancienneté	+ 1,5
Sans diplôme	- 0,5
BEPC	- 6
BEP-CAP	Réf.
Bac	- 2,5
Bac+2	+ 4
Diplôme supérieur	+ 11
Emploi temporaire (Intérim et CDD)	- 13
Salarié en CDI dans le secteur privé	Réf.
Salarié de l'État ou des collectivités locales	+ 1,5
Salaire de moins de 7 000 francs	- 9,5
Salaire de 7 000 à 8 500 francs	+ 3
Salaire de 8 500 à 11 000 francs	Réf.
Salaire de plus de 11 000 francs	+ 4,5
Caractéristiques de l'individu	
Moins de 25 ans	- 8
25 - 39 ans	Réf.
40 - 49 ans	- 5
50 - 60 ans	2
Moins d'un an d'ancienneté dans l'établissement	- 27,5
1 - 5 ans d'ancienneté	- 13
5 - 10 ans d'ancienneté	Réf.
Plus de 10 ans d'ancienneté	17
Sans diplôme	- 2,5
BEPC	ns
BEP-CAP	Réf.
Bac	- 7
Bac + 2	+ 6
Diplôme supérieur	- 2,5
Emploi temporaire (intérim et CDD)	- 18
Salarié en CDI dans le secteur privé	Réf.
Salaire de moins de 2 400 francs	- 2,5
Salaire de 2 400 à 3 300 francs	Réf.
Salaire de 3 300 à 4 800 francs.	7
Salaire de 4 800 francs et plus	15,5
Nombre d'observations	870

Lecture : on cherche à mettre en lumière les caractéristiques susceptibles d'expliquer qu'une femme en couple à temps partiel ne souhaite pas allonger sa durée de travail par opposition à une femme en couple à temps partiel qui souhaite travailler davantage. La modalité de référence est repérée par « Réf. ». Parmi les femmes à temps partiel, la probabilité de ne pas souhaiter travailler davantage pour la situation de référence (une femme qui est âgée de 25 à 39 ans, est dans son établissement depuis 1 à 5 ans, est titulaire d'un BEP-CAP, est en CDI, gagne entre 2 400 et 3 300 francs par mois, dont le conjoint a entre 40 et 49 ans, est dans son établissement depuis 1 à 5 ans, est en CDI dans le secteur privé, est titulaire d'un BEP-CAP et perçoit entre 8 500 et 11 000 francs par mois) est de 76 %. Par rapport à cette situation de référence, que le conjoint ait moins de 25 ans diminue de 7 points la probabilité que sa conjointe à temps partiel ne souhaite pas travailler davantage.

Tous les coefficients indiqués sont significatifs au seuil de 1 %. Celui significatif au seuil de 10 % est signalé par **, celui non significatif par « ns ».

Champ : salariées à temps partiel du secteur privé.

Source : enquête Emploi 1995 et enquête complémentaire sur la durée du travail.

ANNEXE
(suite)

Tableau A2

Hommes de moins de 25 ans

Caractéristiques individuelles	Probabilité d'occuper un emploi à temps partiel plutôt qu'à temps complet. Écart par rapport à la modalité de référence (en points)
Ancienneté < 1 an	2
1 - 5 ans d'ancienneté	Réf.
Pas de diplôme	3,5
BEP - CAP	0,7
Bac	Réf.
Employés	5
Ouvriers	Réf.
CDD	1
CDI	Réf.
Stages et contrats aidés	10,5
Occupé en 1994	Réf.
Chômeur en 1994	4,5
Étudiant en 1994	3
Occupé en 1993	Réf.
Chômeur en 1993	4
Étudiant en 1993	2,5
Nombre d'observations	330

Lecture : la probabilité d'être à temps partiel pour la situation de référence est de 1,8 %. Par rapport à cette situation de référence, avoir été embauché depuis moins d'un an augmente de 2 points la probabilité d'un homme de moins de 25 ans d'occuper un emploi à temps partiel plutôt qu'à temps complet. Tous les coefficients sont significatifs au seuil de 1 % .

Champ : salariés du secteur privé hors étudiants. L'estimation a été réalisée sur les hommes de moins de 25 ans à temps partiel et à temps complet.

Source : enquête Emploi 1995 et enquête complémentaire sur la durée du travail.

Tableau A3

Femmes de moins de 25 ans

Caractéristiques individuelles	Probabilité d'occuper un emploi à temps partiel plutôt qu'à temps complet. Écart par rapport à la modalité de référence (en points)
Ancienneté < 1 an	7,0
1 - 5 ans d'ancienneté	Réf.
Pas de diplôme	ns
BEPC	4,0
BEP - CAP	1,4
Bac	Réf.
Employées administratives d'entreprise	2,4
Employées de commerce	30,0
Personnel de services aux particuliers	14,4
Ouvrières non qualifiées de type artisanal	Réf.
CDD	- 11,5
CDI	Réf.
Stages et contrats aidés	4,0
Occupée en 1994	Réf.
Chômeuse en 1994	- 2,0
Étudiante en 1994	2,5
Occupée en 1993	Réf.
Chômeuse en 1993	4,0
Étudiante en 1993	5,0
Nombre d'observations	280

Lecture : la probabilité de la situation de référence est de 5 %. Tous les coefficients sont significatifs au seuil de 1 %.

Champ : salariés du secteur privé hors étudiants. L'estimation a été réalisée sur les femmes de moins de 25 ans à temps partiel et à temps complet.

Source : enquête Emploi 1995 et enquête complémentaire sur la durée du travail.

ANNEXE
(suite)

Tableau A4

Femmes de plus de 25 ans dont la durée du travail excède 15 heures par semaine

Caractéristiques individuelles	Probabilité d'occuper un emploi à temps partiel tout en voulant travailler davantage. Écart par rapport à la modalité de référence (en points)
25 - 39 ans	0,4
40 - 50 ans	2,4
50 - 56 ans	Réf.
57 ans et plus	- 2,6
Ancienneté < 1 an	3
1 - 5 ans d'ancienneté	Réf.
5 - 10 ans d'ancienneté	- 6,4
Ancienneté > 10 ans	- 9
Pas de diplôme	6,5
BEPC	- 0,3
BEP - CAP	0,3
Bac	Réf.
Bac + 2	- 3,5
Diplôme supérieur	2,4
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	- 1,7
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	- 6,7
Employées administratives d'entreprise	- 3,8
Employées de commerce	Réf.
Personnel de services aux particuliers	9
Ouvrières qualifiées de type artisanal	- 5
Ouvrières non qualifiées de type industriel	- 7,4
Ouvrières non qualifiées de type artisanal	16
Ouvrières agricoles	8
CDD	9,5
CDI	Réf.
Stages et contrats aidés	5,2
Occupée en 1994	Réf.
Chômeuse en 1994	6
Inactive en 1994	1,2
Occupée en 1993	Réf.
Chômeuse en 1993	10
Inactive en 1993	3,9
Nombre d'observations	3 151

Lecture : la probabilité de la situation de référence est de 13 %. Tous les coefficients sont significatifs au seuil de 1 % .

Champ : salariés du secteur privé hors étudiants. L'estimation a été réalisée sur les femmes de plus de 25 ans dont la durée de travail excède 15 heures par semaine qui souhaitent travailler davantage, et sur les femmes du même âge à temps complet.

Source : enquête Emploi 1995 et enquête complémentaire sur la durée du travail.

Tableau A5

Femmes de plus de 25 ans dont la durée du travail excède 15 heures par semaine

Caractéristiques individuelles	Probabilité d'occuper un emploi à temps partiel sans vouloir travailler davantage. Écart par rapport à la modalité de référence (en points)
25 - 39 ans	- 4,0
40 - 50 ans	- 2,3
50 - 56 ans	Réf.
57 ans et plus	18,0
Ancienneté < 1 an	- 6,3
1 - 5 ans d'ancienneté	Réf.
5 - 10 ans d'ancienneté	3,0
Ancienneté > 10 ans	- 0,5
Pas de diplôme	- 8,2
BEPC	- 7,0
BEP - CAP	- 4,4
Bac	Réf.
Bac + 2	- 3,4
Diplôme supérieur	9,0 *
Instituteurs et assimilés	- 18,0
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	10,0
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	- 15,4
Employées administratives d'entreprise	- 3,5
Employées de commerce	Réf.
Personnel de services aux particuliers	5,2
Ouvrières qualifiées de type industriel	- 18,6
Ouvrières qualifiées de type artisanal	- 15,4
Ouvrières non qualifiées de type industriel	- 17,0
Ouvrières non qualifiées de type artisanal	25,3
Ouvrières agricoles	- 12,6
CDD	- 6,5
CDI	Réf.
Occupée en 1994	Réf.
Chômeuse en 1994	5,0
Inactive en 1994	17,4
Occupée en 1993	Réf.
Chômeuse en 1993	6,0
Inactive en 1993	17,0
Nombre d'observations	3 484

Lecture : la probabilité de la situation de référence est de 28,7 %. Tous les coefficients sont significatifs au seuil de 1 % . Celui significatif au seuil de 5 % est indiqué par *.

Champ : salariés du secteur privé hors étudiants. L'estimation a été réalisée sur les femmes de plus de 25 ans dont la durée de travail excède 15 heures par semaine qui ne souhaitent pas travailler davantage, et sur celles à temps complet du même âge.

Source : enquête Emploi 1995 et enquête complémentaire sur la durée du travail.

Tableau A6

Femmes de plus de 25 ans dont la durée du travail est inférieure à 15 heures par semaine

Caractéristiques individuelles	Probabilité d'occuper un emploi à temps partiel. Écart par rapport à la modalité de référence (en points)
25 - 39 ans	- 3
40 - 50 ans	ns
50 - 56 ans	Réf.
57 ans et plus	+ 3
Ancienneté < 1 an	2
1 - 5 ans d'ancienneté	Réf.
5 - 10 ans d'ancienneté	2
Ancienneté > 10 ans	2,5
Pas de diplôme	3
BEPC	ns
BEP - CAP	ns
Bac	Réf.
Employées administratives d'entreprise	Réf.
Personnel de services aux particuliers	26
Ouvrières non qualifiées de type artisanal	48
CDD	2
CDI	Réf.
Occupée en 1994	Réf.
Chômeuse en 1994	7
Inactive en 1994	6
Occupée en 1993	Réf.
Chômeuse en 1993	1
Inactive en 1993	6,5
Nombre d'observations	2 986

Lecture : la probabilité de la situation de référence est de 4,2 %.

Champ : salariés du secteur privé hors étudiants. L'estimation a été réalisée sur les femmes de plus de 25 ans en excluant celles dont la durée de travail excède 15 heures par semaine.

Source : enquête Emploi 1995 et enquête complémentaire sur la durée du travail.