

POINT  
STAT

Mai 2016

# Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé

Eva Baradji  
Emma Davie  
Jonathan Duval

Un salarié de la fonction publique sur cinq travaille à temps partiel, comme dans le secteur privé. Le temps partiel subi est moins important dans la fonction publique car les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires hospitaliers ne peuvent y être soumis. En revanche le temps partiel choisi y est plus fréquent, il s'agit pour moitié de femmes qui réduisent leur activité pour garder leur enfant.

STATISTIQUES ET  
RECHERCHE SUR LA  
FONCTION PUBLIQUE

Le temps partiel concerne en moyenne de 2010 à 2012 un salarié sur cinq dans la fonction publique comme dans le secteur privé. Les taux mesurés dans les différentes familles de métiers de la fonction publique varient néanmoins de manière importante, de moins de 10 % à plus du tiers des salariés. Dans le secteur privé également, la proportion de salariés à temps partiel varie fortement selon que l'on considère le secteur de la construction (5 % de salariés à temps partiel) ou le secteur tertiaire (22 %). Les hommes sont 6 % à travailler à temps partiel, contre plus du quart des femmes de la fonction publique et près du tiers de celles du secteur privé.

La proportion de salariés à temps partiel subi est plus importante dans le secteur privé (un tiers des salariés à temps partiel) que dans la fonction publique (un quart d'entre eux). Dans les deux secteurs, ce sont davantage les salariés les moins qualifiés et aux statuts plus précaires qui sont concernés.

La part plus faible de temps partiel subi dans la fonction publique est à lier à la réglementation qui interdit aux employeurs publics d'offrir aux fonctionnaires de l'État et hospitaliers des postes à temps incomplet. Pour les salariés en CDD ou en CDI, la probabilité d'être à temps partiel subi est légèrement plus élevée dans la fonction publique que dans le secteur privé.

Les motivations déclarées des salariés à temps partiel choisi — études ou formation, raisons de santé, garde d'un ou de plusieurs enfants ou l'octroi de plus de temps libre — sont citées dans des proportions assez proches par les salariés du public ou du privé. Quel que soit le secteur d'activité, la garde d'enfant est la première des raisons invoquées pour expliquer un temps de travail réduit. Elle l'est dans une moins grande proportion dans le secteur privé que dans la fonction publique où existe un temps partiel de droit accordé automatiquement, notamment pour cette raison.

La probabilité de travailler à temps partiel pour garde d'enfant est fortement liée à l'âge et au fait d'être une femme. Les femmes ont par ailleurs, quelle que soit la raison déclarée, une probabilité plus importante de travailler à temps partiel que les hommes, si bien qu'à caractéristiques familiales et professionnelles égales, leur probabilité de travailler à temps complet est inférieure à celle des hommes de 19 points dans la fonction publique et de 22 points dans le secteur privé.

Cette étude réalisée à partir de l'enquête Emploi (annexe ①) montre qu'en moyenne, sur la période allant de 2010 à 2012, 19 % des agents de la fonction publique déclarent travailler à temps partiel (figure ①). Cette proportion, proche de celle constatée parmi les salariés du secteur privé (18 %) varie fortement selon la famille de métiers.

La part des agents à temps partiel est particulièrement élevée dans la famille de métiers « Sport et loisirs, animation, culture » (plus du tiers). À l'inverse, elle est faible dans les familles « Technique » (9 à 10 % selon les versants), « BTP » (8 à 10 %) et « Espaces verts » (7 à 10 %).

La proportion d'agents qui travaillent à temps partiel est globalement plus élevée dans la fonction publique territoriale (FPT) que dans les deux autres versants et cela se vérifie le plus souvent dans chacune des grandes familles de métiers lorsque celles-ci sont présentes dans plusieurs versants. Dans la FPT, après la famille « Sport et loisirs, animation, culture », plusieurs autres familles de métiers ont également des proportions d'agents à temps partiel élevées, proches de 30 %. C'est notamment le cas de la famille « Entretien, maintenance ».

Dans la famille de métiers la plus représentée de la fonction publique de l'État (FPE), « Éducation, formation, recherche », dans laquelle on retrouve la moitié des agents du versant, la proportion d'agents à temps partiel s'élève à 17 %. Plus particulièrement, au sein de cette famille de métiers, la proportion d'agents à temps partiel est cinq fois plus élevée parmi les surveillants et aides-éducateurs des établissements

d'enseignement que parmi les professeurs de l'enseignement secondaire.

Enfin, dans la fonction publique hospitalière (FPH), la famille de métiers « Soins », la plus importante, a une proportion d'agents à temps partiel de 22 %, légèrement plus élevée que la moyenne du versant. Et plus particulièrement, ce sont un quart des infirmiers en soins généraux mais moins d'un cinquième des aides-soignants, deux professions qui représentent chacune un tiers des agents de cette famille de métiers qui travaillent à temps partiel.

Dans le privé, on retrouve également une forte hétérogénéité entre les secteurs de la construction et de l'industrie d'une part, dans lesquels la proportion de salariés à temps partiel est faible (respectivement 5 % et 6 %), et le secteur agricole (19 % de salariés à temps partiel) et surtout le secteur tertiaire, d'autre part, dans lequel la proportion atteint 22 %.

Ces différences de proportions par familles de métiers expliquent en partie la plus faible part de salariés à temps partiel dans la FPE (15 %) par rapport à la FPH (20 %) et la FPT (23 %). Elles résultent de différences de structure d'emplois par filières et de profils sociodémographiques des salariés. Ainsi, que ce soit dans la fonction publique ou dans le secteur privé (figure ②), la proportion de femmes à temps partiel dépasse de très loin celle des hommes (26 % dans le public et 32 % dans le privé pour les femmes contre 6 % des salariés hommes). On constate également des différences importantes selon la tranche d'âge ou la catégorie sociale, les cadres travaillant moins fréquemment à temps partiel que les ouvriers ou les professions intermédiaires.

**Figure ① : Répartition des salariés par secteur et familles de métiers, et part de salariés à temps partiel, en moyenne de 2010 à 2012 (en %)**

Secteurs et familles de métiers	FPE		FPT		FPH		Ensemble de la fonction publique		Salariés du secteur privé	
	Part de salariés	Part de salariés à temps partiel	Part de salariés	Part de salariés à temps partiel	Part de salariés	Part de salariés à temps partiel	Part de salariés	Part de salariés à temps partiel	Part de salariés	Part de salariés à temps partiel
Agriculture	-	-	-	-	-	-	-	-	1	19
Construction	-	-	-	-	-	-	-	-	8	5
Industrie	-	-	-	-	-	-	-	-	19	6
Tertiaire	-	-	-	-	-	-	-	-	71	22
<b>Action Sociale</b>	<1	20	4	28	2	23	2	25	-	-
<b>Administration</b>	19	18	31	20	11	14	21	18	-	-
<b>BTP</b>	1	10	6	8	<1	8	3	8	-	-
<b>Entretien, maintenance</b>	2	15	29	29	14	15	13	25	-	-
<b>Espaces verts</b>	<1	10	2	7	<1	10	1	8	-	-
<b>Finances publiques</b>	5	22	<1	15	-	-	2	22	-	-
<b>Education, formation, recherche</b>	51	17	<1	29	<1	17	24	17	-	-
<b>Justice</b>	<1	10	-	-	<1	0	<1	10	-	-
<b>Sécurité, défense</b>	15	1	3	6	<1	0	8	2	-	-
<b>Services à la personne</b>	1	24	11	28	4	25	5	27	-	-
<b>Soins</b>	<1	23	3	29	65	22	14	22	-	-
<b>Sport et loisirs, animation, culture</b>	<1	30	7	36	<1	40	3	36	-	-
<b>Technique</b>	3	9	4	10	2	9	3	10	-	-
<b>Ensemble des familles de métiers</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>18</b>

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.

Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine.

## La réglementation dans la fonction publique limite le temps partiel subi dans la FPE et dans la FPH

On considère le temps partiel comme subi lorsque le salarié déclare travailler à temps partiel faute d'avoir trouvé un travail à temps complet. Le temps partiel est dit choisi dans tous les autres cas.

Par ailleurs, dans la fonction publique, le temps partiel ne peut être refusé à un agent qui en fait la demande lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant ou, pour les fonctionnaires, lorsqu'il est handicapé. On parle alors de temps partiel de droit par opposition au temps partiel sur autorisation qui peut être refusé pour des motifs liés aux nécessités de service. Cette distinction n'existe pas dans le secteur privé. Toutefois, les salariés du secteur privé, comme ceux de la fonction publique, peuvent bénéficier jusqu'aux 3 ans de leur enfant du complément de libre choix d'activité (CLCA). Cette prestation, qui leur permet de compenser financièrement la réduction ou cessation de leur activité professionnelle, sous réserve d'un an d'ancienneté, est versée par la Caisse d'allocations familiales.

Cette distinction entre temps partiel subi et temps partiel choisi est également pertinente lorsqu'on s'intéresse aux risques psychosociaux. Ces risques et leur intensité diffèrent en effet selon la nature du temps de travail (encadré ①).

**Figure ② : Proportion de salariés à temps partiel par sexe, âge et catégorie socio-professionnelle, en moyenne de 2010 à 2012 (en %)**

	Salariés de la fonction publique	Salariés du secteur privé
<b>Femme</b>	26	32
<b>Homme</b>	6	6
<b>De 16 à 25 ans</b>	27	20
<b>De 26 à 35 ans</b>	17	13
<b>De 36 à 45 ans</b>	20	17
<b>De 46 à 55 ans</b>	17	18
<b>De 56 à 65 ans</b>	18	26
<b>Cadre</b>	13	8
<b>Profession intermédiaire</b>	21	12
<b>Employé, ouvrier</b>	20	23

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.

Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine.

Le temps partiel subi concerne un quart des agents à temps partiel dans la fonction publique contre un tiers dans le privé. C'est parmi les agents à temps partiel de la FPT qu'il est le plus fréquent puisqu'il concerne 38 % d'entre eux, (soit 9 % de l'ensemble des agents) contre 9 % des agents à temps partiel de

## Encadré ① : Les expositions aux risques psychosociaux des agents à temps partiel

L'enquête Conditions de travail 2013 permet d'analyser les conditions de travail et les expositions aux facteurs de risques psychosociaux des salariés, et notamment des salariés à temps complet, à temps partiel choisi et à temps partiel subi. Tout comme l'enquête Emploi, elle présente l'avantage de poser les mêmes questions à l'ensemble des salariés et permet ainsi une comparaison entre versants de la fonction publique, mais également avec le secteur privé.

### Les salariés à temps partiel subi sont moins exposés à l'intensité du travail...

Les salariés qui travaillent à temps partiel, choisi ou subi, sont moins nombreux à déclarer qu'ils travaillent sous pression. Ils sont 30 % des salariés à temps partiel choisi et 23 % des salariés à temps partiel subi, contre 39 % des salariés travaillant à temps complet. Dans la fonction publique, si les agents à temps partiel subi sont les moins exposés (23 %), l'écart entre les agents à temps partiel choisi (37 %) et les agents à temps complet (39 %) est nettement plus faible. Si l'on raisonne toutes choses égales par ailleurs<sup>1</sup>, les salariés à temps partiel choisi et subi ont respectivement 1,3 et 1,6 fois moins de chance d'être exposés au travail sous pression que les salariés à temps complet.

De même, les salariés à temps partiel subi, et dans une moindre mesure choisi, sont moins exposés aux contraintes de rythme que les salariés à temps complet. Dans la fonction publique, les salariés à temps partiel subi se distinguent nettement des autres avec 17 % d'entre eux qui déclarent être exposés à au moins trois contraintes de rythme, les agents à temps partiel choisi et à temps complet ayant là aussi un niveau d'exposition similaire (29 %). Le constat est le même pour le fait de devoir se dépêcher pour faire leur travail.

### ... mais ils ont également moins de flexibilité dans le travail, avec des horaires moins souples

En moyenne, 43 % des agents de la fonction publique à temps partiel choisi et 50 % des agents à temps partiel subi déclarent ne pas pouvoir interrompre leur travail quand ils le souhaitent, contre 38 % des agents à temps complet. Cette moindre flexibilité s'observe également dans le secteur privé. Les salariés à temps partiel subi ont en effet moins souvent la possibilité de choisir le mode d'organisation et la répartition de leurs horaires, ce qui donne lieu à une moindre satisfaction (Bué, 2002). De plus, ils ont nettement plus de difficultés à adapter leurs horaires en cas d'imprévu personnel, dans la fonction publique comme dans le secteur privé. Ils sont 47 % à ne pas pouvoir ou à avoir des difficultés pour s'absenter, même quelques heures, en cas d'imprévu personnel ou familial, contre 37 % chez l'ensemble des salariés. Ce constat n'est pas uniquement lié aux caractéristiques différentes des salariés à temps partiel et à temps complet et se vérifie dans les analyses « toutes choses égales par ailleurs ».

Les horaires des salariés à temps partiel subi sont également plus irréguliers (Galtier, 1999) et moins prévisibles : ils connaissent, dans la fonction publique comme dans le secteur privé, moins souvent les horaires qu'ils auront à effectuer le lendemain, la semaine ou le mois à venir. Toutes choses égales par ailleurs, les salariés à temps partiel subi ont 1,3 fois plus de chances que les salariés à temps complet de ne pas connaître leurs horaires pour la semaine suivante.

Cependant, ces horaires moins flexibles et moins prévisibles ne semblent pas perturber la conciliation vie familiale/vie professionnelle des salariés concernés, puisque ceux-ci ne déclarent pas plus de difficultés dans ce domaine que les salariés à temps complet. Les salariés à temps partiel choisi quant à eux font moins état de difficultés de conciliation que les autres.

### Les salariés à temps partiel subi sont moins exposés à des exigences émotionnelles

Si les salariés à temps partiel travaillent plus souvent en contact direct avec le public, ils ne sont pas exposés à plus de tensions dans leurs rapports avec le public que les salariés à temps complet, constat qui se vérifie toutes choses égales par ailleurs. Les agents de la fonction publique à temps partiel subi travaillent également moins souvent en contact avec des personnes en situation de détresse (57 % contre 74 % en moyenne) et doivent moins souvent calmer des gens (65 % contre 72 % en moyenne).

### Les salariés à temps partiel subi plus souvent isolés

Les salariés à temps partiel subi sont 32 % à déclarer que leur hiérarchie ne les aide pas en cas de travail délicat ou compliqué et 17 % que leurs collègues ne les aident pas, contre respectivement 28 % et 11 % en moyenne chez l'ensemble des salariés. Les écarts sont légèrement plus faibles si l'on se restreint à la fonction publique uniquement. Toutes choses égales par ailleurs, ils ont respectivement 1,3 et 1,6 fois plus de chances de ne pas être aidés respectivement par leur hiérarchie et par leurs collègues que les salariés à temps complet.

Le sentiment de manque de coopération (échanges d'informations, entraide, etc.) est également plus répandu chez les salariés à temps partiel subi : 13 % déclarent qu'ils n'ont en général pas la possibilité de coopérer contre 9 % des salariés à temps partiel choisi et 6 % des agents à temps plein. La même tendance s'observe dans le secteur privé. Les salariés à temps partiel choisi, et en particulier dans la fonction publique, sont ainsi plus proches des salariés à temps complet.

En outre, 26 % des agents de la fonction publique et 45 % des salariés du privé travaillant à temps partiel subi déclarent ne pas apprendre des choses nouvelles dans le cadre de leur travail, contre respectivement 15 % et 22 % des salariés à temps complet dans les deux secteurs. Dans le secteur privé, les salariés à temps partiel choisi sont également plus concernés que les salariés à temps complet. Toutes choses égales par ailleurs, les salariés à temps partiel subi et choisi ont respectivement 1,9 et 1,3 fois plus de chances de déclarer ne pas apprendre des choses nouvelles que les salariés à temps complet. De même, les salariés à temps partiel, et en particulier à temps partiel subi, sont plus nombreux à déclarer ne pas avoir la possibilité de faire des choses qui leur plaisent ou de développer leurs compétences professionnelles.

Dans la fonction publique, si les agents à temps partiel choisi sont aussi nombreux à avoir des compétences adaptées à leur travail que ceux à temps complet, les agents à temps partiel subi déclarent plus souvent avoir des compétences qui manquent pour effectuer correctement leur travail (43 % contre 36 % en moyenne chez l'ensemble des salariés), ou que certaines de leurs compétences ne sont pas utilisées (55 % contre 53 %).

### Un manque de formation davantage ressenti chez les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel déclarent plus souvent manquer de formation continue suffisante et adaptée pour effectuer correctement leur travail que ceux à temps complet. Dans la fonction publique, ce sont les agents à temps partiel choisi qui sont le plus souvent dans ce cas (43 % contre respectivement 37 % et 39 % chez les agents à temps partiel subi et à temps complet), et dans le secteur privé, les salariés à temps partiel subi (42 % contre 34 % chez les autres). Ce constat rejoint les résultats de la Dares montrant que les salariés à temps partiel subi sont moins nombreux à avoir suivi une formation au cours des trois derniers mois que les salariés à temps partiel choisi et les salariés à temps complet (Pak, 2013).

1. Variables utilisées dans la modélisation : le secteur d'activité (privé, public), la tranche d'âge, le diplôme, le statut (fonctionnaire ou CDI vs les autres) et le type de temps partiel (choisi ou subi).

## Encadré ② : La réglementation du temps partiel dans la fonction publique

La réglementation du temps partiel dans la fonction publique concerne les fonctionnaires, les contractuels et les fonctionnaires stagiaires (exclus du champ de l'étude) des trois versants.

### Il existe plusieurs types de temps partiel :

- le temps partiel sur autorisation, à la demande de l'agent, dont la quotité de travail est convenue entre l'agent et son employeur, celui-ci pouvant s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service.
- le temps partiel de droit qui correspond à la demande d'un agent de diminuer sa quotité de travail lors de certaines situations familiales (naissance, adoption ou soins d'un proche). La demande est dans ce cas automatiquement acceptée. Le temps partiel de droit est étendu aux fonctionnaires en situation de handicap.

En outre, certains postes impliquent de fait des emplois à temps partiel : il s'agit des postes à temps non complet, dont la quotité de travail est inférieure à la durée légale d'un temps complet, sans pouvoir être inférieure à 50 % d'un temps complet. Les employeurs des trois versants de la fonction publique peuvent proposer des postes à temps incomplet pour le recrutement de contractuels. Les employeurs territoriaux peuvent également recruter des fonctionnaires sur ces postes.

### Les quotités :

Pour le temps partiel sur autorisation, les quotités disponibles sont égales à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % et 90 % de la durée hebdomadaire de service des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein. Dans le cas du temps partiel de droit, la quotité de 90 % n'est pas autorisée. Il existe plusieurs cas particuliers parmi lesquels celui des enseignants

exerçant dans des établissements du premier degré qui ne bénéficient que des seules quotités de 50 % et 80 %.

Les mêmes quotités sont proposées aux agents qui occupent des postes à temps non complet. En conséquence, une personne à temps partiel sur un poste à temps non complet peut effectuer une durée de travail inférieure à 50 % d'un temps plein.

Enfin la réduction d'activité peut être organisée dans un cadre quotidien, hebdomadaire ou annuel.

À ce sujet, l'enquête Conditions de travail montre que malgré des taux de temps partiel proches entre le secteur public et le secteur privé, le cycle de travail s'y organise assez différemment. Ainsi 62 % des salariés de la FPE, et de la FPH et 71 % de ceux de la FPT déclarent travailler 5 jours (entre 4 et 5 jours) par semaine dans leur emploi principal alors que c'est le cas de près de 76 % des salariés du secteur marchand ou associatif. À l'inverse, dans la FPE, près d'un quart des agents travaillent 4 jours par semaine (18 % dans la FPT et 22 % dans la FPH) quand ils ne sont que 10 % dans ce cas dans le secteur marchand ou associatif.

### La rémunération :

De manière générale, la rémunération des agents à temps partiel est calculée au prorata de leur durée effective de service lorsque la quotité est de 50 %, 60 % ou 70 %. Par contre, les quotités de 80 % et 90 % sont rémunérées respectivement aux 6/7<sup>e</sup> (85,7 %) et aux 32/35<sup>e</sup> (91,4 %) de la rémunération d'un agent à temps plein. Ces règles s'appliquent qu'il s'agisse de temps partiel sur autorisation ou de temps partiel de droit.

la FPH (soit 2 % de l'ensemble) et 16 % de ceux de la FPE (figure ③), soit 2 % de l'ensemble des agents.

Le temps partiel subi dans la fonction publique est rendu moins fréquent que dans le secteur privé par une limitation importante de la possibilité d'offrir des postes dont la durée est inférieure à la durée d'un temps plein (encadré ②). Cette possibilité est ouverte pour les postes offerts aux seuls contractuels avec une extension aux fonctionnaires pour les seuls employeurs de la fonction publique territoriale.

Le temps partiel subi est inexistant pour les fonctionnaires de l'État et hospitaliers<sup>2</sup> (figure ④). En revanche, il concerne 5 % des fonctionnaires territoriaux en raison des postes à temps non complet, notamment dans les petites collectivités. Les proportions de temps partiel subi parmi les non-fonctionnaires sont plus élevées, particulièrement parmi les salariés en CDD, et peu différentes entre la fonction publique et le secteur privé. Les salariés du secteur public en CDI sont ainsi 7 % à déclarer travailler à temps partiel subi, contre 5 % parmi les salariés du privé. Cette proportion atteint 18 % parmi les salariés en CDD dans le public comme dans le privé.

Parmi les « autres contrats », catégorie dans laquelle on trouve des salariés en contrat saisonnier, en contrat d'intérim ou en contrat d'apprentissage, la proportion de temps partiel subi est de 15 % dans la fonction publique, où ils ne représentent que 1 % des agents, et de 5 % dans le secteur privé où ils réunissent 9 % des salariés.

Figure ③ : Proportion de temps partiel subi et choisi parmi les salariés à temps partiel, en moyenne de 2010 à 2012 (en %)

	Temps partiel subi	Temps partiel choisi
<b>Fonction publique</b>	24	76
dont FPE	16	84
dont FPT	38	62
dont FPH	9	91
<b>Secteur privé</b>	33	67

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.  
Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine

## Les agents à temps partiel subi sont en moyenne moins qualifiés que les autres

Les proportions de femmes à temps partiel subi sont de trois à cinq fois supérieures à celles des hommes, que l'on considère le secteur public ou privé. Le sexe est également le seul critère parmi ceux étudiés qui fasse autant varier les proportions de temps partiel choisi. Ainsi, dans la fonction publique, 20 % des femmes choisissent d'être à temps partiel contre seulement 4 % des hommes, des proportions sensiblement identiques à celles du privé.

Dans la fonction publique, le temps partiel subi tend à diminuer avec l'âge. Il est plus fréquent chez les jeunes et concerne 12 % des agents âgés de 16 à 25 ans. Dans le secteur privé les plus jeunes

2. Il existe dans l'enquête Emploi quelques cas de fonctionnaires de la FPE et de la FPH qui déclarent travailler à temps partiel de manière subie.

sont également davantage concernés par le temps partiel subi (9 %) mais à peine plus que les 46-55 ans (6 %) et les 56-65 ans (7 %).

Enfin, dans le public comme dans le privé, la proportion du temps partiel subi est d'autant plus faible que le diplôme est élevé. De même, elle est la plus importante chez les ouvriers et la plus faible chez les cadres.

**Sauf exception, et notamment pour les hommes, la garde d'enfant est la première des motivations du temps partiel choisi**

L'enquête Emploi permet de distinguer plusieurs des raisons qui peuvent motiver le choix de travailler à temps partiel. Ce choix est souvent lié au besoin d'adapter sa vie professionnelle à des contraintes extérieures. L'enquête Emploi permet ainsi de

distinguer le temps partiel choisi pour s'octroyer plus de temps libre ou pour faire des travaux domestiques, du temps partiel choisi pour raison de santé, pour s'occuper de ses enfants ou d'un autre membre de sa famille, pour exercer une autre activité ou effectuer une formation ou pour une raison différente de celles listées ici.

Le temps partiel choisi pour garde d'enfant est la première raison invoquée quel que soit le secteur ou le versant (figure 6). Elle l'est cependant dans de moindres proportions dans le secteur privé (40 % des salariés à temps partiel choisi) que dans l'ensemble de la fonction publique (51 %). Ce moindre poids dans le secteur privé est à relier, outre à la plus faible proportion de femmes dans le privé que dans le public, à l'absence dans ce secteur d'un temps partiel de droit pour une naissance ou une adoption ou pour donner des soins à son conjoint ou à un enfant à charge, et qui est automatiquement accordé aux agents qui en font la demande.

**Figure 4 : Part de salariés et proportion de temps partiel subi dans la fonction publique et le secteur privé, par type de contrats, en moyenne de 2010 à 2012 (en %)**

	Fonction publique		Secteur privé	
	Part de salariés	Proportion de temps partiel subi	Part de salariés	Proportion de temps partiel subi
Fonctionnaire de la FPE et de la FPH	52	0	-	-
Fonctionnaire de la FPT	25	5	-	-
CDI	9	7	85	5
CDD (hors saisonniers)	12	18	7	18
Autres contrats	1	15	9	5
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>6</b>

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.  
 Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine

**Figure 5 : Proportion de salariés à temps partiel subi et choisi, en moyenne de 2010 à 2012 (en %)**

	Fonction publique		Secteur privé	
	Part de temps partiel subi	Part de temps partiel choisi	Part de temps partiel subi	Part de temps partiel choisi
Femme	6	20	10	21
Homme	2	4	2	3
De 16 à 25 ans	12	14	9	11
De 26 à 35 ans	4	12	5	8
De 36 à 45 ans	4	17	5	12
De 46 à 55 ans	4	13	6	12
De 56 à 65 ans	3	14	7	19
Sans diplôme	10	12	10	12
Inférieur au bac	6	13	7	11
Bac	5	14	6	13
Supérieur au bac	3	16	3	11
Cadre	2	11	1	7
Profession intermédiaire	4	17	2	10
Employé, ouvrier	6	13	8	14

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.  
 Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine

Par ailleurs, le temps partiel de droit pour élever un enfant permet aux agents publics de bénéficier d'une validation gratuite de trimestres pour la constitution et la liquidation de leurs droits à pension. Ainsi, les périodes de temps partiel de droit jusqu'aux 3 ans de l'enfant (ou 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté) peuvent permettre de valider, en fonction de la quotité de temps travaillé, de 2,4 à 6 trimestres pris en compte pour l'ouverture des droits à pension. Cette disposition n'existe pas dans le secteur privé

La propension au temps partiel choisi parmi les agents à temps partiel pour chacun des motifs autres que la garde d'enfant est très proche dans le privé et le public.

Les femmes qui choisissent de réduire leur activité (21 % des salariées) le font majoritairement pour garde d'enfants (48 %) contrairement aux 4 % des hommes qui déclarent un temps partiel choisi et dont seuls 11 % le motivent par cette raison (figure 7).

Ces hommes à temps partiel choisi sont en revanche près d'un tiers à le justifier pour leurs études ou une formation quand ce choix ne concerne que 10 % des femmes dans la même situation. Enfin, 24 % des femmes qui choisissent le temps partiel le font pour s'octroyer plus de temps libre ou pour effectuer des travaux domestiques contre 18 % des hommes dans cette situation.

Le temps partiel choisi concerne 9 % des salariés âgés de 26 à 35 ans mais 18 % des salariés de 56 à 65 ans. C'est logiquement aux classes d'âge les plus jeunes que les agents choisissent le temps partiel pour cause d'études ou de formation : 74 % des salariés âgés de 16 à 25 ans qui réduisent leur temps de travail le font pour cette raison. Dans le secteur public cette formation peut être une préparation aux concours internes ou externes de la fonction publique pour laquelle des facilités horaires peuvent être octroyées.

C'est en revanche en fin de carrière que les salariés décident de réduire leur activité pour s'accorder plus de temps libre : c'est la première cause de temps partiel choisi chez les 46-55 ans et les 56-65 ans. Enfin le temps partiel pour garde d'enfant concerne 70 % des 26-35 ans et des 36-45 ans à temps partiel choisi.

On observe également des différences de proportions de salariés à temps partiel choisi selon le statut mais celles-ci sont de moindre amplitude que dans le cas du temps partiel subi. Ainsi cette proportion varie de 10 % pour les salariés sous autres contrats du public ou du privé à 18 % pour les salariés de la fonction publique en CDI. Pour les fonctionnaires et les salariés en CDI, la garde

d'enfant est la motivation principale du temps partiel choisi (à 61 % pour les fonctionnaires de la FPE et de la FPH). En revanche pour les salariés en CDD ou soumis à d'autres types de contrats, la première motivation est la formation.

Quelle que soit la famille de métiers de la fonction publique, la garde d'enfant est la première des raisons citées par les agents à temps partiel choisi mais la fréquence de cette réponse varie de 37 % pour les agents de la famille de métiers « Entretien, maintenance » à 61 % pour les agents de la famille « soins ». La seconde raison la plus fréquente est l'octroi de plus de temps libre sauf pour la famille « éducation, formation recherche » ou il s'agit des études ou d'une formation.

Dans le secteur privé, seul le secteur agricole fait exception : 30 % des salariés à temps partiel choisi y citent le temps libre et les travaux domestiques comme motivation contre 26 % qui citent la garde d'enfant.

Enfin, le temps partiel pour raison de santé concerne respectivement 13 % et 12 % des agents à temps partiel choisi dans les familles ou regroupements de familles de métiers « Entretien, maintenance » et « BTP, technique et espaces verts ». Cette raison est également citée par 16 % des salariés à temps partiel choisi dans l'industrie et 12 % de ceux du secteur de la construction.

### Les règles de rémunération dans la fonction publique favorisent le recours au temps partiel à 80 et 90 %

Les quotités travaillées des agents à temps partiel sont en moyenne plus faibles dans le secteur privé que dans la fonction publique (figure 8). Dans la fonction publique, seuls 13 % des agents à temps partiel travaillent moins d'un mi-temps quand c'est le cas du quart des salariés à temps partiel du secteur privé. C'est en particulier le cas de 31 % des agents contractuels de la fonction publique en CDD à temps partiel, de 18 % des agents contractuels à temps partiel en CDI et exceptionnel pour les fonctionnaires de l'État et hospitaliers. À l'inverse, 37 % des agents à temps partiel de la fonction publique ont une quotité de travail de 80 % contre 21 % des salariés à temps partiel du secteur privé.

La FPH illustre particulièrement ce constat puisque plus de la moitié des agents à temps partiel de ce versant (52 %) exercent leur activité à 80 % quand seulement 4 % d'entre eux l'exercent moins d'un mi-temps.

**Figure 6** : Raisons invoquées par les salariés à temps partiel choisi par secteur d'activité, en moyenne de 2010 à 2012 (en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction	Salariés du secteur privé
Étude, formation, autre emploi	12	10	8	10	14
Santé	6	9	7	8	10
Garde d'enfant	52	43	59	51	40
Temps libre	21	26	20	22	24
Autre raison	9	13	6	10	13

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.

Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine

Ces différences s’expliquent tout d’abord par la réglementation du temps partiel qui limite très fortement les très faibles quotités de travail dans la fonction publique. Une quotité de travail inférieure à 50 % n’est possible que dans le cas d’une personne à temps partiel occupant un poste à temps incomplet.

Elles sont également à relier aux règles de rémunérations des agents à temps partiel dans la fonction publique (encadré 2). Ainsi,

les agents à temps partiel dont la quotité de travail est de 80 % et 90 % perçoivent une rémunération égale à respectivement 6/7<sup>e</sup> (85,7 %) et 32/35<sup>e</sup> (91,4 %) de la rémunération d’un agent à temps plein. En revanche, pour les quotités inférieures, l’agent est rémunéré au prorata de la durée effectuée (50 % d’un agent à temps plein pour un agent à mi-temps par exemple). Dans le secteur privé ces dispositions n’existent pas. Seules les éventuelles

**Figure 7 : Répartition des salariés à temps partiel choisi selon la motivation du temps partiel, en moyenne de 2010 à 2012 (en %)**

Caractéristiques	Proportion de temps partiel choisi parmi les salariés	Part parmi les salariés à temps partiel choisi				
		Étude, formation, autre emploi	Raison de santé	Garde d'enfant ou d'un autre membre de la famille	Temps libre, travaux domestiques	Autre raison
Femme	21	10	8	48	24	10
Homme	4	31	17	11	18	23
De 16 à 25 ans	11	74	1	6	7	12
De 26 à 35 ans	9	12	3	68	8	9
De 36 à 45 ans	14	6	6	70	12	6
De 46 à 55 ans	12	6	15	31	36	11
De 56 à 65 ans	18	5	16	9	45	25
Fonctionnaire de la FPE ou de la FPH	14	5	7	61	21	6
Fonctionnaire de la FPT	14	6	9	48	27	10
CDI de la fonction publique	18	12	9	42	25	12
CDI du secteur privé	12	10	11	43	25	11
CDD de la fonction publique	17	34	6	27	15	18
CDD du secteur privé	14	30	6	22	18	24
Autre contrat du public ou du privé	10	36	5	23	18	17
Sans diplôme	12	8	20	32	26	14
Inférieur au bac	12	8	13	34	31	15
Bac	13	22	6	40	21	11
Supérieur au bac	13	13	5	57	16	9
Cadre	8	16	4	49	19	12
Profession intermédiaire	12	11	7	52	21	10
Employé, ouvrier	14	13	11	38	25	13
Agriculture	12	18	6	26	30	20
Construction	4	13	12	37	23	15
Industrie	5	8	16	47	19	9
Tertiaire	15	14	9	40	24	13
Administration	16	5	8	51	27	8
Éducation, formation, recherche	13	18	6	50	15	12
Entretien, maintenance	13	9	13	37	27	14
Services à la personne	17	7	8	47	26	12
Soins	21	10	5	61	18	6
Finance, justice et sécurité	7	4	5	51	32	8
BTP, technique et espaces verts	7	5	12	48	23	12
Animation et action sociale	20	16	6	49	19	10

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.

Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine

Lecture : 21 % des salariées travaillent à temps partiel choisi. Pour 48 % d’entre elles, ce mode de travail est motivé par la garde d’un ou de plusieurs de leurs enfants.

primes des salariés du secteur privé, en l'absence de précision dans les règles conventionnelles, ne sont pas proratisées.

Cette règle entraîne une préférence pour la quotité de travail de 80 % dans la fonction publique, qui est visible dans la comparaison des fréquences de quotités de travail selon la nature de temps partiel. Ainsi seuls 14 % des agents publics à temps partiel subi travaillent à 80 % quand c'est le cas de 44 % des agents publics à temps partiel choisi (55 % dans la FPH). On ne retrouve pas une aussi nette différence dans le secteur privé où 13 % des salariés à temps partiel subi travaillent à 80 % contre 25 % pour les salariés à temps partiel choisi.

### Le statut est déterminant dans la probabilité d'être à temps partiel subi dans les deux secteurs

Les résultats présentés précédemment permettent de constater les différences de temps partiel selon certaines caractéristiques du salarié et de son emploi mais ne permettent pas d'isoler les effets propres de celles-ci. Pour ce faire, on effectue deux modélisations économétriques, l'une sur la fonction publique (figure 9) et l'autre sur les salariés du privé (annexe 2 figure a). Plus précisément, elles ont consisté à modéliser les probabilités d'être à temps partiel subi, à temps partiel choisi selon la raison déclarée ainsi qu'à temps complet, en fonction de certaines caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge, enfants), de la famille de métiers ou du secteur d'activité pour le privé, du statut (ou contrat) et de la catégorie socioprofessionnelle.

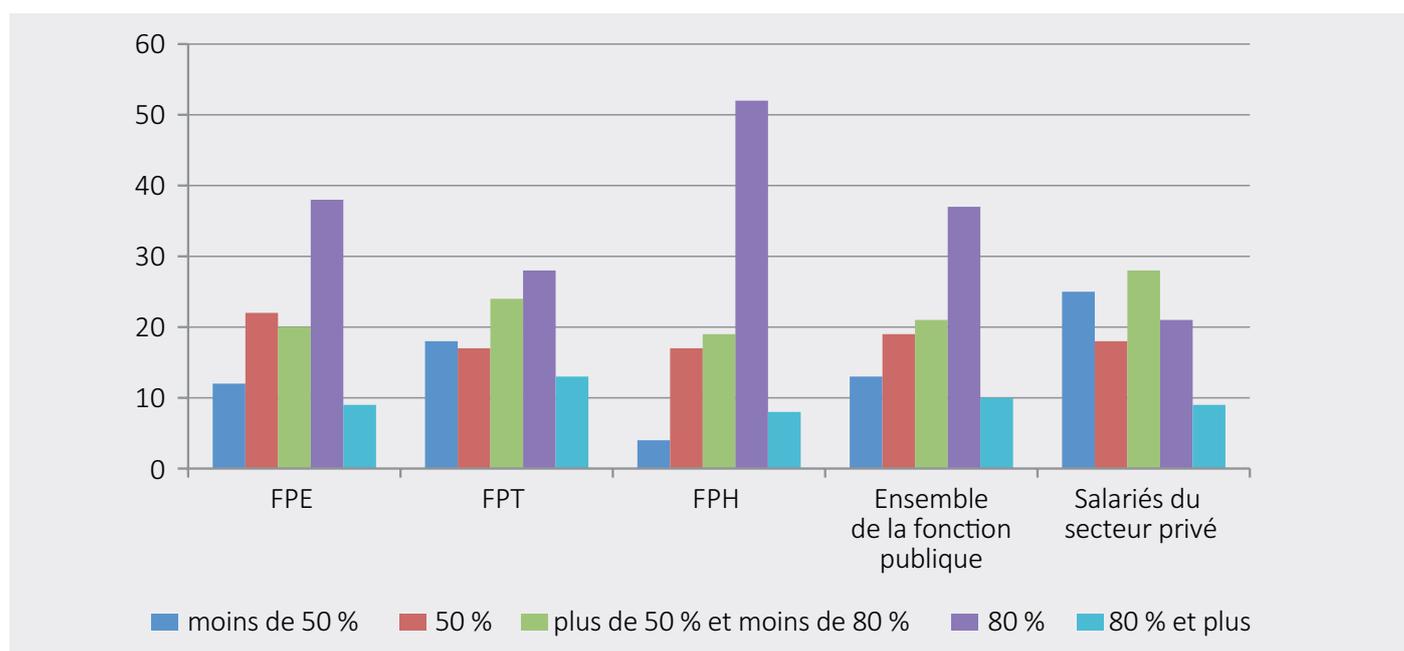
L'âge ou le nombre d'enfants ont peu d'influence dans le public comme dans le privé sur la probabilité d'être dans une situation de temps partiel subi. La situation du conjoint a surtout une influence dans le secteur privé puisque « toutes choses égales par ailleurs »

le fait d'avoir un conjoint actif diminue de 1,8 point le risque d'être à temps partiel subi (-0,6 point dans le public). Du fait de la réglementation sur le temps partiel dans la fonction publique, le statut des agents est la caractéristique qui a le plus d'impact sur cette probabilité. Ainsi, à caractéristiques égales, la probabilité de travailler à temps partiel subi pour un salarié relevant des « autres contrats », catégorie composée de 95 % de contractuels en CDD non saisonniers, est supérieure de près de 15 points à celle d'un fonctionnaire de la FPE ou de la FPH, et celle d'un fonctionnaire de la FPT est supérieure de 3,3 points. Dans le secteur privé, un salarié en CDI a une probabilité moyenne de travailler à temps partiel subi d'un peu moins de 5 %. À caractéristiques égales, un salarié en CDD aura une probabilité d'être dans cette situation supérieure de près de 9 points.

Les écarts de probabilités par familles de métiers peuvent également être importants. À caractéristiques identiques les probabilités d'être à temps partiel subi dans les familles « Sport, animation, action sociale », « Éducation, formation, recherche » et « Entretien, maintenance » sont respectivement supérieures de 8,6 points, de 7,3 points et de 5,6 points à celle du regroupement « Finances publiques, justice et sécurité ». La catégorie sociale modifie également fortement la probabilité d'être à temps partiel subi, cette dernière étant trois fois supérieure pour un employé ou un ouvrier par rapport à celle d'un cadre, toutes choses égales par ailleurs.

Dans le secteur privé, par rapport à un salarié de l'industrie qui a en moyenne une probabilité de 0,8 % de travailler à temps partiel subi, un salarié agricole ou du secteur tertiaire aux mêmes autres caractéristiques a une probabilité supérieure de respectivement 4,0 et 5,4 points d'être dans cette situation (annexe 2 figure a). Enfin la probabilité d'être à temps partiel subi pour les femmes,

Figure 8 : Répartition des salariés à temps partiel par quotité de travail, par secteur, en moyenne de 2010 à 2012



Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011, et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.

Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine

dans le public, est supérieure de 3 points à celle des hommes, cet état de fait pouvant traduire une plus forte contrainte des femmes à accepter des emplois, notamment pour concilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans le secteur privé, le statut, la catégorie sociale et le secteur d'activité font également varier significativement la probabilité de travailler à temps partiel subi. L'écart de probabilité entre une

femme et un homme est deux fois plus important (5,8 points) que dans la fonction publique.

Choisir d'être à temps partiel pour raison de santé dépend fortement du sexe et de l'âge. Ainsi, le fait d'être une femme augmente toutes choses égales par ailleurs la probabilité d'être à temps partiel pour raison de santé de près d'un point dans la fonction publique comme dans le privé. Cette observation vient

Figure 9 : Écarts de probabilités de temps partiel par type de temps partiel, en moyenne de 2010 à 2012

Caractéristiques	Temps partiel choisi													
	Temps partiel subi		Étude, formation, autre emploi		Raison de santé		Garde d'enfant ou d'un autre membre de la famille		Temps libre, travaux domestiques		Autre raison		Temps complet	
Homme	réf (2,0)		réf (1,3)		réf (0,5)		réf (0,9)		réf (0,6)		réf (0,7)		réf (94,0)	
Femme	3,0	***	0,2	**	0,9	***	10,1	***	4,0	***	0,9	***	-19,0	***
16-25 ans	0,2	ns	6,2	***	-0,8	***	-6,5	***	-1,2	***	0,1	ns	2,1	***
26-35 ans	0,0	ns	0,5	***	-0,6	***	-1,9	***	-1,3	***	-0,1	ns	3,3	***
36-45 ans	réf (3,5)		réf (0,9)		réf (0,7)		réf (12,6)		réf (1,8)		réf (0,7)		réf (79,9)	
46-55 ans	0,5	***	-0,2	**	0,6	***	-2,6	***	2,5	***	0,8	***	-1,6	***
56-65 ans	-0,5	**	-0,2	**	1,2	***	-4,2	***	4,9	***	2,8	***	-3,9	***
Pas de conjoint	réf (6,0)		réf (2,7)		réf (1,2)		réf (2,0)		réf (1,6)		réf (1,5)		réf (85,1)	
Conjoint inactif	-0,2	ns	-0,1	ns	0,1	ns	1,3	***	1,8	***	0,0	ns	-2,9	***
Conjoint actif	-0,6	***	-0,3	***	-0,1	ns	4,8	***	2,5	***	0,0	ns	-6,4	***
Pas d'enfant de moins de 6 ans	réf (4,8)		réf (1,7)		réf (1,2)		réf (4,4)		réf (3,5)		réf (1,5)		réf (82,9)	
1 enfant de moins de 6 ans	-1,0	***	-0,5	***	-0,7	***	11,2	***	-1,7	***	-0,3	**	-7,1	***
2 enfants et plus de moins de 6 ans	-1,4	***	-1,1	***	-0,8	***	27,0	***	-2,1	***	-0,4	ns	-21,3	***
Pas d'enfant de plus de 6 ans	réf (3,9)		réf (1,8)		réf (1,1)		réf (4,0)		réf (2,8)		réf (1,4)		réf (85,0)	
1 enfant de plus de 6 ans	0,2	ns	-0,2	ns	-0,1	ns	3,7	***	-0,3	**	0,0	ns	-3,3	***
2 enfants et plus de plus de 6 ans	0,5	***	0,0	ns	-0,3	***	9,0	***	0,0	ns	-0,2	*	-9,1	***
Administration	réf (2,5)		réf (0,9)		réf (1,3)		réf (8,1)		réf (4,3)		réf (1,2)		réf (81,7)	
Entretien, maintenance	4,0	***	0,4	**	0,0	ns	-1,9	***	-0,6	***	0,4	***	-2,3	***
Éducation, formation, recherche	5,7	***	1,2	***	0,1	ns	-4,2	***	-1,6	***	0,7	***	-1,8	***
Services à la personne	1,8	***	0,3	ns	-0,4	***	-0,9	**	-0,8	***	0,3	*	-0,3	ns
Soins	-0,4	**	1,0	***	0,1	ns	-0,6	***	0,0	ns	0,5	***	-0,7	**
Finances publiques, justice, sécurité	-1,6	***	-0,6	***	-0,6	***	-2,0	***	0,8	**	0,1	ns	3,8	***
Sport, animation, action sociale	7,0	***	0,6	***	0,6	***	-0,7	**	0,2	ns	0,4	**	-8,1	***
BTP, espaces verts, technique	0,4	*	-0,7	***	0,0	ns	-0,4	ns	-0,4	ns	-0,2	ns	1,2	**
Fonctionnaire (hors FPT)	réf (0,4)		réf (0,7)		réf (0,8)		réf (8,3)		réf (2,7)		réf (0,8)		réf (86,2)	
Fonctionnaire FPT	3,3	***	1,1	***	0,0	ns	-0,8	***	0,2	ns	0,8	***	-4,7	***
CDI de la fonction publique	5,6	***	1,5	***	0,5	***	-0,4	*	1,1	***	1,2	***	-9,4	***
Fonctionnaire	14,8	***	2,3	***	0,6	***	-2,3	***	1,3	***	3,4	***	-20,0	***
Employé, ouvrier	réf (6,3)		réf (0,9)		réf (1,4)		réf (6,0)		réf (3,4)		réf (1,3)		réf (80,7)	
Profession intermédiaire	-3,3	***	0,3	***	-0,6	***	2,6	***	0,3	**	0,1	ns	0,6	*
Cadre	-4,1	***	2,0	***	-0,9	***	0,1	ns	-0,4	***	0,5	***	3,0	***

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.

Champ : Agents de la fonction publique à temps partiel choisi, de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine.

Lecture : Un homme travaillant dans la fonction publique a une probabilité de 2 % de travailler à temps partiel subi. Pour toutes autres variables du modèle égales, une femme a une probabilité d'être à temps partiel subi supérieure de 3,0 points.

Note : \*\*\* significatif au seuil de 1 %, \*\* significatif au seuil de 5 %, \* significatif au seuil de 10 %, ns : non significatif au seuil de 10 %.

Ces significativités ont été obtenues par bootstrap avec tirage avec remise de 100 échantillons de la taille de l'échantillon initial.

en complément du fait que les femmes sont plus souvent et plus longtemps absentes pour raison de santé que les hommes aussi bien dans le public que dans le privé<sup>3</sup>. Une partie de l'écart peut provenir de l'attribution par les enquêtées à ce motif des aménagements horaires accordés aux femmes enceintes, prévus dans la fonction publique et par certaines conventions collectives. Dans la fonction publique, cet aménagement consiste en une réduction de temps de travail allant jusqu'à 10 % à partir du 3<sup>e</sup> mois de grossesse. Enfin, le statut de fonctionnaire et, particulièrement dans le secteur privé, le statut de cadre diminuent de manière significative le recours au temps partiel pour des raisons thérapeutiques en lien avec l'existence d'inégalités de santé. On sait en effet (Drees, 2015) qu'à âge et sexe égal, le risque de connaître un problème de santé est plus important parmi les personnes dont la qualification professionnelle et la catégorie hiérarchique sont les plus basses.

### La probabilité de concilier une formation et une activité réduite est plus forte chez les cadres

Il y a moins de caractéristiques discriminantes pour expliquer le temps partiel choisi pour effectuer des études, une formation ou un autre emploi. C'est toutefois un choix fortement lié à l'appartenance à la classe d'âge des 16-25 ans. Ainsi, si la probabilité moyenne pour une personne âgée de 36 à 45 ans de se déclarer à temps partiel pour raison de formation est inférieure à 1 % dans la fonction publique et le privé, elle est supérieure de 5,1 points dans le secteur privé et de 6,2 points dans la fonction publique pour une personne de la classe d'âge la plus jeune, « toutes choses égales par ailleurs ». Cette raison déclarée de temps partiel a également la particularité d'être la seule (hors « autres raisons ») dont la probabilité augmente avec le niveau de la catégorie socioprofessionnelle dans la fonction publique : un cadre a ainsi une probabilité près de 2 points supérieure à celle d'un employé ou un ouvrier d'être à temps partiel pour cette raison. Dans le secteur privé, c'est la modalité de temps partiel pour laquelle l'écart de probabilité induit par le fait d'être cadre plutôt qu'ouvrier ou employé est le plus faible. Ce résultat est cohérent avec le fait que dans le privé comme dans le public, les plus diplômés et les plus qualifiés participent davantage à la formation professionnelle, notamment dans la fonction publique. L'effet de la filière est également significatif. Si en moyenne, dans la fonction publique, pour les personnels de la filière administrative la probabilité de réduire son activité pour ses études est faible (0,9 %), cette probabilité est réduite à caractéristiques égales de 0,7 point dans la filière « BTP, espaces verts, technique » mais en revanche augmentée de 1,2 point dans la filière « Éducation, recherche ». Dans le privé, l'effet secteur d'activité est également significatif. À caractéristiques égales, le fait de travailler dans le secteur tertiaire augmente de 1,2 point une probabilité qui est en moyenne de 0,4 % dans le secteur industriel. Enfin dans le public,

les salariés en CDD ont « toutes choses égales par ailleurs » une probabilité supérieure de 2,3 points de réduire leur activité pour ce motif par rapport à un fonctionnaire de la FPE et de la FPH dont la probabilité moyenne de le faire est très faible (0,7 %).

La probabilité de travailler à temps partiel pour garde d'enfant est fortement liée aux caractéristiques sociodémographiques telles que le sexe (écart de 10 points pour une femme par rapport à un homme dans la fonction publique comme dans le privé), la classe d'âge (probabilité maximale pour les 36-45 ans dans les deux secteurs) et le nombre d'enfants et leur âge dans le ménage. Ainsi par rapport à un ménage sans enfant de moins de 6 ans, vivre avec un enfant de moins de 6 ans accroît la probabilité de choisir le temps partiel de 11,2 points dans le public (6,6 dans le secteur privé) et de 27,0 points (16,2 dans le privé) dans le cas où il y en a au moins deux. Les écarts de probabilités liés à la présence ou non d'enfant plus âgé dans le ménage sont importants mais comparativement beaucoup plus faibles (4 et 9 points dans le public, 3 et 7 points dans le privé). Il existe également des écarts de probabilités significatifs selon la situation matrimoniale du salarié. Dans le secteur privé et encore plus dans la fonction publique cette probabilité augmente quand la personne est en couple et encore plus quand son conjoint est actif, toutes choses égales par ailleurs. Ce lien peut traduire la perte financière que peut représenter une réduction du temps de travail, plus difficile à assumer lorsque la personne n'a pas un conjoint actif lui-même. Dans la fonction publique, « toutes choses égales par ailleurs », c'est dans la famille « Administration » que la probabilité de travailler à temps partiel pour garde d'enfant est la plus élevée et dans la filière « Éducation, formation, recherche » qu'elle est la plus faible, sans doute en raison des spécificités de l'organisation du temps de travail des enseignants du second degré. Les écarts de probabilités induits par le secteur d'activité dans le privé sont d'amplitudes plus faibles.

### La probabilité de réduire son temps de travail pour s'octroyer plus de temps libre augmente fortement avec l'âge.

Enfin « toutes choses égales par ailleurs », les femmes choisissent plus souvent le temps partiel pour dégager du temps libre que les hommes (4 points de plus dans le public comme dans le privé). Cette propension à diminuer son temps de travail pour cette raison augmente également fortement avec l'âge, surtout à partir de la tranche d'âge 36-45 ans. Il pourrait s'agir pour la fonction publique de l'effet du dispositif de la cessation progressive d'activité, supprimé en 2011, qui permettait aux agents en fin de carrière de diminuer progressivement leur activité en bénéficiant d'une rémunération supérieure à la rémunération calculée au prorata de leur quotité de temps de travail. Cependant des écarts de probabilités comparables sont observés dans le secteur privé où ce dispositif n'existe pas et où

3. Voir dossier « Absences pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé », in Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2015.

la retraite progressive qui permet sous condition de travailler à temps partiel en cumulant une fraction de sa pension est jusqu'à présent peu utilisée. Comme pour le temps partiel choisi pour garde d'enfant, la probabilité d'être à temps partiel pour cette raison est également plus faible pour les personnes sans conjoint, « toutes choses égales par ailleurs ». Enfin, l'appartenance à la famille « Éducation, formation, recherche » diminue de 1,6 point la probabilité de réduire son activité pour cette raison par rapport à un agent présentant les mêmes caractéristiques dans la famille de métiers « Administration ». Dans le privé, c'est dans le secteur tertiaire que « toutes choses égales par ailleurs » la probabilité est la plus forte.

Par symétrie la probabilité des femmes d'être à temps complet est très inférieure à celle des hommes, à caractéristiques égales dans le public (-19,0 points) et encore plus dans le privé (-22,3 points). La probabilité d'être à temps complet diminue avec l'âge, est plus faible pour les personnes en couple et pour les personnes qui ont des enfants.

Une dernière modélisation portant sur l'ensemble des salariés permet de comparer les probabilités pour les agents publics de chacun des versants d'être dans une des situations de temps partiel étudiées comparativement aux salariés du privé (annexe 2

figure b), les agents du public et du privé étant ici distingués par leur statut, la catégorie « autres contrats du public et du privé » étant la seule catégorie regroupant des salariés des deux secteurs (69 % de salariés du secteur privé).

Cette modélisation fait apparaître l'importance du statut sur la probabilité de travailler à temps partiel subi. En effet la probabilité moyenne d'un salarié du privé en CDI de travailler à temps partiel subi est de 4,8 %. À caractéristiques communes, un fonctionnaire de la FPE ou de la FPH verra ce risque statistiquement annulé et celui d'un fonctionnaire de la FPT réduit de 1,2 point. En revanche un contractuel du public en CDI « toutes choses égales par ailleurs » aura un risque accru de 1,2 point.

Le fait d'être en CDD est de loin la caractéristique qui fait le plus augmenter le risque de travailler à temps partiel que ce soit dans le public ou dans le privé : respectivement +11,7 points et +9,7 points par rapport à un salarié du privé en CDI.

Ainsi, « toutes choses égales par ailleurs », la probabilité d'être à temps partiel subi est relativement proche pour deux salariés en CDD ou deux salariés en CDI dans la fonction publique ou dans le secteur privé, le risque étant tout de même plus important dans le public.

## Annexe ① : Source et méthodes

### L'enquête Emploi de l'Insee

L'enquête Emploi de l'Insee est trimestrielle et sa collecte est réalisée en continu sur toutes les semaines de chaque trimestre auprès d'un échantillon de ménages représentant un peu plus de 100 000 personnes par trimestre. Elle sert notamment à mesurer les taux de chômage et d'activité en France au sens du BIT. Les questions portant sur la situation d'activité et le temps de travail (y compris le temps partiel) sont dès lors de première importance pour l'enquête. Celle-ci donne également des informations sur les professions, les emplois précaires, etc.

L'enquête Emploi de l'Insee est utilisée dans cette étude pour comparer le temps partiel dans les deux secteurs. Pour pouvoir préciser et caractériser finement le temps partiel du secteur public, on utilise trois enquêtes Emploi successives, de 2010 à 2012. On obtient ainsi un échantillon de 527 000 salariés de 16 à 65 ans dont 124 000 travaillent dans la fonction publique. Les résultats présentés ici s'entendent comme des résultats moyens pendant cette période sur le champ défini dans l'étude, à savoir celui des salariés âgés de 16 à 65 ans, vivant en ménage ordinaire, en France métropolitaine.

De 2010 à 2012, dans l'enquête Emploi, les agents de la fonction publique représentent en moyenne 23 % de l'ensemble des salariés de France métropolitaine vivant en ménage ordinaires. Parmi eux, 45 % travaillent au sein de la fonction publique de l'État (FPE), 34 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 20 % au sein de la fonction publique hospitalière (20 %).

### La définition du temps partiel « subi » ou « choisi »

L'enquête Emploi donne des informations sur les raisons du travail à temps partiel, question posée à l'ensemble des personnes en emploi à temps partiel :

« Pour quelle raison principale travaillez-vous à temps partiel ?

- 1) Pour exercer une autre activité professionnelle, ou suivre des études ou une formation
- 2) Pour raison de santé
- 3) Vous n'avez pas trouvé d'emploi à temps plein
- 4) Pour vous occuper de votre ou de vos enfants, ou d'un autre membre de votre famille
- 5) Pour disposer de temps libre ou faire des travaux domestiques
- 6) Pour une autre raison ».

On parle de temps partiel « subi » lorsque le salarié déclare travailler à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein. Dans les autres cas, on parle de temps partiel « choisi ».

Cette définition du temps partiel « subi », utilisée ici et dans les publications de la Dares, est différente de celle du sous-emploi utilisée dans les publications de l'Insee, où travailler à temps partiel « subi » correspond à la situation de souhaiter et d'être disponible pour travailler davantage, en recherchant ou non un emploi.

### Méthodes

#### La régression polytomique non ordonnée pour raisonner « toutes choses égales par ailleurs »

La régression polytomique non ordonnée (Afsa-Essafi, 2003) permet d'étudier l'effet sur une variable qualitative et disposant de plus de deux états, de variables explicatives indépendamment les unes des autres. On parle de raisonnement « toutes choses égales par ailleurs ». Dans le cadre de cette étude, la variable d'intérêt est le croisement du fait d'être ou non à temps partiel et du motif (subi ou selon les différentes natures du temps partiel choisi). Les variables explicatives retenues sont l'âge, le sexe, la situation familiale et le diplôme mais également des variables liées à l'emploi comme le versant de la fonction publique (ou le secteur d'activité pour le privé), le statut (ou contrat pour le privé) et la catégorie socioprofessionnelle.

Annexe 2 : Données complémentaires

Figure a : Écarts de probabilités de temps partiel par type de temps partiel dans le privé, en moyenne de 2010 à 2012

Caractéristiques	Temps partiel choisi													
	Temps partiel subi		Étude, formation, autre emploi		Raison de santé		Garde d'enfant ou d'un autre membre de la famille		Temps libre, travaux domestiques		Autre raison		Temps complet	
<b>Homme</b>	réf (2,0)		réf (1,1)		réf (0,6)		réf (0,3)		réf (0,6)		réf (0,8)		réf (94,6)	
<b>Femme</b>	5,8	***	1,0	***	0,8	***	9,7	***	4,0	***	1,1	***	-22,3	***
<b>16-25 ans</b>	1,1	***	5,1	***	-0,9	***	-4,1	***	-0,6	***	0,0	ns	-0,6	***
<b>26-35 ans</b>	0,4	***	0,2	***	-0,6	***	-1,2	***	-0,8	***	-0,2	***	2,3	***
<b>36-45 ans</b>	réf (4,7)		réf (0,7)		réf (0,8)		réf (8,3)		réf (1,5)		réf (0,9)		réf (83,1)	
<b>46-55 ans</b>	0,6	***	0,0	ns	0,8	***	-1,2	***	2,2	***	0,4	***	-2,6	***
<b>56-65 ans</b>	0,3	***	0,1	ns	1,4	***	-1,4	***	5,3	***	3,8	***	-9,4	***
<b>Pas de conjoint</b>	réf (7,5)		réf (3,3)		réf (1,4)		réf (1,6)		réf (1,5)		réf (1,6)		réf (83,2)	
<b>Conjoint inactif</b>	0,2	ns	-0,8	***	-0,2	***	1,1	***	1,8	***	0,0	ns	-2,2	***
<b>Conjoint actif</b>	-1,8	***	-0,8	***	-0,4	***	2,8	***	1,9	***	-0,1	ns	-1,6	***
<b>Pas d'enfant de moins de 6 ans</b>	réf (6,0)		réf (1,9)		réf (1,3)		réf (3,3)		réf (3,1)		réf (1,6)		réf (82,7)	
<b>1 enfant de moins de 6 ans</b>	-0,4	***	-0,7	***	-0,7	***	6,6	***	-1,6	***	-0,2	***	-2,9	***
<b>2 enfants et plus de moins de 6 ans</b>	-1,7	***	-0,7	***	-0,9	***	16,2	***	-1,7	***	-0,2	*	-10,9	***
<b>Pas d'enfant de plus de 6 ans</b>	réf (5,5)		réf (1,6)		réf (1,3)		réf (2,3)		réf (2,8)		réf (1,7)		réf (84,8)	
<b>1 enfant de plus de 6 ans</b>	0,2	**	-0,3	***	-0,3	***	2,6	***	-0,4	***	-0,1	***	-1,8	***
<b>2 enfants et plus de plus de 6 ans</b>	0,0	ns	0,1	ns	-0,5	***	6,7	***	-0,6	***	-0,2	***	-5,6	***
<b>Agriculture</b>	4,0	***	1,1	***	-0,2	ns	0,8	***	2,5	***	1,4	***	-9,06	***
<b>Construction</b>	-0,4	***	-0,1	***	-0,3	***	0,8	***	0,6	***	0,2	**	-0,7	**
<b>Industrie</b>	réf (0,8)		réf (0,4)		réf (0,8)		réf (2,5)		réf (1,0)		réf (0,5)		réf (94,0)	
<b>Tertiaire</b>	5,4	***	1,2	***	0,4	***	1,3	***	1,7	***	1,0	***	-10,9	***
<b>CDI</b>	réf (4,8)		réf (1,3)		réf (1,2)		réf (5,1)		réf (2,7)		réf (1,3)		réf (83,7)	
<b>CDD</b>	8,9	***	0,4	***	-0,1	ns	-1,5	***	0,3	**	2,2	***	-10,2	***
<b>Autres contrats</b>	-1,0	***	0,0	ns	-0,6	***	-1,4	***	-0,5	***	0,4	***	3,1	***
<b>Employé, ouvrier</b>	réf (8,4)		réf (2,0)		réf (1,6)		réf (5,2)		réf (3,3)		réf (1,8)		réf (77,8)	
<b>Profession intermédiaire</b>	-5,7	***	-0,3	***	-0,7	***	-0,2	***	-0,6	***	-0,5	***	8,0	***
<b>Cadre</b>	-6,2	***	-0,4	***	-1,3	***	-0,8	***	-1,5	***	-0,8	***	10,8	***

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.

Champ : Salariés du secteur privé, de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés.

Ménages ordinaires. France métropolitaine.

Lecture : Un homme travaillant dans la fonction publique a une probabilité de 2 % de travailler à temps partiel subi. Pour toutes autres variables du modèle égales, une femme a une probabilité d'être à temps partiel subi supérieure de 5,8 points.

Note : \*\*\* significatif au seuil de 1 %, \*\* significatif au seuil de 5 %, \* significatif au seuil de 10 %, ns : non significatif au seuil de 10 %.

Ces significativités ont été obtenues par bootstrap avec tirage avec remise de 100 échantillons de la taille de l'échantillon initial.

Figure **b** : Écarts de probabilités de temps partiel par type de temps partiel, dans les deux secteurs en moyenne de 2010 à 2012

Caractéristiques	Temps partiel subi		Temps partiel choisi										Temps complet	
			Étude, formation, autre emploi		Raison de santé		Garde d'enfant ou d'un autre membre de la famille		Temps libre, travaux domestiques		Autre raison			
<b>Homme</b>	réf (2,0)		réf (1,1)		réf (0,6)		réf (0,4)		réf (0,6)		réf (0,8)		réf (94,5)	
<b>Femme</b>	6,6	***	1,2	***	0,9	***	10,1	***	4,3	***	1,2	***	-24,3	***
<b>16-25 ans</b>	1,0	***	5,5	***	-0,9	***	-4,6	***	-0,6	***	0,0	ns	-0,4	*
<b>26-35 ans</b>	0,4	***	0,3	***	-0,6	***	-1,4	***	-0,9	***	-0,2	***	2,3	***
<b>36-45 ans</b>	réf (4,4)		réf (0,8)		réf (0,8)		réf (9,4)		réf (1,5)		réf (0,9)		réf (82,3)	
<b>46-55 ans</b>	0,6	***	-0,1	ns	0,7	***	-1,6	***	2,2	***	0,4	***	-2,4	***
<b>56-65 ans</b>	0,3	**	0,0	ns	1,3	***	-2,1	***	5,2	***	3,6	***	-8,3	***
<b>Pas de conjoint</b>	réf (7,2)		réf (3,1)		réf (1,3)		réf (1,7)		réf (1,5)		réf (1,5)		réf (83,7)	
<b>Conjoint inactif</b>	0,0	ns	-0,7	***	-0,2	***	1,1	***	1,8	***	0,0	ns	-2,1	***
<b>Conjoint actif</b>	-1,7	***	-0,7	***	-0,4	***	3,2	***	2,0	***	-0,1	ns	-2,5	***
<b>Pas d'enfant de moins de 6 ans</b>	réf (5,8)		réf (1,8)		réf (1,3)		réf (3,6)		réf (3,2)		réf (1,6)		réf (82,8)	
<b>1 enfant de moins de 6 ans</b>	-0,5	***	-0,7	***	-0,7	***	7,8	***	-1,6	***	-0,3	***	-4,0	***
<b>2 enfants et plus de moins de 6 ans</b>	-1,7	***	-0,9	***	-0,8	***	18,9	***	-1,8	***	-0,3	**	-13,4	***
<b>Pas d'enfant de plus de 6 ans</b>	réf (5,2)		réf (1,7)		réf (1,2)		réf (2,7)		réf (2,8)		réf (1,6)		réf (84,8)	
<b>1 enfant de plus de 6 ans</b>	0,2	*	-0,3	***	-0,2	***	2,9	***	-0,4	***	-0,1	***	-2,0	***
<b>2 enfants et plus de plus de 6 ans</b>	0,2	**	0,0	ns	-0,4	***	7,3	***	-0,4	***	-0,2	***	-6,5	***
<b>Fonctionnaire (hors FPT)</b>	-4,6	***	-0,6	***	-0,3	***	-0,7	***	-0,5	***	-0,6	***	5,9	***
<b>Fonctionnaire de la FPT</b>	-1,2	***	-0,3	***	-0,4	***	0,3	**	-0,5	***	-0,3	***	2,5	***
<b>CDI de la fonction publique</b>	1,2	***	0,9	***	0,1	ns	0,2	ns	0,1	ns	0,3	***	-3,0	***
<b>CDI du secteur privé</b>	réf (4,8)		réf (1,3)		réf (1,2)		réf (5,1)		réf (2,7)		réf (1,3)		réf (83,7)	
<b>CDD de la fonction publique</b>	11,7	***	1,4	***	0,8	***	-0,1	ns	0,2	ns	0,9	***	-14,9	***
<b>CDD du secteur privé</b>	9,7	***	0,6	***	-0,1	ns	-1,6	***	0,5	***	2,5	***	-11,6	***
<b>Autres contrats public ou du privé</b>	-0,2	ns	0,1	***	-0,5	***	-1,4	***	-0,3	**	0,7	***	1,5	***
<b>Employé, ouvrier</b>	réf (8,0)		réf (1,8)		réf (1,5)		réf (5,3)		réf (3,3)		réf (1,7)		réf (78,3)	
<b>Profession intermédiaire</b>	-4,6	***	-0,1	*	-0,6	***	0,2	***	-0,5	***	-0,4	***	5,9	***
<b>Cadre</b>	-5,4	***	0,6	***	-1,2	***	-1,0	***	-1,3	***	-0,4	***	8,8	***

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAPP.

Champ : Salariés du secteur privé, de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés.

Ménages ordinaires. France métropolitaine.

Lecture : Un homme salarié du public ou du privé a une probabilité de 2 % de travailler à temps partiel subi. Pour toutes autres variables du modèle égales, une femme a une probabilité d'être à temps partiel subi supérieure de 6,6 points.

Note : \*\*\* significatif au seuil de 1 %, \*\* significatif au seuil de 5 %, \* significatif au seuil de 10 %, ns : non significatif au seuil de 10 %.

Ces significativités ont été obtenues par bootstrap avec tirage avec remise de 100 échantillons de la taille de l'échantillon initial.

### Pour en savoir plus :

- Afsa-Essafi C. (2003), « Les modèles Logit polytomiques non ordonnés : théorie et applications », *Document de travail*, série Méthodologie statistique, N° 0301, Insee.
- Bué M. (2002), « Temps partiels des femmes : entre “ choix ” et contraintes », *Premières synthèses* N°08.2.
- Galtier B. (1999), « Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois “ faute de mieux ” », *Économie et statistique* N° 321-322.
- Gossiaux S., Pommier P. (2013), « La formation des adultes : un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés », *Insee Première* N° 1468.
- Idmachiche S. (2015), « Une participation à la formation professionnelle plus forte dans la fonction publique que dans le secteur privé », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, DGAFP.
- Drees (2015), *L'état de santé de la population en France*, synthèse du rapport 2015.
- Robert P. (2015), « Les modes de garde des enfants de moins de 3 ans des agents de la fonction publique en 2013 », *Point Stat*, DGAFP.
- Pak M. (2013), « Le travail à temps partiel », *Synthèses Stat* N° 4, Dares.
- Algava E., Vinck L. (2015), « L'organisation du temps de travail », *Synthèses Stat* N° 12, Dares.

Directeur de la publication : **Thierry Le Goff**  
Rédacteur en chef : **Adrien Friez**  
Responsable d'édition : **Nadine Gautier**  
Mise en page : **Studio Guy Bariol**

ISSN : 2267-6483  
Point Stat n° 21

Département des études et des statistiques - DGAFP  
139, rue de Bercy - 75572 Paris Cedex 12

### RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

### OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

### REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.

### LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique

### STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

### POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.