MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

STATISTIQUE
PUBLIQUE
SDessi

Dans la fonction publique, le temps partiel et le sous-emploi concernent davantage les contractuels

Daphné CHÉDORGE-FARNIER

En 2022, dans la fonction publique, 18 % des agents travaillent à temps partiel, soit un taux légèrement supérieur à celui du secteur privé (16 %). Les agents fonctionnaires sont moins à temps partiel que les agents contractuels. Cet écart est particulièrement marqué dans la fonction publique territoriale. Les femmes sont en plus forte proportion à temps partiel que les hommes, quel que soit le type de contrat. Les métiers les plus féminisés sont aussi ceux avec le taux de temps partiel le plus élevé, particulièrement chez les contractuels de la fonction publique.

Les fonctionnaires à temps partiel évoquent plus souvent travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche, ou pour avoir du temps libre. Un tiers des contractuels de la fonction publique déclare travailler à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet. Plus les femmes ont d'enfants, plus elles sont à temps partiel, ce qui n'est pas le cas des hommes. Ainsi, les femmes sont plus souvent à temps partiel pour s'occuper d'un de leurs enfants ou de leurs proches (37 %). C'est aussi le cas de près de la moitié des agents à temps partiel dans la fonction publique hospitalière.

Le sous-emploi concerne 4 % des agents publics et plus spécifiquement certaines catégories d'agents, comme ceux de la fonction publique territoriale (7 % d'entre eux) et les femmes (5 %). Parmi l'ensemble des salariés de la fonction publique, le taux de sous-emploi est plus élevé dans les professions les plus féminisées. Les contractuels de la fonction publique en CDD sont davantage touchés par le sous-emploi. Les écarts entre les fonctionnaires et les agents en CDD sont particulièrement marqués dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique de l'État.

Quel que soit le versant, la proportion d'agents en sous-emploi est toujours plus élevée pour les agents en CDD que pour les fonctionnaires et les CDI. Les employés et ouvriers ont une probabilité 2,6 fois plus élevée d'être en sous-emploi que les cadres et professions intellectuelles supérieures.

Un taux de temps partiel plus élevé pour les femmes, les contractuels et les agents de la FPT

En 2022, le taux de travail à temps partiel dans la fonction publique est de 18 % d'après les résultats de l'enquête Emploi (Encadré 1). Il est deux fois plus élevé pour les agents contractuels (27 %) en CDD ou en CDI que pour les agents fonctionnaires (14 %) [Figure 1]. Dans la fonction publique territoriale (FPT), versant dans lequel le taux de temps partiel est le plus élevé, l'écart entre les fonctionnaires (17 %) et les contractuels (36 %) est particulièrement marqué.

Environ une femme sur quatre déclare travailler à temps partiel. Qu'elles soient titulaires ou contractuelles, ces dernières sont beaucoup plus fréquemment à temps partiel que les hommes. L'écart entre le taux de temps partiel des hommes et celui des femmes est plus important dans le secteur privé (21 points d'écart) que dans la fonction publique (15 points). Les femmes contractuelles sont 33 % à se déclarer à temps partiel, soit 14 points de plus que les femmes fonctionnaires. Les hommes contractuels sont 17 % à se déclarer à temps partiel, soit 12 points de plus que leurs homologues fonctionnaires.

Figure ❶ : Part des agents à temps partiel selon les caractéristiques sociodémographiques
en %

		Fonctionnaires	Agents en CDI, CDD	Ensemble fonction publique	Salariés du secteur privé
Versant	FPE	10	24	14	*so*
	FPT	17	36	23	*so*
	FPH	18	21	19	*so*
Sexe	Femmes	19	33	23	27
	Hommes	5	17	8	6
Âge	Moins de 30 ans	11	25	18	16
	Entre 30 et 49 ans	16	26	19	13
	50 ans et plus	12	32	17	21
PCS	Cadres et professions intellectuelles supérieures	12	15	12	7
	Professions intermédiaires	15	29	19	11
	Employés	16	36	22	32
	Ouvriers	5	18	9	12
Ensemble		**14**	**27**	**18**	**16**

Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique s'étant déclarés fonctionnaires ou contractuels et salariés du privé (en CDI ou en CDD).
so : sans objet
Lecture : En 2022, 10 % des fonctionnaires de la FPE déclarent être à temps partiel.

Les fonctionnaires sont plus fréquemment à temps partiel lorsqu'ils ont entre 30 et 49 ans : 16 % contre 11 % pour les fonctionnaires plus jeunes et 12 % pour les fonctionnaires de 50 ans et plus. Le taux de temps partiel des agents contractuels augmente avec l'âge : 25 % des moins de 30 ans sont à temps partiel, contre 32 % des 50 ans et plus. Cet écart pourrait en partie s'expliquer par les différences de profils entre les agents contractuels de moins de 30 ans, en début de carrière, et les agents de 50 ans et plus, contractuels en fin de carrière. En effet, les jeunes de la fonction publique mettent en moyenne plus de temps pour se stabiliser (en CDI ou fonctionnaire) que dans le secteur privé (Colin, Godefroy, 2023). Une partie de ces jeunes seront amenés à se stabiliser sur le marché du travail avant d'avoir 50 ans. En 2023, ils sont 43 % à être en CDD, contre 8 % des agents qui ont 50 ans et plus. La situation des 50 ans et plus en CDD est donc plus marginale, et plus précaire (plus de temps partiel parmi les CDD, niveau de diplôme moins élevé, etc.). Dans le secteur privé, le taux de temps partiel est aussi plus élevé pour les 50 ans et plus.

Les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de la fonction publique les plus féminisées sont celles où les agents travaillent le plus fréquemment à temps partiel, particulièrement chez les contractuels. Parmi ces derniers, 36 % des employés et 29 % des professions intermédiaires travaillent à temps partiel. Les cadres et professions intellectuelles supérieures (15 %), ainsi que les ouvriers (18 %), sont peu concernés par le temps partiel. Pour les ouvriers, cela peut s'expliquer par la faible proportion de femmes dans ce corps de métier (17 %).

Pour toutes les PCS, le taux de temps partiel est plus élevé pour les contractuels que pour les fonctionnaires. Cet écart est cependant nettement plus faible pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (3 points) que pour les employés (20 points) ou les agents exerçant une profession intermédiaire (14 points). Dans le secteur privé, le taux d'employés à temps partiel est plus élevé que dans la fonction publique (32 % contre 22 %). Les taux de cadres et professions intellectuelles supérieures et de professions intermédiaires à temps partiel sont en revanche moins élevés dans le secteur privé que dans la fonction publique, notamment car ces professions et catégories socioprofessionnelles sont moins féminisées dans le secteur privé.

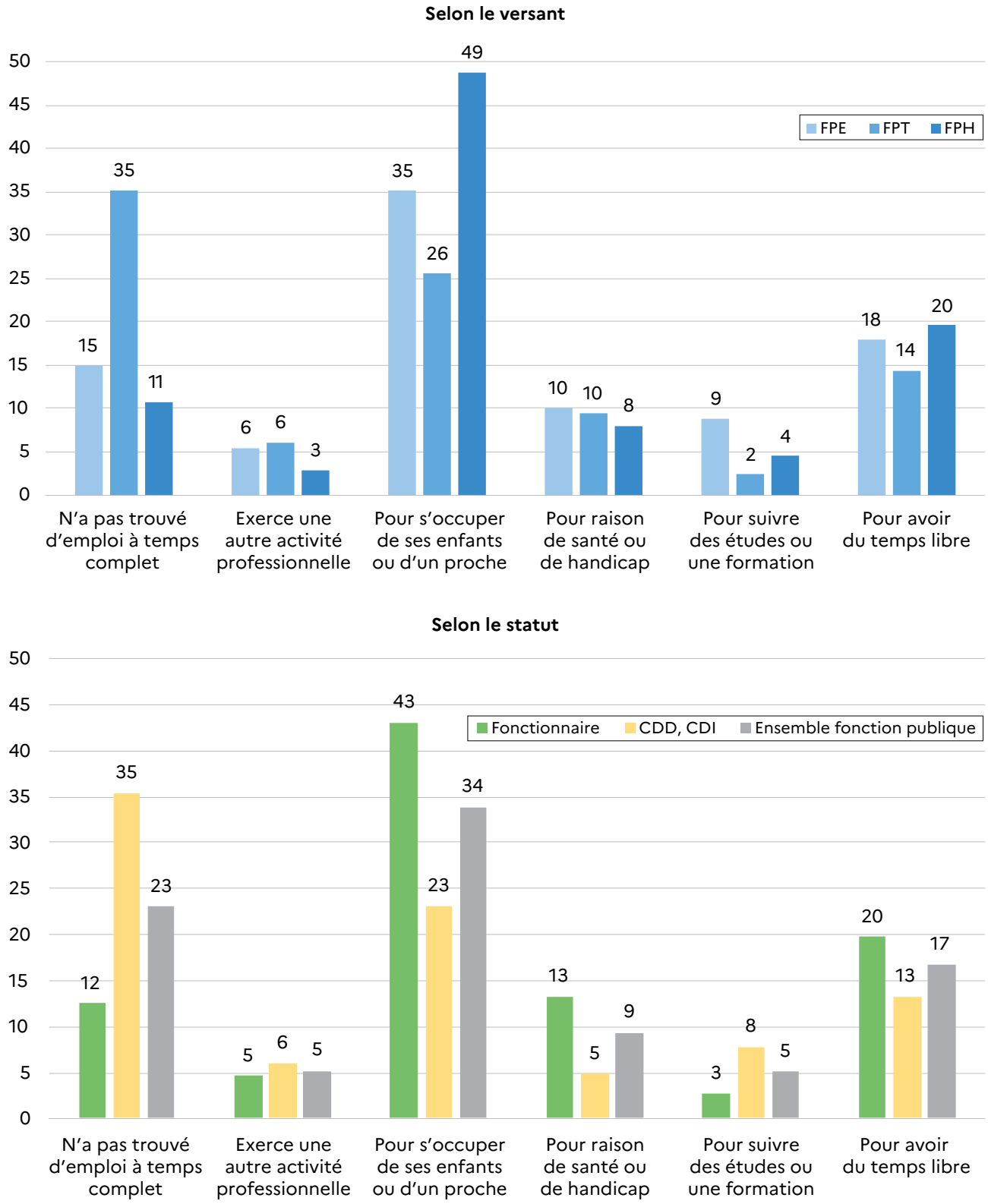
Un agent à temps partiel de la FPH sur deux l'est pour s'occuper d'un enfant ou d'un proche

Il y a différentes raisons pour lesquelles les agents travaillent à temps partiel. Ainsi, 34 % des agents de la fonction publique déclarent être à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche, 23 % faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet, 17 % pour avoir du temps libre et 9 % pour raison de santé ou de handicap (Figure ❷). Dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH), la raison principale d'être à temps partiel est de pouvoir s'occuper de ses enfants ou d'un proche (49 % des agents à temps partiel de la FPH ; 35 % de ceux de la FPE), tandis que dans la FPT, la raison principale est de ne pas avoir trouvé d'emploi à temps complet (35 %). Si un agent sur trois de la FPT déclare ne pas avoir trouvé d'emploi à temps complet, ils ne sont que un sur six dans la FPE et un sur dix dans la FPH. La troisième raison la plus citée dans la fonction publique pour justifier le temps partiel est d'avoir du temps libre : elle est plus souvent citée dans la FPH (20 %) et la FPE (18 %) que dans la FPT (14 %).

Les raisons du recours au temps partiel dépendent également du type de contrat des agents (fonctionnaire ou contractuel). Les motifs « s'occuper de ses enfants ou d'un proche » (43 %) et « avoir du temps libre » (20 %) sont les principaux évoqués par les fonctionnaires à temps partiel, tandis que les contractuels de la fonction publique évoquent comme raisons principales « ne pas avoir trouvé d'emploi à temps complet » (35 %) et « s'occuper de ses enfants ou d'un proche » (23 %). Ces différentes raisons reflètent aussi des réalités diverses face à l'emploi, notamment en termes de sécurité et de revenus (Mias et *al.*, 2023).

Figure ❷ : Principales raisons pour lesquelles les agents de la fonction publique sont à temps partiel

en %



Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique s'étant déclarés fonctionnaires ou contractuels (en CDI ou en CDD).
Lecture : En 2022, 15 % des agents de la FPE à temps partiel le sont parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet.

Les employés et les ouvriers sont plus souvent à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet

Les motifs pour travailler à temps partiel ne sont pas identiques selon l'âge des agents. La majorité des agents de 30 à 49 ans sont à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs proches (53 %), tandis que les agents de moins de 30 ans sont plus souvent à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet (33 %, contre 19 % pour les 30-49 ans) ou pour suivre des études ou une formation (32 %) [Figure ❸]. Les agents de 50 ans et plus déclarent quant à eux plus fréquemment travailler à temps partiel parce qu'ils souhaitent avoir du temps libre (29 %). Un quart des agents à temps partiel de cette tranche d'âge n'a pas trouvé d'emploi à temps complet. Étant plus âgés, ils sont plus exposés aux problèmes de santé, et 15 % d'entre eux sont à temps partiel pour des raisons de santé.

Les personnes en couple[1] ont plus souvent des enfants que les personnes célibataires ou divorcées (64 %, contre 31 %), et travaillent donc plus souvent à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants et de leurs proches (43 %, contre 12 % des célibataires ou divorcées). Une personne célibataire ou divorcée sur trois est à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet et 17 % d'entre elles mentionnent être à temps partiel afin de suivre des études ou une formation.

La proportion d'agents se déclarant à temps partiel pour avoir du temps libre est presque la même pour les femmes (17 %) et les hommes (15 %). Les hommes à temps partiel le sont plus fréquemment parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet (28 %, contre 22 % pour les femmes). En revanche, les femmes sont à temps partiel en proportion beaucoup plus importante pour s'occuper d'un proche ou de leurs enfants (37 %, contre 16 % pour les hommes).

Parmi l'ensemble des agents de la fonction publique, la proportion d'hommes à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche est de 1 %, contre 9 % pour les femmes. De plus, 2 % des hommes agents de la fonction publique travaillent à temps partiel car ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet, contre 5 % des femmes.

Les raisons citées diffèrent aussi selon la PCS des agents : 33 % des employés et 40 % des ouvriers à temps partiel le sont faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet. En revanche, les cadres et professions intellectuelles supérieures et les professions intermédiaires sont plus fréquemment à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs proches (36 % et 38 %) ou pour avoir du temps libre (22 % et 19 %). Enfin, 17 % des ouvriers à temps partiel le sont pour raison de santé, soit le double des autres agents.

Figure ❸ : Raisons du recours au temps partiel selon les caractéristiques sociodémographiques

en %

	Âge en tranche décennale			Situation matrimoniale		Sexe		PCS				Ensemble fonction publique
	Moins de 30 ans	Entre 30 et moins de 50 ans	50 ans et plus	En couple, mariés, pacsés (1)	Célibataires, divorcés, séparés (1)	Femmes	Hommes	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
N'a pas trouvé d'emploi à temps complet	33	19	25	21	35	22	28	10	17	33	40	23
Exerce une autre activité professionnelle	4	4	7	6	7	5	8	7	5	4	11	5
Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	15	53	12	43	12	37	16	36	38	31	18	34
Pour raison de santé ou de handicap	3	7	15	6	12	9	10	10	8	10	17	9
Pour suivre des études ou une formation	32	2	0	2	17	4	11	8	8	2	3	5
Pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite…)	2	0	6	2	2	2	6	3	2	3	0	3
Pour avoir du temps libre	6	11	29	12	9	17	15	22	19	13	8	17
Pour une autre raison	4	3	5	7	7	4	7	6	3	4	4	4
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique s'étant déclarés fonctionnaires ou contractuels (en CDI ou en CDD).
(1) La situation maritale est divisée en deux catégories distinctes. La catégorie « en couple, mariés, pacsés » regroupe les personnes mariées, pacsées, en concubinage ou en union libre. La catégorie « célibataires, divorcés, séparés » regroupe les personnes veuves, divorcées, dépacsées, séparées et célibataires.
Lecture : En 2022, 33 % des agents de moins de 30 ans déclarent être à temps partiel parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet.

1. La situation maritale est divisée en deux catégories distinctes. La catégorie « en couple, mariés, pacsés » regroupe les personnes mariées, pacsées, en concubinage ou en union libre. La catégorie « célibataires, divorcés, séparés » regroupe les personnes veuves, divorcées, dépacsées, séparées et célibataires.

Le sous-emploi concerne plus particulièrement les agents de la FPT, les femmes, les employés et les contractuels en CDD

Le sous-emploi est une notion différente du temps partiel (Encadré 1). Il concerne les personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire et les personnes à temps complet ou à temps partiel ayant travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou de mauvais temps. En pratique, la quasi-totalité (97 %) des agents en sous-emploi sont à temps partiel. Dans l'ensemble de la fonction publique, 4 % des agents sont en sous-emploi (Figure 4). Le versant le plus concerné est la FPT, avec près de 7 % du total des agents de ce versant en sous-emploi, potentiellement à cause d'un taux plus élevé de contrats à temps non complet dans la FPT.

Les femmes sont plus souvent en sous-emploi (5 %) que les hommes (2 %). En se limitant aux agents à temps partiel, les hommes sont en revanche plus fréquemment en sous-emploi que les femmes (29 % contre 20 %). Les hommes à temps partiel le sont en effet plus souvent faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein, tandis que les femmes se mettent plus souvent à temps partiel pour s'occuper d'un enfant ou d'un proche. Parmi l'ensemble des agents, le taux de sous-emploi est plus élevé dans les PCS les plus féminisées (6 % des employés contre 3 % des ouvriers). Enfin, dans la fonction publique, les contractuels en CDD sont les plus concernés par le sous-emploi (13 %, contre 5 % des agents en CDI et 2 % des fonctionnaires). Le sous-emploi concerne davantage les contractuels et les agents de la FPT que ceux de la FPH et de la FPE. Cela s'explique par la possibilité de proposer des postes à temps non complet aux agents de la FPT, quelle que soit la durée de travail. L'écart entre la part des agents fonctionnaires en sous-emploi et ceux en CDD est particulièrement marqué dans la FPT (15 points d'écart) et dans la FPE (9 points d'écart) [Figure 5].

Dans le secteur privé, les salariés en CDD sont en sous-emploi dans les mêmes proportions que ceux de la fonction publique. Parmi les agents en CDD, ceux de la FPT (18 %) sont plus concernés par le sous-emploi que ceux de la FPE (10 %) ou ceux de la FPH (6 %). C'est aussi dans ce versant que le taux de temps partiel est le plus élevé. Les contractuels en CDI sont dans une position intermédiaire : le taux d'agent en sous-emploi est moins élevé que pour les agents en CDD, mais plus que pour les fonctionnaires.

Figure 4 : Part des agents en sous-emploi selon les caractéristiques sociodémographiques dans la fonction publique

en %

		Part des agents à temps partiel	Part des agents en sous-emploi parmi les agents à temps partiel	Part des agents en sous-emploi sur l'ensemble des salariés
Versant	FPE	14	17	2
	FPT	23	30	7
	FPH	19	11	2
Sexe	Femmes	23	20	5
	Hommes	8	29	2
PCS	Cadres et professions intellectuelles supérieures	12	11	1
	Professions intermédiaires	19	18	4
	Employés	22	27	6
	Ouvriers	9	31	3
Contrat	Fonctionnaires	14	12	2
	CDI	21	21	5
	CDD	33	38	13
Ensemble		**18**	**21**	**4**

Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique s'étant déclarés fonctionnaires ou contractuels (en CDI ou en CDD).
Lecture : En 2022, 14 % des agents de la FPE sont à temps partiel. Parmi ces personnes, 17 % se déclarent en sous-emploi. Au total, les agents en sous-emploi représentent 2 % des agents de la FPE.

Figure 5 : Part des agents en sous-emploi selon le type de contrat dans la fonction publique

en %

	Part des agents à temps partiel					Part des agents en sous-emploi parmi les agents à temps partiel					Part des agents en sous-emploi sur l'ensemble des salariés				
	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé
Fonctionnaires	10	17	18	14	so	7	20	7	12	so	1	3	1	2	so
CDI	20	26	19	21	15	17	30	17	21	23	4	8	3	5	4
CDD	28	41	24	33	33	36	43	24	38	41	10	18	6	13	13
Ensemble	**14**	**23**	**19**	**18**	**16**	**17**	**30**	**11**	**21**	**26**	**2**	**7**	**2**	**4**	**4**

Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique s'étant déclarés fonctionnaires ou contractuels et salariés du privé (en CDI ou en CDD).
so : sans objet
Lecture : En 2022, 10 % des fonctionnaires de la FPE sont à temps partiel. Parmi ces personnes, 7 % se déclarent en sous-emploi. Au total, dans la FPE, les fonctionnaires en sous-emploi représentent 1 % des fonctionnaires.

Les femmes qui ont trois enfants ou plus sont plus souvent à temps partiel

Si le sous-emploi concerne davantage les femmes que les hommes, sa proportion est identique, quel que soit le nombre d'enfants de l'agent dans le logement (Figure 6).

Le nombre d'enfants a en revanche un impact sur le temps partiel des femmes. Ainsi, la proportion des femmes à temps partiel passe graduellement de 18 % pour celles qui n'ont pas d'enfants à 32 % pour celles qui ont trois enfants et plus. À l'inverse, le nombre d'enfants semble avoir peu voire pas d'effet sur la proportion d'hommes à temps partiel.

En 2022, le taux de sous-emploi est de 4 % dans la fonction publique comme dans le secteur privé. Depuis 2014, la proportion des salariés en sous-emploi est en baisse dans le secteur privé (7 % des salariés l'étaient en 2014), et globalement stable dans la fonction publique, où ce taux a baissé d'un point depuis 2014 (Figure 7). Le taux de sous-emploi a fortement augmenté en 2020 dans le privé, suite à la mise en place plus importante du chômage partiel pendant la crise sanitaire : 10 % des salariés du privé étaient en sous-emploi, contre 6 % dans la fonction publique.

Figure 6 : Temps partiel et sous-emploi selon le sexe et le nombre d'enfants de l'agent dans le logement dans la fonction publique

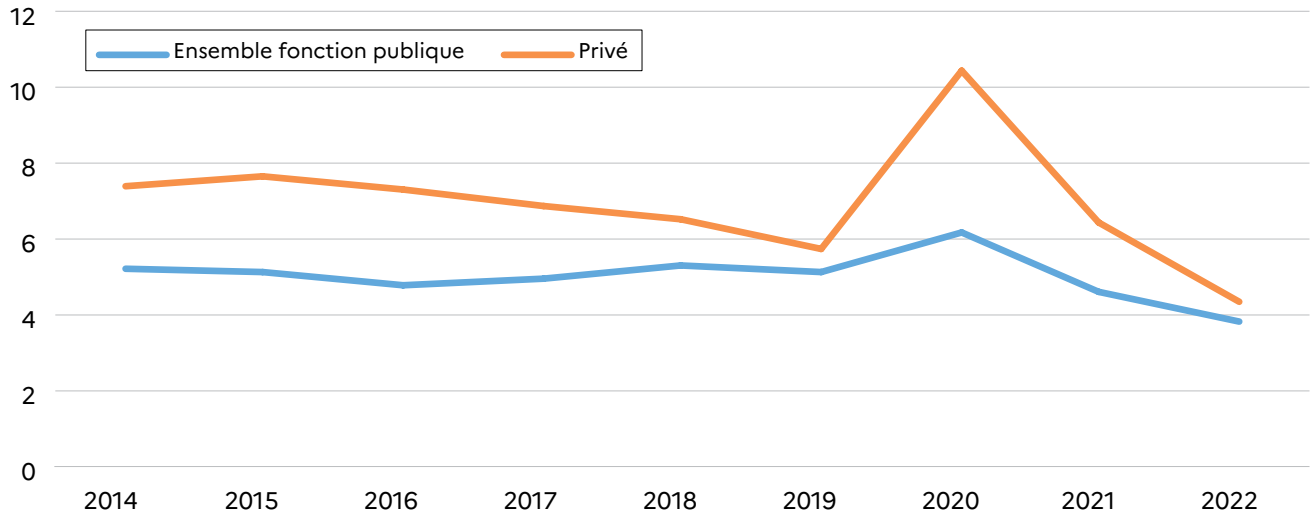
en %

		Femmes				Hommes				Ensemble fonction publique			
		Aucun enfant	Un ou deux enfant(s)	Trois enfants ou plus	Ensemble	Aucun enfant	Un ou deux enfant(s)	Trois enfants ou plus	Ensemble	Aucun enfant	Un ou deux enfant(s)	Trois enfants ou plus	Ensemble
Temps de travail déclaré	Temps complet	82	73	68	77	90	94	92	92	85	80	77	82
	Temps partiel	18	27	32	23	10	6	8	8	15	20	23	18
Situation de sous-emploi	En sous-emploi	5	5	5	5	3	1	2	2	4	3	4	4
	Pas en sous-emploi	95	95	94	95	97	99	98	98	96	96	96	96

Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique s'étant déclarés fonctionnaires ou contractuels (en CDI ou en CDD).
Lecture : En 2022, 82 % des femmes de la fonction publique qui n'ont aucun enfant travaillent à temps complet.

Figure 7 : Évolution de la part de sous-emploi parmi les salariés

en %



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.
Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique s'étant déclarés fonctionnaires ou contractuels et salariés du privé (en CDI ou en CDD).
Lecture : En 2021, 5 % des agents de la fonction publique sont en sous-emploi.

Les contractuels en CDD ont une probabilité 2,5 fois plus élevée d'être en sous-emploi que les agents en CDI

Comme observé dans cette étude, la PCS, le sexe, le versant de la fonction publique, le type de contrat ou la situation familiale sont des variables qui semblent avoir un effet sur le taux de sous-emploi des agents. La régression logistique permet de mesurer cet effet et d'estimer la force des liens entre le sous-emploi et ces différentes caractéristiques (Encadré 2).

Dans la fonction publique, la probabilité relative d'être en sous-emploi plutôt que de ne pas l'être est 2,1 fois plus élevée pour un agent de la FPT que pour un agent de la FPE. Elle est en revanche 0,6 fois moins élevée pour un agent de la FPH que pour un agent de la FPE (Figure 8). Une femme a une probabilité relative deux fois plus élevée d'être en sous-emploi qu'un homme. En revanche, l'âge ne semble pas avoir d'effet sur le taux de sous-emploi. Les employés et ouvriers ont 2,6 fois plus de chances d'être en sous-emploi que les cadres et professions intellectuelles supérieures, et les professions intermédiaires ont un risque 2,1 fois plus élevé de l'être. Enfin, le fait d'être en CDD augmente de 2,5 fois la probabilité d'être en sous-emploi relativement aux agents en CDI, mais cette probabilité baisse pour les fonctionnaires. Une régression du même type sur la probabilité pour un salarié du secteur privé d'être en sous-emploi donne des résultats similaires. Les femmes, les employés, les ouvriers et les salariés en CDD ont également une probabilité plus importante d'être en sous-emploi.

Figure 8 : Principaux déterminants du sous-emploi dans la fonction publique en 2021 et 2022

Variables explicatives		*Odds ratio*
Versant de la fonction publique	FPE	*ref.*
	FPT	2,1***
	FPH	0,6***
Sexe	Femmes	1,9***
	Hommes	*ref.*
Type de contrat	Fonctionnaires	0,3***
	CDD	2,5***
	CDI	*ref.*
Âge	Moins de 30 ans	1,1*
	Entre 30 et moins de 50 ans	*ns*
	50 ans et plus	*ref.*
Professions et catégories socioprofessionnelles	Cadres et professions intellectuelles supérieures	*ref.*
	Employés et ouvriers	2,6***
	Professions intermédiaires	2,1***

Source : Enquêtes Emploi 2021 et 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique s'étant déclarés fonctionnaires ou contractuels (en CDI ou en CDD).

Note : Le modèle est significatif au seuil de 1 %. Les variables significatives sont figurées par des astérisques, au seuil de 1 % (***), 5 % (**) ou 10 % (*). Les variables non significatives sont notées « ns ».

Lecture : À versant de la fonction publique, sexe, type de contrat et âge identiques, la probabilité pour les agents exerçant une profession intermédiaire d'être en sous-emploi plutôt que de ne pas l'être est deux fois plus importante comparativement aux cadres et professions intellectuelles supérieures.

Encadré 1 : Source, définitions et champ

Source
L'enquête Emploi permet de mesurer l'emploi, le chômage et l'activité au sens du Bureau international du travail (BIT). Elle porte sur les individus vivant en logement ordinaire en France (hors Mayotte), âgés de 15 ans et plus. La collecte s'effectue en continu, sur l'ensemble des semaines de l'année. Environ 90 000 personnes répondent chaque trimestre à l'enquête et décrivent leur situation vis-à-vis de l'emploi et du marché du travail au cours d'une semaine dite de référence.

Champ
Cette étude sur le temps partiel et le sous-emploi a été réalisée à partir des enquêtes Emploi 2021 et 2022. Elle porte sur les agents de la fonction publique fonctionnaires, en CDI ou en CDD. L'étude ne prend pas en compte les apprentis, les contrats de professionnalisation, les stagiaires, les intérimaires et les contrats aidés.

Définitions

Temps partiel : Un agent de la fonction publique peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs (naissance d'un enfant, raison de santé, etc.). Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit, ou accordé sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel est accordé pour une période de six mois à un an, renouvelable. L'agent peut demander à travailler à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein. Le temps partiel peut être organisé autour de la durée journalière (avec une réduction de la durée du travail chaque jour), la durée hebdomadaire (le nombre de jours travaillés par semaine est réduit), la durée du cycle de travail ou encore la durée annuelle.

Dans cette étude, la mesure du temps partiel se fait sur une base déclarative, et ne permet pas de distinguer la part de temps partiel, de temps non complet et de temps incomplet. La question suivante est posée :

Dans votre emploi principal, êtes-vous…
À temps complet ?
À temps partiel ?

Les taux de temps partiel publiés dans cette étude sont différents de ceux diffusés dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Les sources statistiques utilisées sont de nature différente :
- l'enquête Emploi est une enquête statistique ;
- le dispositif Siasp utilisé dans le Rapport annuel s'appuie sur des sources administratives.

Sous-emploi : L'Insee définit le sous-emploi comme étant la situation des personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes :
- elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;
- elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou de mauvais temps.

Il se mesure à l'aide de l'enquête Emploi.

Encadré 2 : Méthodologie

Régression logistique
Une régression logistique a été réalisée afin de déterminer quelles sont les caractéristiques des agents qui ont une influence significative sur le fait d'être en sous-emploi ou pas en 2021 et 2022, en prenant en compte les effets de structure entre les différentes variables retenues dans le modèle.

Ainsi, différentes variables ont été prises en compte pour mesurer la probabilité d'être en sous-emploi :
- le sexe ;
- l'âge, à travers trois tranches d'âge ;
- le type de contrat de travail ;
- les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), selon trois modalités ;
- le versant de la fonction publique (FPE, FPT, FPH) dans lequel travaillent les agents.

Les résultats sont présentés sous forme d'*odds ratio,* que l'on peut qualifier de risque relatif ou de chance relative. Ainsi, il faudrait écrire, pour commenter le résultat relatif aux types de contrat des salariés, de la façon suivante : « la probabilité pour un agent en CDD d'être en sous-emploi est 2,5 fois plus importante que celle de ne pas être en sous-emploi comparativement à un agent en CDI ». Par abus de langage et pour ne pas alourdir le texte, la formule suivante est retenue : « les agents en CDD ont une probabilité 2,5 fois plus élevée d'être en sous-emploi que ceux en CDI ».

Rupture de série
Suite à la refonte de l'enquête Emploi, l'Insee a recalculé la pondération utilisée sur les données collectées de 2014 à 2020.

Pour autant, les résultats de 2021 et 2022 ne sont pas totalement comparables à ceux des années précédentes. Par exemple, aucune série longue n'a pu être produite sur les raisons du recours au temps partiel, car cette question a été modifiée suite à la refonte du questionnaire en 2021.

Pour en savoir plus

- Baradji E., Davie E., Duval J. (2016), « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point stat* n° 21, DGAFP. https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/temps-partiel-subi-et-choisi-dans-la-fonction-publique-et-le-secteur-prive
- Briard K. (2017), « L'essor du temps partiel au fil des générations : quelle incidence sur la première partie de carrière des femmes et des hommes ? », *Dares Analyses* n° 33. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2017-033.pdf
- Briard K, Calavrezo O. (2016), « Les femmes à temps partiel et complet : quels parcours professionnels, quels profils ? », *Document d'études* n° 199, Dares. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/de_tempspartiel_briard_calavrezo_270616v.pdf
- Mias A., Barlet B., Mascova E., Edey Gamassou C., Tranchant L. (2023), « Conditions de travail et trajectoires d'emploi des contractuels de la fonction publique de l'État : une approche qualitative par cas-type », *Études, recherche et débat* n° 5, DGAFP. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Etudes%20recherche%20et%20d%C3%A9bats/ERD_condition-de-travail-et-trajectoires-d-emploi-des-contractuels-de-la-FPE_1.pdf
- Mias A. (2022), « Précarité d'emploi et conditions de travail. Expériences de l'emploi et expositions aux risques professionnels des travailleurs intérimaires, des auto-entrepreneur·es et des contractuel·les de la fonction publique », Rapport d'études n° 32, Dares. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/precarite-demploi-et-conditions-de-travail
- Milewski F. (2011), « Précarité et sous-emploi en France », *Les politiques sociales* n° 1-2, pp 35-48. https://www.cairn.info/revue-les-politiques-sociales-2011-1-page-35.htm
- Mourlot L., Yildiz H. (2020), « Quelles sont les conditions d'emploi des salariés à temps partiel ? », *Dares Analyses* n° 25. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quelles-sont-les-conditions-d-emploi-des-salaries-a-temps-partiel
- Parent G., Rebière S. (2019), « Les personnes en situation contrainte sur le marché du travail dans l'Union européenne : un diagnostic complémentaire qui révèle l'ampleur de la main-d'œuvre sous-utilisée », *Insee Références*. https://www.insee.fr/fr/statistiques/3902341?sommaire=3902446
- Pak M., Zilloniz S. (2013), « Le travail à temps partiel », *Synthèse Stat* n° 4, Dares. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synth_Statn4_internet.pdf
- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2022, DGAFP, novembre 2022. https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/rapport-annuel-sur-letat-de-la-fonction-publique-edition-2022
- « Emploi, chômage, revenus du travail », *Insee Références,* Édition 2022, pp 134-135. https://www.insee.fr/fr/statistiques/6453750?sommaire=6453776

S'abonner aux avis de parution des publications statistiques sur la fonction publique

https://www.fonction-publique.gouv.fr/sabonner-aux-avis-de-parution-des-publications-statistiques

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale de l'administration et de la fonction publique

Directrice de la publication : **Nathalie Colin**
Rédacteur en chef : **Gaël de Peretti**
Responsable d'édition : **Nadine Gautier**

Point Stat n° 42 - **ISSN : 2267-6570**

Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information
DGAFP - 139, rue de Bercy - 75572 Paris Cedex 12

© DGAFP-SDessi - Juin 2023