



Les salariés à temps partiel dans les entreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire



Horizons
prospective
et métiers
du commerce

1 Analyse des données publiques	4
1 - Présentation de la branche	4
1.1 Une diversité de profils d'établissements au sein de la branche	4
1.2 Une branche employant un nombre très important de salariés	4
1.2.1 Un nombre de salariés en croissance sur les 10 dernières années	4
1.2.2 Une branche majoritairement féminine	5
1.2.3 Une majorité de salariés de catégorie socio-professionnelle « employé »	5
1.2.4 Une augmentation de la part de seniors, mais un âge moyen stable depuis 2020	6
1.2.5 Une progression des salariés en CDI	6
2 - Le phénomène du temps partiel en France tous secteurs confondus	7
2.1 Qu'est-ce que le temps partiel ?	7
2.2 Le temps partiel au sein de l'économie (toutes branches confondues)	7
3 - Le temps partiel au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	9
3.1 Un taux de temps partiel élevé, en baisse dans la branche et avec des écarts importants selon les profils d'emplois et de salariés	9
3.1.1 La taille de l'entreprise, un facteur à faible impact sur le recours au temps partiel	10
3.1.2 L'activité de l'établissement, facteur déterminant du recours au temps partiel	11
3.1.3 Un temps partiel bien plus important pour les salariés en CDD	12
3.1.4 Une importante part de temps partiel chez les employés	12
3.1.5 Le temps partiel selon les métiers	12
3.1.6 Un taux de temps partiel plus élevé pour les salariés moins diplômés	13
3.1.7 Temps de travail au sein du temps partiel	14
3.2 Les facteurs sociodémographiques	15
3.2.1 Une forte féminisation du temps partiel	15
3.2.2 Le temps partiel par âge	16
3.2.3 La nationalité, un facteur à très faible impact sur le niveau de temps partiel	17
3.2.4 Une faible détermination du temps partiel par la taille du ménage	17
3.2.5 Une relativement faible détermination du temps partiel par la région de travail	17
3.3 Les profils type des salariés à temps partiel	18

II	Perceptions du travail à temps partiel pour les salariés à temps partiel de la branche du commerce et de la distribution à prédominance alimentaire (retours de l'enquête 2023 – salariés de la branche).....	20
	1 - Préambule.....	20
	2 - Les différents contextes dans lesquels s'inscrit l'emploi à temps partiel pour les salariés rencontrés	20
	3 - Les caractéristiques de l'emploi à temps partiel	23
	4 - Les leviers motivationnels et les freins projetés avant d'occuper un emploi à temps partiel	23
	5 - La perception du travail à temps partiel.....	27
	6 - Les perspectives projetées et les attentes associées	31
	6.1 Ceux qui souhaitent poursuivre leur emploi à temps partiel et qui n'ont pas exprimé d'attentes	32
	6.2 Ceux qui souhaitent poursuivre en emploi à temps partiel sous réserve d'adaptation	32
	6.3 Ceux qui ne veulent plus occuper d'emploi à temps partiel.....	33
	7 - En conclusion	33
III	ANNEXE : Note méthodologique	35
	1. Constitution d'un comité de pilotage paritaire.....	35
	2. Conduite de l'étude documentaire et statistique	35
	3. Enquête quantitative auprès des salariés à temps partiel de la branche	36
	4. Entretiens qualitatifs d'approfondissement auprès des salariés à temps partiel au sein d'entreprises de la branche	37
	5. Étude auprès des salariés à temps partiel de la branche du commerce alimentaire.....	37

Date de publication : 24/05/2024

I Analyse des données publiques

1. Présentation de la branche



Chiffres clés sur la branche

23 390
établissements en 2020

747 300
salariés en 2020

89,5%
de salariés en CDI en 2021

57,5%
de femmes en 2021

Source : DARES

1.1 Une diversité de profils d'établissements au sein de la branche

La branche du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC 2216) comptait, au 31 décembre 2020, 23 390 établissements et 15 200 entreprises¹. Elle regroupe² notamment les

entreprises et les établissements exerçant une activité principale de commerce de détail (supérettes, supermarchés, hypermarchés...) ou de gros à prédominance alimentaire.

1.2 Une branche employant un nombre très important de salariés

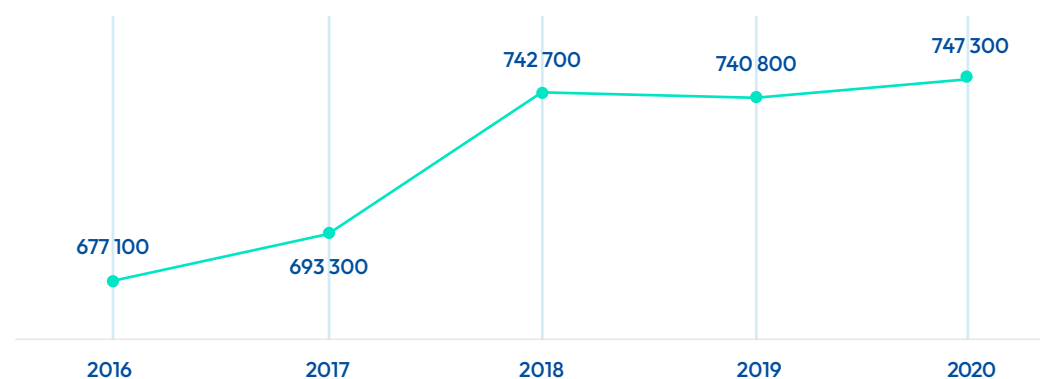
1.2.1 Un nombre de salariés en croissance sur les 10 dernières années

La branche connaît une croissance soutenue en termes d'effectifs salariés, mais aussi en nombre d'entreprises, depuis plus d'une dizaine d'années. En effet, entre 2011 et 2020, les effectifs ont augmenté de plus de 13% (DARES, 2011, 2020³). L'augmentation du nombre d'entreprises est plus nette encore (+50% entre 2011 et 2020), du fait notamment de l'ouverture de petites surfaces de proximité (lesquelles sont généralement exploitées sous forme d'entreprises indépendantes et non d'établissements d'entreprises succursalistes), ainsi qu'à un mouvement de « désuccursalisation » d'entreprises intégrées.

Au 31 décembre 2020, la branche comptait 747 300 salariés et 15 130 entreprises. Ces 747 300 salariés représentaient 620 100 ETP (équivalent temps plein), un chiffre qui souligne le recours fréquent au temps partiel au sein de la branche. Cette situation s'explique entre autres par la présence importante dans les effectifs d'étudiants en études, mais aussi par des métiers en magasins (hôtes et hôtesse de caisse, employés de libre-service...) structurellement sujets au temps partiel. Tous ces éléments sont développés ci-après.



Évolution des effectifs de la branche⁴



¹ DARES. Portraits statistiques de la branche publiés en juin 2023.

² Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALIARTI000023306959/?idConteneur=KALICONT000005635085&origin=list.

³ DARES. Portraits statistiques de la branche.

⁴ DARES. Portraits statistiques de la branche.

1.2.2 Une branche majoritairement féminine

La branche comptait, fin 2020, 57,5% de femmes parmi ses effectifs. Si l'on observe une légère baisse de ce taux (environ 2 points) depuis 2011, les femmes restent majoritaires dans

l'emploi des entreprises de la branche. Sur la base des données disponibles sur le site Horizons Commerce⁵, on constate un maintien de ce taux à 58% de femmes en 2023.

Évolution de la répartition des salariés de la branche par sexe⁶



1.2.3 Une majorité de salariés de catégorie socio-professionnelle « employé »

Plus de 4 salariés sur 5 (83,7%) de la branche sont employés ou ouvriers, une part relativement constante au sein de la branche dans le temps avec une légère baisse (-1 point). Nous assistons, au cours des 10 dernières années, à une légère progression à l'inverse

des professions intermédiaires (+1 point). La part de cadres reste stable et minoritaire (la catégorie socio-professionnelle – CSP – la moins représentée dans la branche).

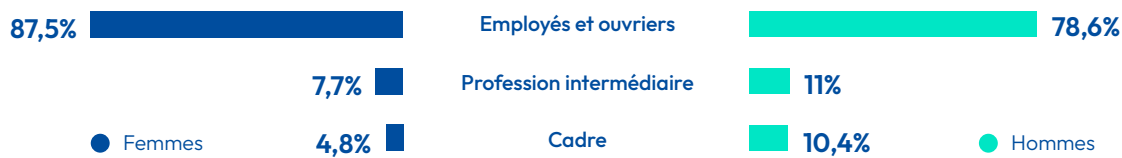
Évolution de la répartition des CSP au sein de la branche⁷



La répartition des CSP dans la branche présente des différences entre les femmes et les hommes. La part de femmes occupant le poste d'employé ou d'ouvrier est plus importante que les hommes (+9 pts). Inversement, la part de femmes cadres est proportion-

nellement plus faible (10,4% des hommes sont des cadres, contre 4,8% des femmes). Cela s'explique par une mixité moins grande des effectifs sur les emplois d'encadrement (on retrouve en moyenne plus de directeurs que de directrices).

Répartition pour chaque sexe des effectifs par CSP au sein de la branche



D'après les données de la Base Tous Salariés de l'INSEE⁸, les métiers les plus représentés de la branche (d'après leur code PCS) sont :

- Les « employés du commerce » : catégorie générique regroupant 46,1% des effectifs de la branche ;

- Les « hôtes et hôtesse de caisse en magasin » : 16,7% ;
- Les « vendeurs et vendeuses en alimentation » : 5,7% ;
- Les métiers de la « maîtrise de l'exploitation des magasins de vente » : 4,1%.

⁵ www.horizons-commerce.fr/

⁶ DARES. Portraits statistiques de la branche.

⁷ DARES. Portraits statistiques de la branche.

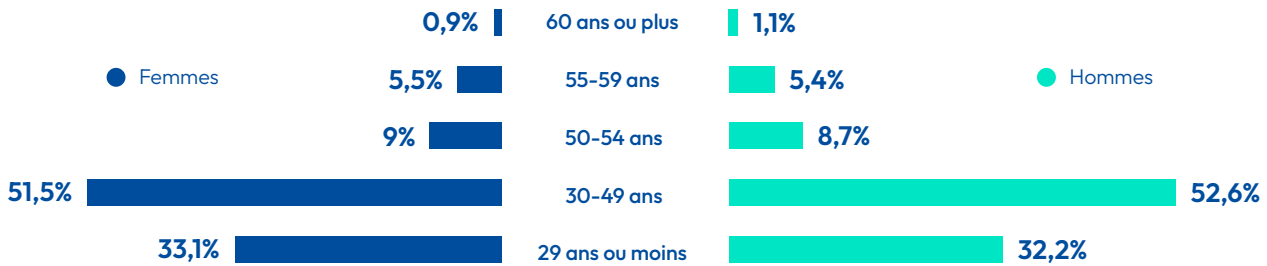
⁸ INSEE (2023). Base tous salariés 2021. Disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7651654>.

1.2.4 Une augmentation de la part de seniors, mais un âge moyen stable depuis 2020

En 2011, plus de la moitié des salariés (51,9%) – hommes et femmes confondus – avaient entre 30 et 50 ans. En 2022, ils ne représentent plus que 43,2% des effectifs de la branche, soit une baisse de plus de 20%. Cela s'explique grandement par une croissance des effectifs salariés de 55 ans et plus. En 2011, moins de 7% des salariés de la branche avaient plus de 55 ans contre 11% 9 ans plus tard. En parallèle, la part de jeunes progresse aussi,

notamment chez les hommes⁹. Au global, on peut observer entre 2020 et 2022 une stabilisation de l'âge moyen voire un léger rajeunissement (34 ans et 2 mois en 2020 contre 34 ans en 2022 – Source Agirc Arrco). Ces variations sont corrélées à l'ancienneté moyenne des magasins, les nouveaux magasins s'appuyant sur de nouveaux salariés, souvent plus jeunes.

Pyramide des âges de la branche en 2011 (par sexe)¹⁰



Pyramide des âges de la branche en 2020 (par sexe)¹¹



1.2.5 Une progression des salariés en CDI

En 2020, la branche comptait 89,5% de salariés en CDI. Cette part est en augmentation par rapport à 2011. Un chiffre qui reste stable en 2021 selon le dernier portrait statistique publié par la Dares, tendance également confirmée sur Horizons Commerce. La part de contrats en CDD a ainsi reculé de plus de 20% en

9 ans, les explications pouvant être multiples : contrats en CDD remplacés par des contrats en CDI, diminution du taux de remplacement des absents, diminution des absences, baisse de l'embauche de renforts en décembre liée à la baisse de l'activité non-alimentaire...

Evolution de la part de contrats en CDI et en CDD dans la branche¹²



⁹DARES. Portraits statistiques de la branche.

¹⁰(DARES, 2011)

¹¹(DARES, 2020)

¹²DARES. Portraits statistiques de la branche.

2. Le phénomène du temps partiel en France tous secteurs confondus

2.1 Qu'est-ce que le temps partiel ?

D'après le code du travail (article L3123-1 et article L3123-7 à L3123-10), toute durée de travail inférieure à celle légalement prévue pour le salarié à temps plein (soit inférieur à 35 heures hebdomadaires, 151,67 heures mensuelles et 1607 heures annuelles dans la grande majorité des branches professionnelles et professions) est considérée comme du temps partiel.

Le contrat proposé au salarié par l'employeur doit également respecter une durée de travail minimale fixée par la convention collective concernée. Dans le cadre de la branche, la convention collective nationale prévoit depuis 2008 une durée minimale de référence de 25 heures hebdomadaire.

Il existe cependant des dérogations à cette durée minimale pour les cas précis listés ci-dessous :

- CDD d'une durée maximale de 7 jours ;
- Remplacement d'un salarié absent ;
- Contrats conclus avec des étudiants de moins de 26 ans ;
- Dérogation demandée par le salarié motivée par des raisons d'ordre professionnel ou personnel (obligations familiales, restrictions médicales, activités associatives, poursuites d'études au-delà de 26 ans, cumul avec un autre emploi en particulier).

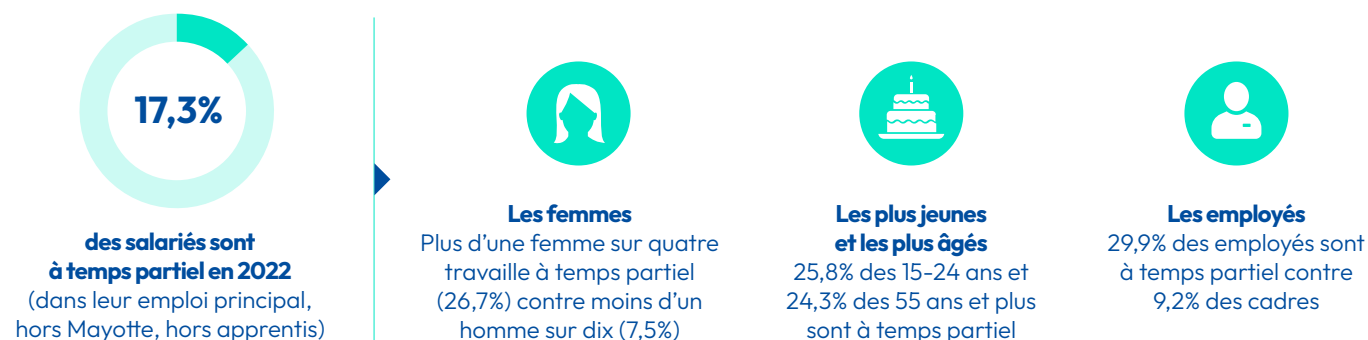
Ces dérogations font l'objet d'une demande formelle (remise en main propre d'une lettre signée par le salarié) auprès de l'employeur¹³. Des précisions sont apportées par branche dans la convention collective nationale.

2.2 Le temps partiel au sein de l'économie (toutes branches confondues)

La DARES publie des rapports annuels sur le temps partiel. Ces statistiques nationales permettent de mettre en perspective les observations réalisées au niveau d'un secteur ou d'une branche

professionnelle. En ce sens, elles sont reprises ci-dessous avant d'aborder la situation plus spécifique de la branche du commerce de détail et gros à prédominance alimentaire.

Données clés du rapport de la DARES sur le temps partiel en France¹⁴



Ce que l'on peut donc retenir :

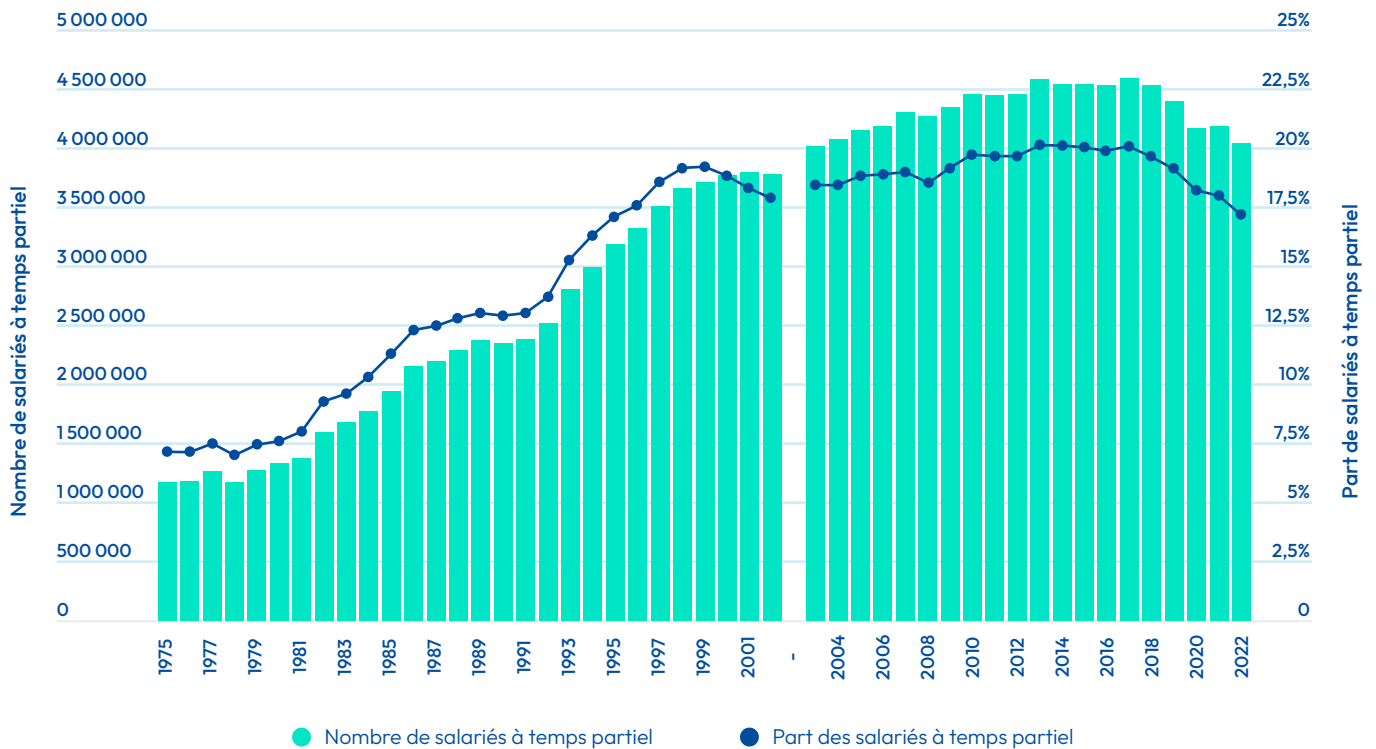
- **Le temps partiel concerne plus les femmes en France.** En 2022, le temps partiel concernait plus d'une femme sur quatre (26,7%), alors que moins d'un homme sur dix est à temps partiel ;
- **Les plus jeunes et les plus âgés sont les plus concernés :** un quart des jeunes de 15 à 24 ans et des personnes âgées de 55 ans et plus sont à temps partiel ;
- **Les employés sont la catégorie socioprofessionnelle la plus concernée par le temps partiel :** presque un tiers des employés en France sont à temps partiel ;
- **Une forte progression historique du temps partiel des années 1970 à 2000, suivie d'une stagnation et d'une baisse à partir de 2017 :** en 40 ans, le nombre de salariés à temps partiel a été multiplié par presque quatre. La part de salariés à temps partiel a également progressé passant de moins de 7,5% des salariés en 1975 pour atteindre un pic en 2017 avec presque 20% des salariés à temps partiel.

¹³ Demande de dérogation à la durée minimale de travail pour un temps partiel.

<https://code.travail.gouv.fr/fiche-service-public/salarie-a-temps-partiel-quelle-est-la-duree-hebdomadaire-minimale-de-travail>.

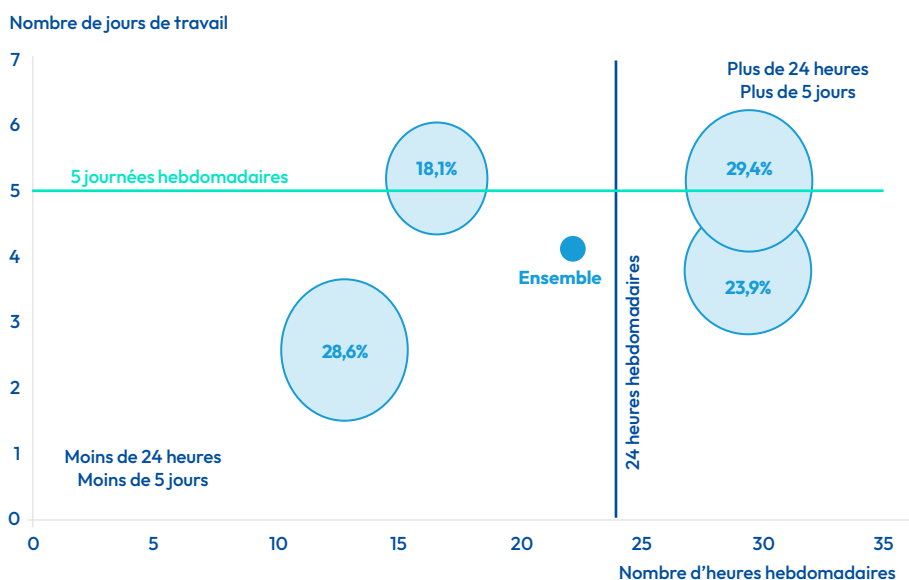
¹⁴ DARES 2023 (Données 2022).

Évolution du temps partiel en France métropolitaine (1975 à 2022)



- **Le temps et la répartition hebdomadaire du temps partiel sont relativement hétérogènes** : alors que 29,4% des salariés à temps partiel travaillent entre 27 heures et 32 heures par semaine, réparties sur plus de 5 jours, 28,6% travaillent entre 10 heures et 15 heures par semaine, réparties sur 1,5 jours à 3,5 jours. En moyenne, les salariés à temps partiel travaillent environ 22 heures par semaine réparties sur quatre jours hebdomadaires.

Répartition des salariés à temps partiel selon l'intensité de leur semaine de travail¹⁴



Lecture : 28% des salariés en France travaillent moins de 24 heures par semaine, réparties sur moins de 5 jours, soit en moyenne 12,8 heures hebdomadaires et 2,6 jours par semaine.

- **Seul 1 salarié sur 4 (26,2%) déclare travailler à temps partiel faute de pouvoir travailler à temps complet** (ce qui correspond au temps partiel « subi » dans l'enquête de la DARES).

La majorité des personnes à temps partiel en France (73,8%) le sont en complément d'une autre activité ou pour adapter leur activité professionnelle à leur situation de vie. Ce type de temps partiel est dit choisi dans l'enquête de la DARES. Les principales raisons citées pour le temps partiel choisi sont :

- Pour pouvoir s'occuper de ses enfants ou d'un proche (24,1%) ;
- Pour avoir du temps libre (15,9%) ;
- Pour des raisons de santé ou de handicap (10,5%) ;
- Pour suivre des études ou une formation (7,1%) ;
- Pour exercer une autre activité professionnelle (6,3%) ;
- Pour disposer d'un revenu d'appoint (4,8%).

Une quinzaine de DRH, responsables recrutement, responsables des affaires sociales... d'entreprises de la branche ont été interviewés dans le cadre de la présente étude pour apporter des éléments d'interprétation sur les chiffres du temps partiel de la branche de commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. Lors de ces entretiens, d'autres raisons encore ont été évoquées avec certains salariés choisissant le temps partiel pour :

- **Reprendre progressivement une activité après une période plus ou moins longue d'inactivité** : ont été citées des situations de femmes souhaitant avoir plus de temps après l'arrivée d'un nouvel enfant ;
- **Avoir une activité temporaire entre 2 emplois** : les travailleurs exerçant des activités à forte saisonnalité ont ici été cités. Un travail à temps partiel dans la branche leur permet de rester actifs tout au long de l'année.

3. Le temps partiel au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Une analyse complète de la statistique publique disponible au moment de l'étude (automne 2023) a été réalisée pour étudier l'évolution et la situation du temps partiel au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

En complément, une quinzaine d'entretiens ont été réalisés auprès de DRH, responsables recrutement, responsables des affaires sociales... d'entreprises de la branche. Ces derniers ont ainsi pu apporter de précieux compléments sur les politiques menées au sein de leurs structures en la matière et sur des éléments d'interprétation des données constatées dans la statistique publique.

On observe ainsi que le temps partiel est très lié aux métiers exercés, les emplois en magasins (hôtes et hôtesse de caisse, employés de libre-service...) étant beaucoup plus concernés que les emplois dans les sièges sociaux, les entrepôts logistiques...

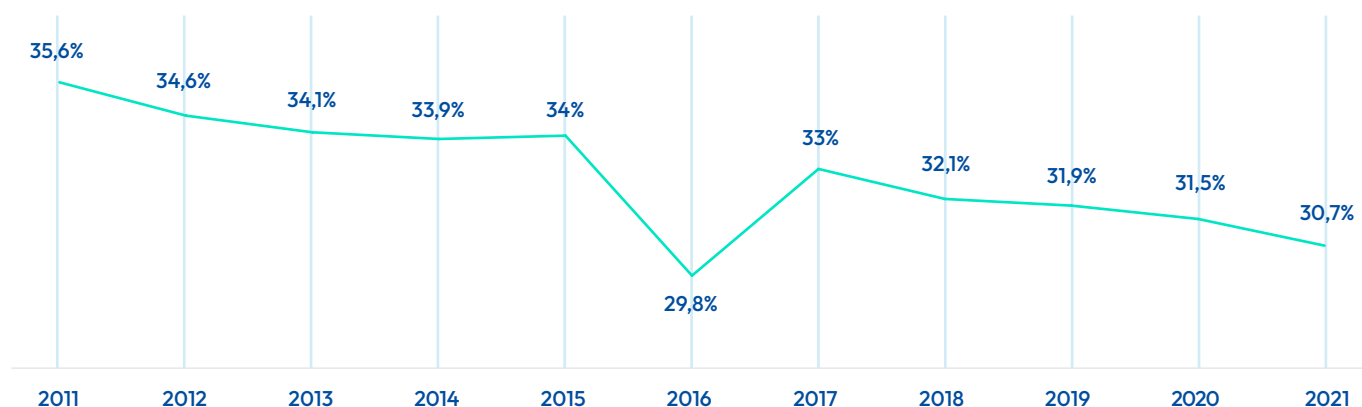
Ainsi, les profils de salariés plus concentrés dans ces emplois (étudiants, femmes, CSP employés, plus faibles niveaux de diplômes...) auront des plus forts taux de temps partiel. De la même manière, les établissements de codes NAF « centrales d'achats », « commerce de gros »... présenteront des taux de temps partiel plus faibles que les établissements de codes NAF « supermarchés », « hypermarchés »...

3.1 Un taux de temps partiel élevé, en baisse dans la branche et avec des écarts importants selon les profils d'emplois et de salariés

En dix ans, le taux de temps partiel dans la branche a diminué de 4,9 points et concernait, en 2021, 30,7% des salariés de la branche¹⁵,

ce qui est bien supérieur au taux de temps partiel constaté toutes conventions collectives confondues (20,6%).

Évolution du taux de temps partiel au sein de la branche¹⁶



¹⁵Insee, base tous salariés 2021.

¹⁶DARES, Portraits statistiques de la branche (2011-2020) & Insee, base tous salariés 2021. Les données de 2011 à 2020 proviennent des portraits statistiques de la DARES, le taux de temps partiel en 2021 provient de la base tous salariés de l'Insee.

En entretien, les équipes RH des entreprises de la branche ont souligné que ce temps partiel impactait globalement peu l'attractivité de leurs offres d'emploi. Le temps partiel est compris par les salariés comme une conséquence naturelle des spécificités des métiers en magasin.

Toutefois, des politiques d'entreprises ont été déployées ces dernières années pour favoriser, dès que possible, le passage à temps plein de leurs collaborateurs à temps partiel. Cela a contribué à l'érosion du taux de temps partiel, comme le développement des caisses automatiques. Cependant, les entreprises anticipent pour les années à venir une stabilisation du niveau actuel de temps

partiel ou une très légère baisse. Mais, même dans un scénario de baisse, le temps partiel devrait rester supérieur à la moyenne nationale tous secteurs confondus. **Les étudiants étant très présents dans les effectifs en magasins (soirées et/ou week-ends), pour avoir des revenus en parallèle de leurs études, il existe un taux incompressible lié à ces publics.** Ils chercheront toujours des secteurs qui, structurellement, ont besoin du temps partiel et proposent des horaires de travail compatibles avec leurs cours.

Au-delà de la dynamique de baisse constatée ces dernières années en matière de temps partiel, on observe, dans la branche, de réels écarts selon le profil et les conditions d'emploi des salariés.



Chiffres clés sur le temps partiel dans la branche

30,7%
de temps partiel parmi
les salariés en 2021

44,6%
de temps partiel parmi
les CDD en 2021

40,1%
de temps partiel parmi
les employés en 2020

62,1%
de temps partiel parmi les
« caissiers en magasin »
en 2021

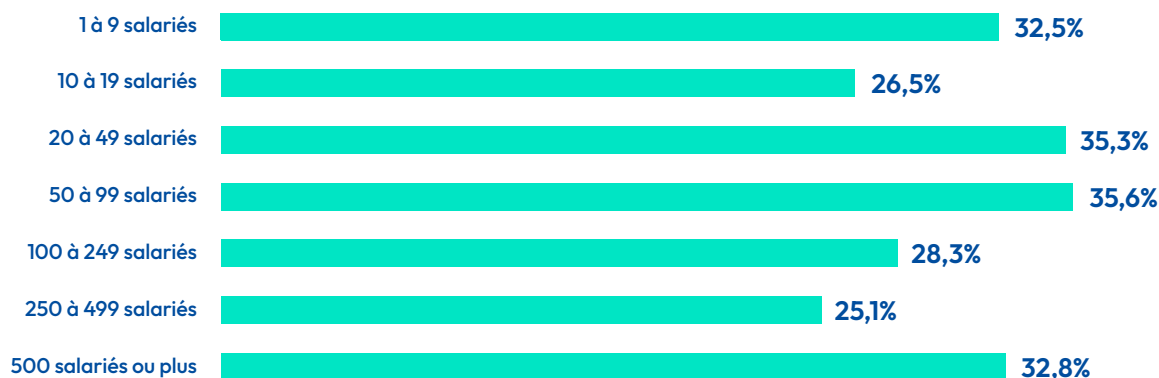
3.1.1 La taille de l'entreprise, un facteur à faible impact sur le recours au temps partiel

La statistique publique ne permet pas d'identifier de corrélation entre la taille de l'entreprise et le recours au temps partiel. Ainsi, si l'on observe des écarts en matière de taux de temps partiel

entre tailles d'entreprises, comme l'illustre le graphique ci-dessous, il n'y a pas de règle d'un plus ou moins grand recours quand la taille de l'entreprise augmente ou diminue.



Taux de temps partiel dans la branche selon la taille de l'entreprise¹⁷



Le taux de temps partiel selon la taille de l'établissement semble plus adapté pour analyser les pratiques par typologie de point de vente. Mais là non plus, aucune règle n'émerge des statistiques observées.

¹⁷(DARES, 2020)



Taux de temps partiel dans la branche selon la taille de l'établissement¹⁸



3.1.2 L'activité de l'établissement, facteur déterminant du recours au temps partiel

Le taux de temps partiel varie fortement, selon l'activité de l'entreprise (code NAF). En effet, il est très peu présent dans les centrales d'achat alimentaires (-18 points par rapport à la moyenne de recours au temps partiel pour les codes NAF représentatifs au sein de la branche), où la part de cadres est plus élevée et les plages horaires moins larges. Il est aussi moins important dans le commerce de gros interentreprises. À l'inverse, il est plus important pour les activités de vente de détail, en magasin. C'est en grande partie lié aux emplois en caisses.

Les responsables RH de la filière interrogés ont en effet souligné que le temps partiel concernait essentiellement leurs points de vente, mais que les raisons du recours au temps partiel variait selon la taille du magasin.

D'un côté, les hypermarchés ont des équipes aux emplois plus spécialisées qu'en supermarchés ou supérettes, certains salariés

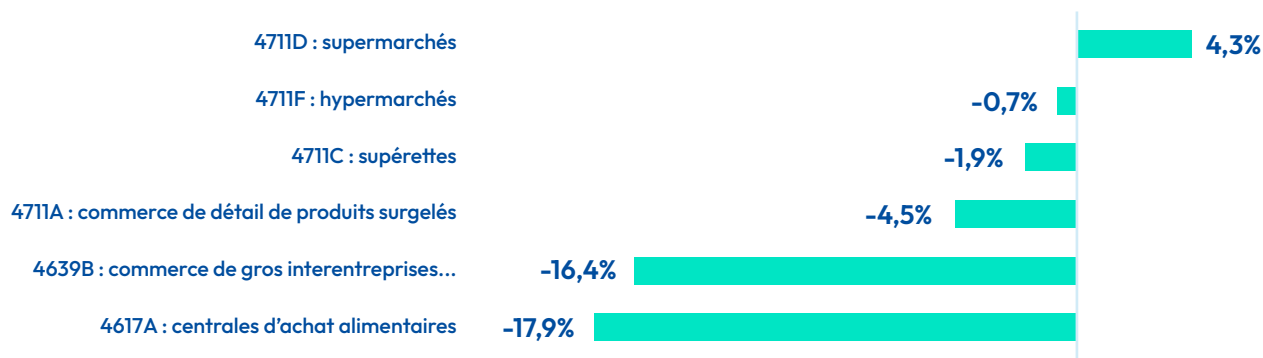
travaillant par exemple uniquement en caisse, fonction générant le plus de temps partiel dans le secteur. De l'autre, les hypermarchés ont plus de salariés et peuvent généralement plus facilement adapter l'organisation de leurs équipes et gérer les variations de charge (saisonnalité, pointes horaires, absences...) pour limiter le temps partiel.

Les plus petites surfaces de vente, aux équipes plus restreintes, mettent en moyenne plus en œuvre la polyvalence, proposant ainsi des postes combinant deux fonctions différentes (typiquement mise en rayon et caisse), ce qui tend à réduire le temps partiel. En revanche, elles font plus appel à des CDD de remplacement pour gérer les aléas (absences / arrêts, démissions...) souvent à temps partiel. Elles sont aussi souvent contraintes à recruter à temps partiel pour des questions budgétaires (le budget permet par exemple de recruter uniquement 4,5 ETP et pas 5).



Écart à la moyenne du taux de recours au temps partiel par code NAF

(Recensement de la population, 2020^{19,20})



¹⁸ (INSE, 2021)

¹⁹ La part de salariés à temps partiel dans le recensement est plus faible que sur les autres bases de données. S'agissant de données autodéclarées, il se peut qu'une personne ayant deux emplois à temps partiel se déclare en temps plein. Ce type d'erreur peut être à l'origine d'une sous-notification du temps partiel. Les données de la DARES, communiquées directement par les entreprises, sont bien plus fiables en ce sens. En revanche, il est toujours pertinent d'utiliser cette base pour mesurer les écarts entre deux mêmes variables présentes.

²⁰ Les données référentes aux supérettes sont à interpréter avec précaution. Seules 36% des entreprises appartenant au code NAF 4711C (supérettes) appartiennent à la convention collective 2216.

3.1.3 Un temps partiel bien plus important pour les salariés en CDD

On observe au sein de la branche que le taux de temps partiel est nettement plus élevé chez les CDD (près de 45%) que chez les CDI (29%).

En entretiens, les représentants RH des entreprises de la branche ont expliqué ce fort recours aux CDD à temps partiel pour diverses raisons. Cela intervient ainsi souvent pour remplacer des

collaborateurs absents. Les CDD sont aussi sollicités pour gérer des effets de saisonnalité, en particulier dans les zones touristiques, ainsi qu'à certaines périodes de l'année de grand afflux comme Noël. Les collaborateurs sont généralement recrutés à temps partiel pour renforcer les équipes pendant les moments de la journée à plus forte activité.

Taux de temps partiel au sein de la branche par type de contrat (Base tous salariés, 2021)²¹

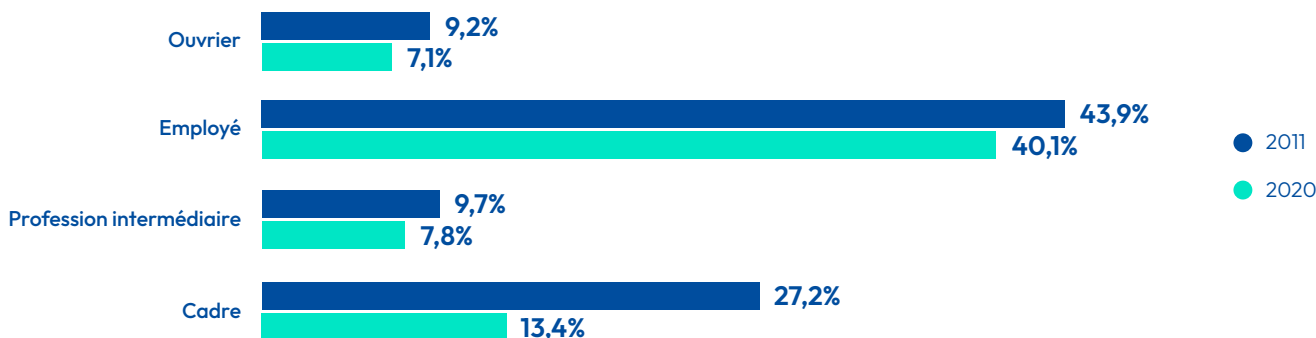


3.1.4 Une importante part de temps partiel chez les employés

Parmi les différentes catégories socio-professionnelles (CSP), au sein de la branche, les « employés » (métiers en caisse, employés de libres services en magasin, vendeurs...) sont ceux qui sont le plus fréquemment à temps partiel (40,1% en 2020) et les « ouvriers » (boucher, poissonnier, personnels en manutention...) le moins. Cela s'explique essentiellement par les typologies de métiers associés à ces deux catégories. On constate aussi que le temps partiel

est en recul sur l'ensemble des CSP. La baisse apparaît, dans les données du ministère du Travail, davantage prononcée parmi les cadres, dont le taux de temps partiel passerait de 27,2% en 2011 à seulement 13,4% en 2020. Cependant la branche souligne que le chiffre de 2011 pour les cadres est manifestement inexact, de tels taux n'ayant jamais été observés chez les cadres de la branche.

Evolution du taux de temps partiel par CSP au sein de la branche²²



3.1.5 Le temps partiel selon les métiers

Au 31/12/2021, la part de temps partiel est élevée pour les « employés de commerce » (35,2%) et « hôtes et hôtesse de caisses en magasin » (62,1%), moins pour les « vendeurs » (autour de 26%) et beaucoup moins pour les fonctions de « maîtrise de l'exploitation des magasins de vente » (moins de 3% de temps partiel).

Les 2 métiers concentrant le plus d'effectifs sont aussi ceux présentant le plus haut niveau de temps partiel. Cela impacte directement le taux de temps partiel global de la branche.

²¹Insee, base tous salariés 2021.

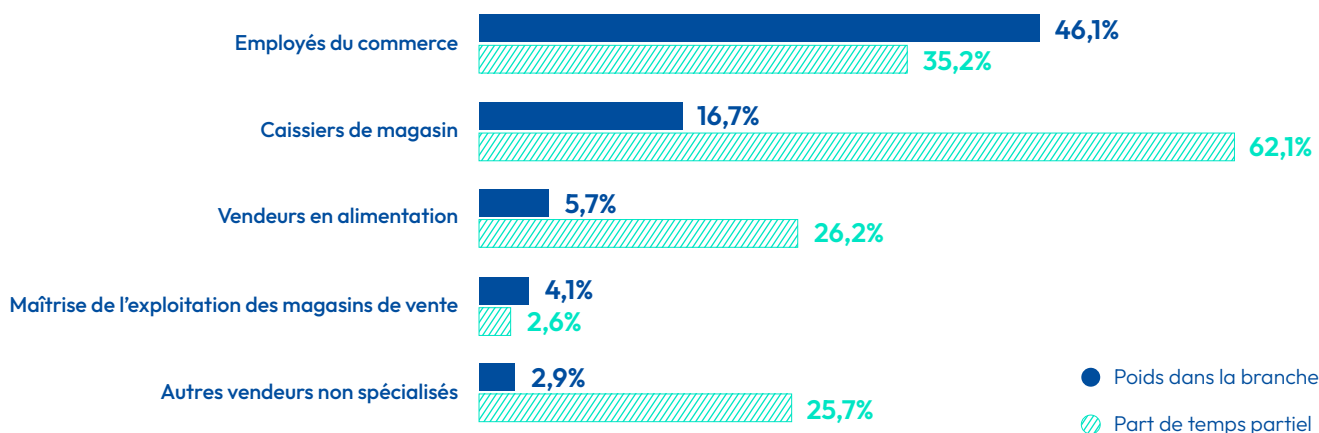
²²DARES. Portraits statistiques de la branche.

En effet, les professionnels de la branche confirment en entretiens que le temps partiel est surtout présent sur les postes de caisse. Contrairement à la mise en rayon, généralement réalisée avant l'ouverture du magasin, l'activité d'encaissement est très sensible à l'afflux de clients. **Le temps partiel apparaît comme une nécessité pour les entreprises afin de gérer la charge additionnelle en caisse**

pendant les heures et journées d'affluence. Pour cette raison, le recours au temps partiel pour cette fonction est perçu comme stratégique par la plupart des interlocuteurs interviewés. Ce temps partiel est parfois réduit en promouvant la polyactivité. En effet, c'est le cas dans certaines entreprises qui proposent à leur personnel en caisse de travailler la mise en rayon, l'accueil client...

Métiers les plus représentés dans la branche et taux de temps partiel²³

(Les métiers sont classés en Professions et Catégories Socioprofessionnelles – nomenclature PCS de l'Insee)



3.1.6 Un taux de temps partiel plus élevé pour les salariés moins diplômés

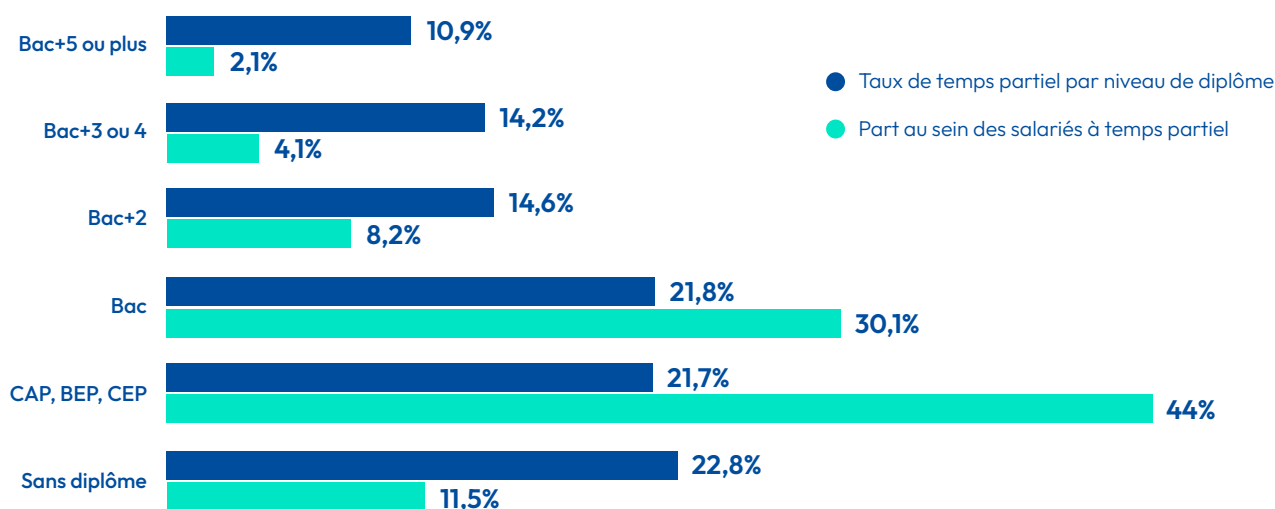
Dans la branche, le taux de temps partiel est inversement proportionnel au niveau de diplôme. Pour appuyer notre analyse, les salariés encore en études ont été exclus du raisonnement (le dernier diplôme n'étant pas représentatif de la fin du parcours académique). Beaucoup de jeunes en études travaillent, en parallèle, très majoritairement à temps partiel de leurs études ce qui pourrait fausser cette analyse.

Pour les codes NAF représentatifs de la branche, on constate dans les chiffres du recensement de la population que les salariés de niveau Bac ou infra-Bac (hors salariés en études) sont à plus de

20% en temps partiel, alors que pour les diplômés de l'enseignement supérieur le taux de temps partiel se situe plutôt entre 10 et 15%. Cela s'explique essentiellement par des écarts de postes occupés par ces profils selon leur niveau d'études.

Ainsi, on constate également que 85% des salariés à temps partiel (hors salariés en études) sont de niveau Bac ou infra-Bac. À nouveau, ces chiffres s'expliquent essentiellement par les emplois (caisse, vente) en magasin occupés par les salariés ayant ces niveaux de diplômes.

Taux de temps partiel dans la branche, selon le niveau d'études et part dans le temps partiel des salariés par niveau de diplôme (hors salariés en études, en 2020)²⁴



3.1.7 Temps de travail au sein du temps partiel

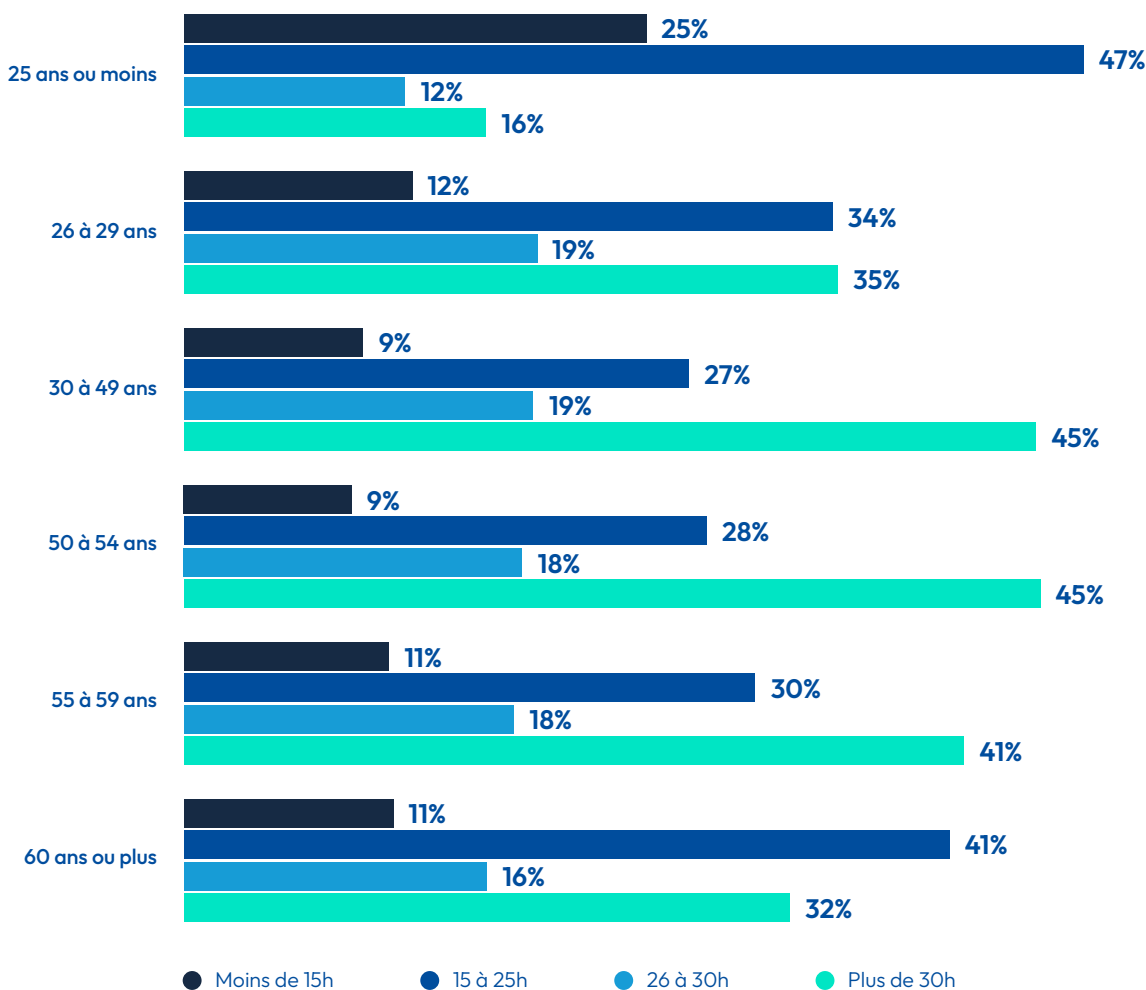
Au sein de la branche, deux profils se distinguent en matière de temps de travail hebdomadaire parmi les populations à temps partiel :

- Les jeunes de moins de 25 ans et les seniors de 60 ans et plus qui sont à temps partiel sont très souvent à moins de 25 heures hebdomadaires de travail :** 48% de jeunes à temps partiel travaillent entre 15 et 25 heures, 25% sont même en dessous des 15 heures hebdomadaires. Ce rythme de travail est privilégié pour concilier le travail avec les études, sachant qu'une large part d'entre eux (les chiffres sont présentés plus loin) est en études. Les étudiants travaillent surtout les week-end (samedi et dimanche) ou pendant la semaine en dehors des horaires de cours. Parmi les seniors de plus de 60 ans à temps partiel, 40% travaillent entre 15 et 25 heures par semaine, 11% étant à moins de 15 heures hebdomadaires.
- Les salariés de 26 à 59 ans majoritairement sur une durée hebdomadaire autour de 30 heures hebdomadaires de travail :** il s'agit d'un rythme de travail qui se rapproche du temps plein. En effet, plus de 45% des salariés à temps partiel et âgés entre 30 et 54 ans travaillent au moins 30 heures par semaine.

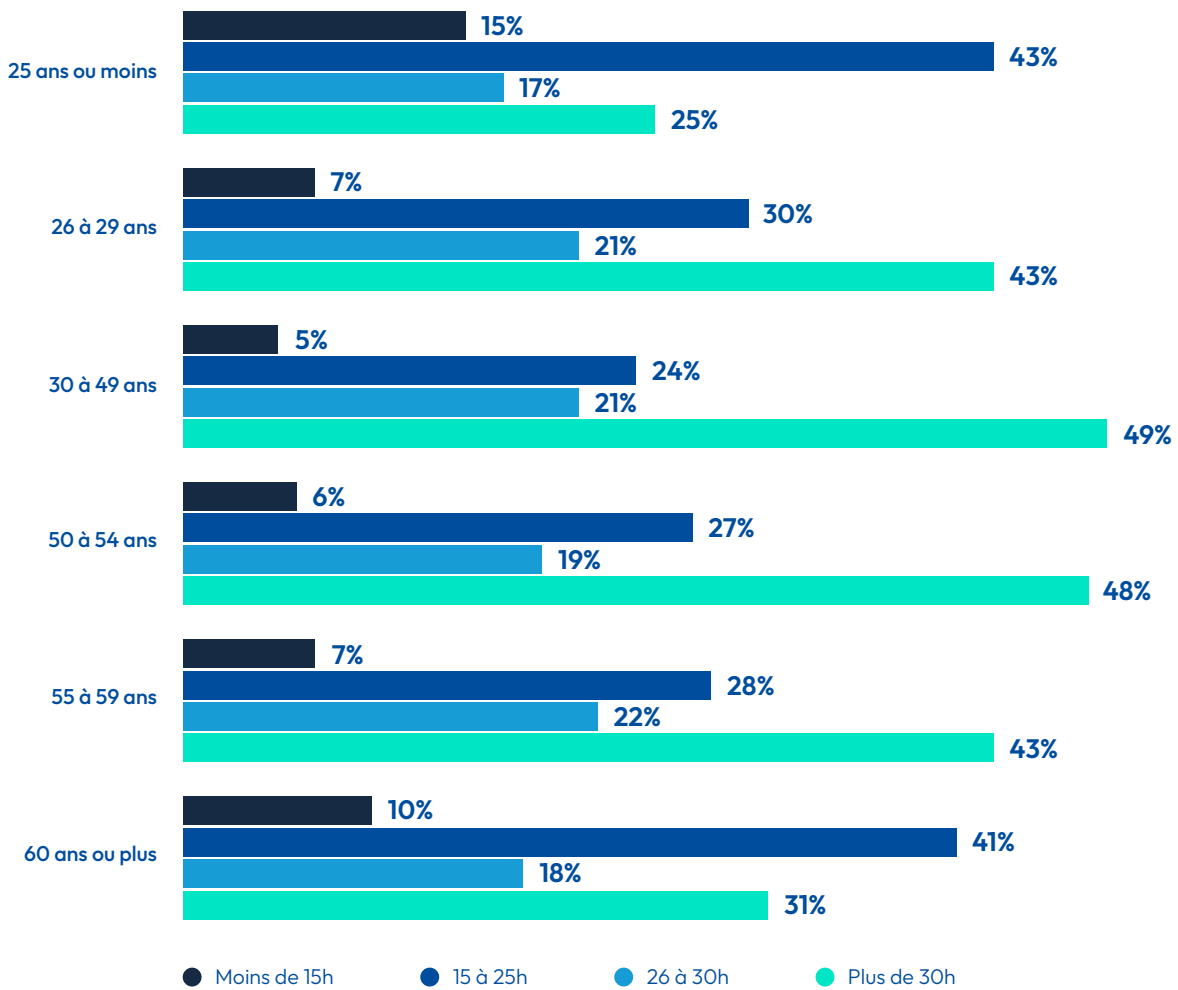
L'analyse de l'évolution des temps partiel entre 2017 et 2021 permet d'observer une diminution globale du nombre d'heures travaillées. Le temps partiel à plus de 30 heures a baissé pour presque toutes les tranches d'âge. Au contraire, le temps partiel à moins de 15h a augmenté pour presque toutes les tranches d'âge. Le phénomène est très marqué pour les jeunes de moins de 25 ans. En 2017, 58% travaillaient moins de 25h par semaine. En 2021, presque trois quarts d'entre eux est à ce rythme de travail (72%). **Cela peut traduire une politique de passage à temps complet de salariés à temps partiel proches du temps complet (dans la majorité des entretiens, les RH interrogés ont cité de telles politiques mises en place dans leur entreprise durant la dernière décennie), mais aussi une augmentation du nombre d'étudiants.**

Temps de travail dans la branche, par tranche d'âge en 2021

(Parmi les populations à temps partiel. Base tous salariés, 2021)



 **Temps de travail dans la branche, par tranche d'âge en 2017**
 (Parmi les populations à temps partiel. Base tous salariés, 2017)



3.2 Les facteurs sociodémographiques



Chiffres clés sur le temps partiel dans la branche



76%
des salariés à temps partiel sont des femmes



24%
des salariés à temps partiel sont des hommes



41,4%
de temps partiel parmi les femmes en 2020



18,2%
de temps partiel parmi les hommes en 2020

3.2.1 Une forte féminisation du temps partiel

Comme dans l'économie globale, dans la branche, le temps partiel concerne plus spécifiquement les femmes. En effet, trois quarts des salariés à temps partiel sont des femmes. Cependant, depuis 2011, la part de femmes à temps partiel a fortement diminué.

En 2011, 48,5% des salariées de la branche étaient à temps partiel, contre 41,4% en 2020 (-7 points). Inversement, le taux de temps partiel a légèrement augmenté depuis 2011 pour les hommes (+1,6 point).

Évolution de la part de temps partiel dans la branche par sexe²⁵

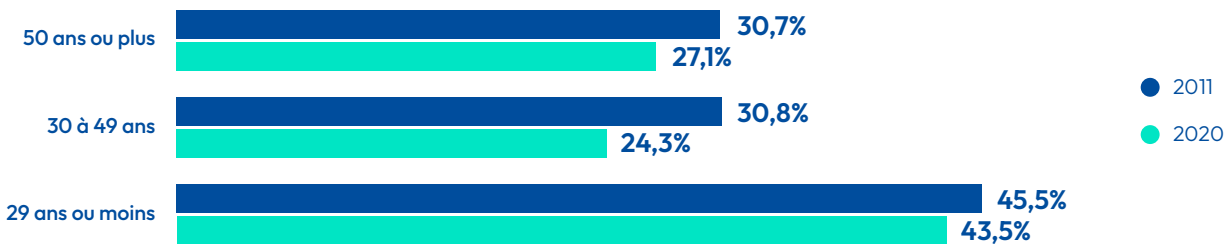


3.2.2 Le temps partiel par âge

Le temps partiel est fréquent dans la branche sur toutes les tranches d'âge. **Entre 2011 et 2020, le taux de temps partiel est en baisse pour toutes les tranches d'âge.** Les salariés entre 30 et 39 ans sont les plus concernés par cette baisse (-20%). Le temps

partiel chez les personnes âgées de 30 ans ou moins baisse relativement moins (-5%). Cette tranche d'âge connaît le plus fort taux de temps partiel de la branche.

Évolution de la part de temps partiel dans la branche par âge²⁶



Les données de la base « tous salariés » nous permettent d'être plus précis encore sur les tranches d'âge et d'identifier la part de temps partiel chez les jeunes de 25 ans et moins. Cette segmentation s'avère pertinente, car la part de jeunes à temps partiel

est bien plus élevée chez les jeunes de 25 et moins que parmi les jeunes âgés de 26 à 29 ans. **Le travail en parallèle des études est un facteur déterminant du niveau de recours au temps partiel.**

Taux de temps partiel en 2021 dans la branche parmi les salariés de moins de 25 ans²⁷



On observe dans les données du recensement de la population, qu'au sein de la branche, le taux de temps partiel s'élève à presque 73% pour les jeunes de « 25 ans et moins en études ».

Il est de seulement 28,8% pour ceux qui ne sont pas en études, un taux similaire aux autres tranches d'âge. **Cette observation permet de confirmer le fait qu'une partie conséquente de jeunes choisit de travailler pour la branche en parallèle de leurs études.**

Part de temps partiel dans la branche parmi les jeunes de 25 ans et moins selon leur inscription (ou pas) à des études supérieures²⁸



²⁵DARES. Portraits statistiques de la branche.

²⁶DARES. Portraits statistiques de la branche.

²⁷Insee, base tous salariés 2021.

²⁸Insee, recensement de la population, 2023.

3.2.3 La nationalité, un facteur à très faible impact sur le niveau de temps partiel

La nationalité du collaborateur n'a pas d'impact sur la propension à travailler à temps partiel. En effet, d'après le recensement de la population de 2020, 27,8% des étrangers salariés de la branche

étaient à temps partiel, soit uniquement 2 points de plus que les salariés de nationalité française²⁹. Cette différence n'est pas structurante.

Part de temps partiel dans la branche parmi les salariés français et étrangers³⁰ (Source : Recensement de la population de 2020)

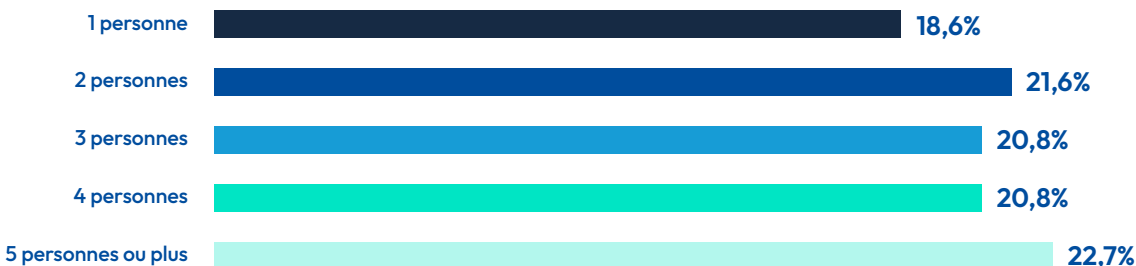


3.2.4 Une faible détermination du temps partiel par la taille du ménage

D'après les chiffres du recensement de la population de 2020, la taille du ménage apparaît également peu déterminante du taux de temps partiel. Un ménage plus nombreux n'est pas nécessairement à l'origine de taux de temps partiel plus élevés. Un léger écart peut être perçu (2 points de plus pour les ménages avec 5 ou plus personnes par rapport aux ménages à 3 personnes), mais cette différence n'est pas structurante au globale.

Le seul phénomène marquant reste la plus faible propension des personnes vivant seules à être à temps partiel (taux de temps partiel de 18,6%). Les personnes vivant seules sont souvent amenées à travailler à temps plein, ne pouvant pas compter sur le revenu complémentaire d'un partenaire pour les dépenses de son foyer.

Taux de temps partiel selon la taille du ménage (hors jeunes de 25 ans et moins)³¹



3.2.5 Une relativement faible détermination du temps partiel par la région de travail

Le taux de temps partiel reste globalement proche des 30 % dans toutes les régions de France, avec des écarts notamment en Île-de-France et Corse (plus faibles taux de temps partiel) ou en Occitanie (36,3 %). Mis à part ces trois régions, le taux de temps partiel est globalement constant.

En entretiens, les représentants RH du secteur ne s'accordent pas sur les raisons expliquant ces écarts entre régions. D'ailleurs, on constate que la maille régionale est trop large pour conclure sur le sujet, les situations étant très différentes entre territoires au sein d'une même région.

Ainsi parmi les pistes abordées en entretiens, certaines entreprises expliquent qu'elles sont contraintes de recruter à temps plein dans

certaines zones d'emploi connaissant de fortes tensions au recrutement ou présentant un coût de la vie plus élevé (ex. certaines zones frontalières, certaines agglomérations...). Cela contracte davantage leurs marges, mais sans cela elles déclarent qu'il est extrêmement difficile de recruter et que cela menace leur activité. On constate aussi que l'Île-de-France concentre un plus grand nombre de sièges et d'entrepôts logistiques, ces derniers ayant des métiers moins concernés par le temps partiel. Enfin, le marché de l'emploi dans les grandes villes (grands centres universitaires) se caractérise par une forte présence d'étudiants à temps partiel pendant la semaine et le week-end. Dans des zones plus rurales, les profils à temps partiel sont plus variés.

²⁹La part de salariés à temps partiel dans le recensement est d'ailleurs plus faible que sur les autres bases de données. S'agissant de données autodéclarées, il se peut qu'une personne ayant deux emplois à temps partiel se déclare en temps plein. Ce type d'erreur peut être à l'origine d'une sous-notification du temps partiel. Les données de la DARES, communiquées directement par les entreprises, sont bien plus fiables en ce sens. En revanche, il est toujours pertinent d'utiliser cette base pour mesurer les écarts entre deux mêmes variables présentes, comme la nationalité.

³⁰Insee, recensement de la population, 2023.

³¹Insee, recensement de la population 2023.



3.3 Les profils type des salariés à temps partiel

Après le croisement de l'ensemble des variables analysées, il est possible de dresser trois profils types (âge / CSP), très représentatifs du temps partiel dans la branche :

- **Les jeunes de moins de 25 ans** : d'après les données de la base « tous salariés³³ », ces jeunes représentent 32,3% des salariés de la branche.

Si le temps partiel était distribué de manière homogène sur toutes les tranches d'âge, ils représenteraient 32,3% des salariés à temps partiel de la branche. Or, ils représentent presque la moitié des salariés à temps partiel (48,3%). Ils sont ainsi surreprésentés (+50%) parmi les populations à temps partiel. Cela est lié, dans de nombreux cas, à un choix volontaire de travailler dans une branche qui offre cette possibilité en parallèle de ses études ;

- **Les femmes de 30 à 49 ans** : presque un quart des salariés de la branche rentrent dans cette catégorie. Elles pèsent également pour presque un quart des salariés à temps partiel. Leur poids relatif au sein du temps partiel est donc proportionnel à leur présence dans la branche ;

- **Les femmes de 55 ans et plus** : elles représentent seulement 6,9% des salariés de la branche, en revanche, 9% de tous les salariés à temps partiel. Elles sont ainsi surreprésentées de plus 30%.

Pour ces 3 profils, il apparaît que ce sont les mêmes métiers en magasin qui sont très majoritaires : hôtes et hôtesse de caisse, vendeurs et vendeuses, employés de libre-service... Ceci explique les taux plus importants à temps partiel.

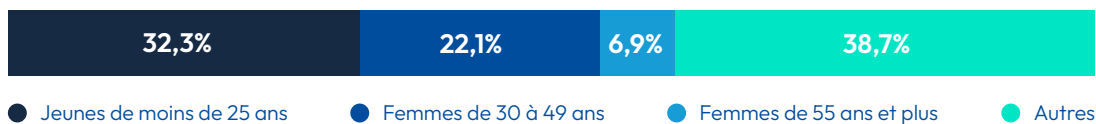
Ensemble, ces trois profils comptent pour 80% des salariés à temps partiel de la branche, alors qu'ils ne représentent que 62% des salariés de la branche.

En comparant les données sur les 10 dernières années, on constate que cela a été accentué par un plus grand recours aux jeunes et aux jeunes en études. En revanche, le poids des femmes de 30 à 49 à temps partiel a fortement diminué entre 2017 et 2021. Leur poids global parmi les effectifs a également fortement baissé. La part de femmes de 55 ans et plus a aussi augmenté parmi les salariés à temps partiel (elles représentaient seulement 5,5% des salariés à temps partiel en 2017 contre 9% en 2021). Ces trois profils représentaient à eux seuls 77% des effectifs à temps partiel en 2017 et plus de 80% en 2021.

³²Insee, base tous salariés, 2021.

³³Insee, base tous salariés, 2021.

Répartition des salariés de la branche en 2021



Répartition des salariés à temps partiel en 2021



Répartition des salariés de la branche en 2017



Répartition des salariés à temps partiel en 2017



II Perceptions du travail à temps partiel pour les salariés à temps partiel de la branche

(retours de l'enquête 2023 – salariés de la branche)

1. Preamble

L'exploration du vécu des salariés à temps partiel au sein de la branche a été réalisée en **mix méthodologique** (cf. note méthodologique en annexe) :

- **Une enquête quantitative** réalisée auprès d'un large échantillon représentatif de 1500 salariés à temps partiel au sein de la branche ;
- **Un approfondissement qualitatif par entretiens** auprès de 16 de ces salariés à temps partiel.

Lorsque cela était possible, les résultats de l'enquête quantitative ont été comparés à ceux de 2013 « *Étude auprès des salariés à temps partiel de la branche du commerce alimentaire* » réalisée par le cabinet LH2 pour l'Observatoire prospectif de la branche.

S'agissant de l'approfondissement qualitatif, nous avons distingué chez les personnes interviewées, 3 postures différentes :

- **6 répondants ayant une posture « choisie »**, c'est-à-dire les salariés qui ont choisi d'occuper un emploi à temps partiel ;
- **8 répondants ayant une posture « consentie »**, c'est-à-dire les salariés qui ont consenti un temps partiel, sur la proposition de leur employeur ;
- **2 répondants ayant une posture plus « par défaut »**, c'est-à-dire les salariés qui souhaitaient un emploi à temps plein et n'ont le choix que d'accepter un emploi à temps partiel.

2. Les différents contextes dans lesquels s'inscrit l'emploi à temps partiel pour les salariés rencontrés

Au moment où ils ont été embauchés à temps partiel dans leur entreprise actuelle, une majorité de salariés (59%) interrogés était déjà en emploi :

- 9% à temps plein, davantage encore pour les professionnels des métiers de bouche (24%) ;
- Et 50% à temps partiel.

Les autres salariés à temps partiel au sein de la branche étaient soit étudiants (à 25%, avec une plus forte représentation chez les plus jeunes) soit demandeurs d'emploi (à 15%).

Pour la majorité des salariés (57%), il s'agissait d'un **temps partiel « choisi »** dans la mesure où ils **recherchaient en priorité un emploi à temps partiel**.

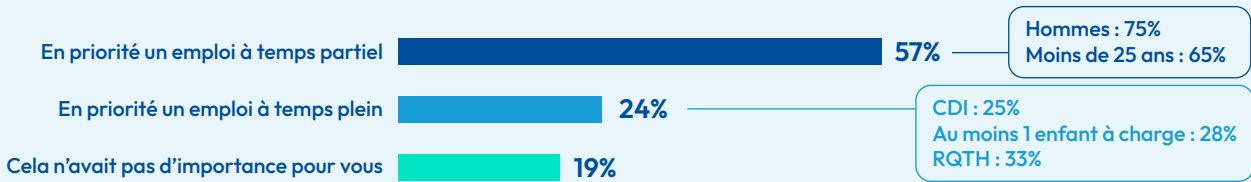
Près du quart (24%) recherchaient quant à eux en priorité un emploi à temps plein. Le recours au temps partiel s'apparente ainsi davantage à un **temps partiel « consenti » ou « par défaut »** (avec une sur représentation parmi les salariés qui étaient déjà en CDI, les personnes ayant au moins 1 enfant à charge ou encore les salariés bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH)).

À noter que pour **19% des salariés la quotité de temps de travail n'avait pas d'importance** au moment de leur recherche.

En définitive, la très grande majorité a été embauchée à temps partiel (88%), un résultat stable par rapport à 2013 (86%). L'analyse de ces résultats par type de structure révèle une certaine homogénéité, seuls les salariés en Drive se démarquent puisqu'ils recherchaient davantage que les autres un emploi à temps partiel (89%).

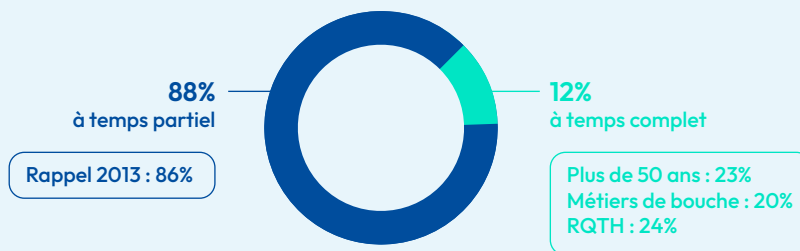
Et à ce moment là, vous recherchez...

Base : à tous (1 506 répondants)



Et avez-vous été embauché / embauchée...?

Base : à tous (1 506 répondants)



Le volet qualitatif a permis de **comprendre et d'identifier précisément des contextes de vie** (très diversifiés, propres à chaque individu) **dans lesquels s'inscrit l'emploi à temps partiel.**

D'une part, on constate que cette grande diversité de contextes et de situations de vie peut se structurer autour de 2 principales catégories que sont :

1. Ceux qui occupent **un emploi à temps partiel de courte durée.** Ce contexte concerne plusieurs types de profils : **les étudiants-salariés** (les étudiants cherchant un « job » en complément de

leurs études), **les travailleurs en situation de précarité** (les demandeurs d'emploi qui souhaitent participer aux finances du foyer, trouver une solution temporaire pour faire face à des difficultés financières), les **salariés « seniors »** (les personnes proches de la retraite, en situation d'invalidité) ou encore **les travailleurs en transition professionnelle** (les personnes en instabilité professionnelle qui recherchent d'autres expériences, sans parvenir à décrocher un poste en CDI ou encore les personnes qui sont en recherche de leur voie professionnelle et qui souhaitent découvrir plusieurs postes / métiers).



« Je dois me concentrer sur mes études et en même temps le logement à Bordeaux ce n'est pas évident, donc [j'occupe un emploi à temps partiel] pour amoindrir les charges de mes parents. » (Étudiante, supermarché)



« J'ai 62 ans. J'ai travaillé très longtemps dans la pub, plus de 30 ans. Et j'ai eu un accident vasculaire cérébrale qui m'a démolé. Et j'ai beau habiter chez ma fiancée, c'est difficile de vivre sur un seul salaire. Donc je cherchais du boulot et complètement par hasard je suis rentré dans une supérette bio pour faire les courses et le gérant m'a dit qu'il cherchait des gens... Et c'est comme ça que j'ai trouvé. » (Salarié, superette indépendante)



« Je suis en invalidité et j'ai déjà 58 ans donc l'intérêt pour moi c'était de retrouver un travail, peut-être pour mon bien-être aussi... » (En recherche d'emploi, supérette)



« J'ai fait de la préparation de commande pendant mes études et de la livraison de plats à domicile. Mais là, j'ai pris ce poste parce que les missions m'intéressaient et il y avait des avantages sociaux. Et puis aussi je voulais prendre un peu mon indépendance et quitter le domicile familial. » (En recherche d'emploi, supermarché)

Cette première catégorie intègre des salariés qui recherchent avant tout **un emploi pour les « dépanner », temporaire, sur une durée limitée**. Il s'agit ici de salariés ayant choisi ou consenti un emploi à temps partiel.

2. Ceux qui occupent un emploi à temps partiel sur une période de longue durée. Un contexte qui concerne notamment **les personnes qui ont eu des difficultés à trouver un emploi dans leur secteur et ont eu recours à l'emploi à temps partiel faute de trouver mieux**. Elles ont commencé un temps partiel en effectuant des recherches actives dans un autre secteur en parallèle et n'ont jamais pu trouver un autre emploi. Sont également concernées

par ce constat **les personnes qui souhaitent se consacrer à leur famille / leur vie personnelle** pendant une durée déterminée et qui n'ont finalement pas repris d'emploi à temps plein par confort ou par nécessité, du fait d'obligations personnelles très lourdes. Par ailleurs, cela concerne également **les personnes qui ont commencé à temps plein et sont passées à temps partiel à la suite d'un accident du travail** ou encore **les travailleurs multi-emplois** (ceux ayant cumulé plusieurs emplois à temps partiel, par exemple plusieurs missions d'intérim en parallèle, et qui estiment que le temps partiel sera un tremplin vers un emploi à temps plein).



« C'est vraiment pour avoir du temps pour m'occuper de mon fils, l'accompagner à ses rendez-vous médicaux, c'est pour ça que j'ai choisi cette option-là pour l'instant. » (Salariée, supermarché)



« Je venais d'avoir mon enfant. Il fallait bien que je travaille. Je me suis dit "Je vais essayer". Ça m'a plus ou moins plu, l'ambiance était sympa, le boulot il n'y avait rien de bien compliqué, donc je suis restée quand ils m'ont proposé un CDI. Même si ce n'était pas ce que je visais au départ. Au départ, je le voyais comme du provisoire, je me disais le temps de reprendre mes études ou de trouver autre chose. Et puis au final on s'installe, la routine fait que... » (Salariée, hypermarché)



« J'ai eu un problème de santé, j'ai dû me faire opérer d'une épaule et je ne pouvais plus travailler 35H donc je suis passée à temps partiel. Je suis reconnue travailleur handicapé et ça a été mis en accident du travail donc je touche une rente tous les 3 mois, ce qui m'a permis de faire un temps partiel. » (Salariée, hypermarché)



« En intérim on prend ce qui vient donc avoir même un temps partiel pour l'instant ça me convient. Je voulais trouver une solution plus stable. Je voulais me poser sur du long terme. C'est un choix sans être un choix, je préférerais du temps complet, mais pour l'instant je m'y sens bien. » (Salariée, supérette)

Cette deuxième catégorie intègre les salariés qui recherchent avant tout un emploi **« par nécessité » personnelle, professionnelle ou financière**. Ils ont décidé d'occuper un emploi à temps partiel soit « par défaut », **soit « par choix » ou de manière « consentie »**.

Les répondants à l'enquête ont également mis en avant **différents contextes et moyens d'accès à un emploi à temps partiel, qui varient selon les trois postures** identifiées :

1. D'une part, parmi les salariés ayant « choisi » ou « consenti » un emploi à temps partiel, on trouve notamment ceux qui **cherchaient volontairement** un emploi à temps partiel en raison de leurs exigences / contraintes personnelles, de leur situation personnelle, mais aussi ceux qui étaient en temps plein et ont demandé à passer à temps partiel pour raisons personnelles ou médicales (grossesse difficile, accident du travail...).



« Depuis quelques années je cherchais quelque chose qui soit justement plus souple au niveau des horaires pour pouvoir justement faire d'autres choses à côté. Pour pouvoir plus facilement gérer des impératifs personnels, les horaires, les rendez-vous... » (Salarié, activité logistique)

2. D'autre part, certains salariés ayant « consenti » un emploi à temps partiel ne recherchaient pas d'emploi et **ont eu l'opportunité** d'en trouver un via la recommandation d'un proche / d'un tiers.



« J'ai fait un burn out et j'ai arrêté un petit peu de travailler. Je ne cherchais pas vraiment de travail dans mon secteur (secrétariat), je savais que c'était saturé. J'ai trouvé ce poste par une maman d'un enfant de l'école. » (Salariée, supermarché)

3. Enfin, **pour les salariés ayant occupé un emploi à temps partiel plus « par défaut »**, il s'agit de salariés **qui recherchaient un emploi à temps plein** et qui ont saisi l'opportunité du temps partiel en attendant de trouver mieux.



« Je suis restée 8 mois au chômage. J'ai une formation de comptable à la base, j'avais fait de nombreuses lettres spontanées et beaucoup restaient sans réponse. Je me suis dit pourquoi pas ça peut être intéressant. » (Retraitée, supermarché)

3. Les caractéristiques de l'emploi à temps partiel

Près de 1 salarié sur 5 (19%) cumule plusieurs emplois à temps partiel (que ce soit dans la même enseigne, dans le même secteur ou dans un autre secteur), en nette augmentation depuis 2013 (+14 pts). Plusieurs profils se démarquent tout particulièrement :

- Les hommes (27%) ;
- Les salariés ayant au moins 1 enfant à charge (26%) ;
- Et les métiers de bouche (37%).

Cet autre emploi à temps partiel se trouve majoritairement dans le même secteur, que ce soit au sein de la même enseigne (à 29%) ou dans une autre (37%). Les cumuls d'emplois à temps partiel apparaissent plus fréquents au sein des supérettes (26%) et dans les activités de logistique (27%).

Le nombre d'heures prévu au contrat semble de plus en plus être défini à la demande du salarié (46% contre 25% en 2013), spécialement pour les plus jeunes (50% chez les moins de 25 ans), les activités de transport / logistique (57%) ou encore les fonctions supports (60%).

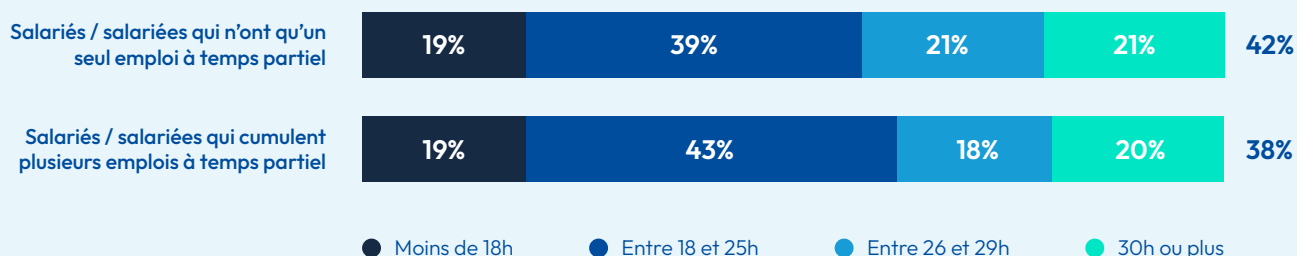
Pour 44% des salariés, le nombre d'heures prévu dans leur contrat de travail a été proposé par leur entreprise (-21 pts par rapport à 2013) et, pour les 10% restant, cela a fait l'objet d'une négociation entre le salarié et l'entreprise.

Ce volume d'heures de travail prévu au contrat apparaît par ailleurs légèrement supérieur pour les salariés ayant un seul emploi à temps partiel (par rapport à ceux qui cumulent plusieurs emplois).

Nombre d'heures travaillées tous contrats confondus

En cumulant tous vos emplois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine ?

Base : à tous (1 506 répondants)



4. Les leviers motivationnels et les freins projetés avant d'occuper un emploi à temps partiel

La recherche d'un emploi à temps partiel semble avant tout guidée par la volonté / nécessité d'articuler contraintes personnelles et activité salariée :

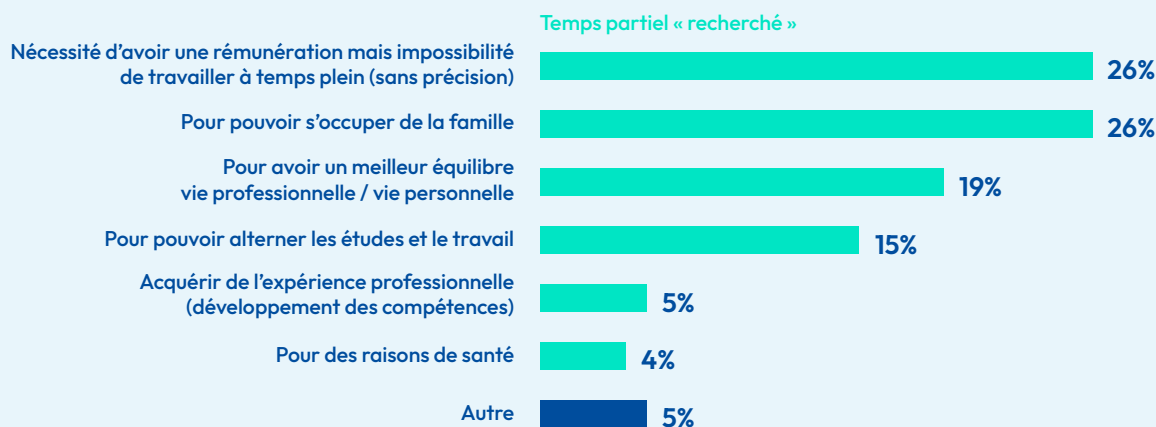
- 26% des salariés qui recherchaient en priorité un emploi à temps partiel mettent en avant la nécessité d'avoir une rémunération mais l'impossibilité de travailler à temps plein ;
- Une proportion comparable (26% également) la volonté de pouvoir s'occuper de leur famille.

Les salariés pour lesquels cet emploi à temps partiel est davantage « consenti » (notamment parce qu'ils recherchaient un emploi à temps plein) évoquent quant à eux en premier lieu des raisons personnelles (à 34%) ou encore la nécessité de travailler qui ont guidés ce choix (à 34%).

La recherche d'un emploi à temps partiel avant tout guidée par la volonté/nécessité d'articuler contraintes personnelles et activité salariée

Pour quelle(s) raison(s) recherchez-vous cet emploi à temps partiel ?

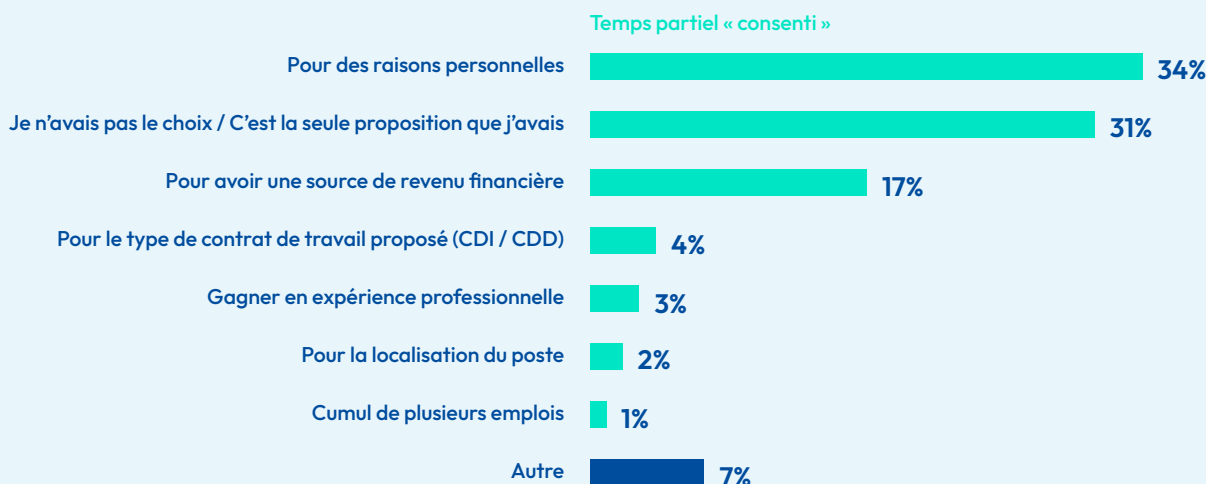
Base : aux salariés / salariées qui recherchaient en priorité un emploi à temps partiel (862 répondants) - Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



Raisons du temps partiel consenti

Pour quelle(s) raison(s) avez-vous pris cet emploi à temps partiel ?

Base : aux salariés / salariées qui recherchaient en priorité un emploi à temps plein (365 répondants) - Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



En entretiens, les salariés interrogés ont exprimé **une diversité de leviers motivationnels, avec trois principaux facteurs mis en avant :**

1. Les raisons financières jouent un rôle majeur avec une distinction **entre les étudiants** qui souhaitent bénéficier d'un revenu pour les achats « plaisirs », être financièrement autonome et ainsi alléger les charges des parents et **les autres salariés** qui veulent contribuer aux dépenses du foyer, avoir un complément de revenu (par exemple les personnes en invalidité qui touchent une pension) ou encore conserver leur autonomie financière sans avoir de compte à rendre à leur conjoint(e).

2. Les raisons de santé ou familiales semblent également être un point important dans leurs décisions, et ce pour limiter la charge de travail. Ainsi, l'emploi à temps partiel permet de s'adapter à leur pathologie ou de s'occuper de leurs enfants / de leur grossesse, de se réinsérer en douceur dans le monde du travail ou encore de faciliter leur organisation au niveau médical ou personnel.



« Il m'avait prévenu que c'était un temps partiel et CDD et que ça resterait comme ça, donc il n'y avait pas de problème là-dessus et même moi ça m'arrangeait [par rapport à mon état de santé]. » (Salarié, superette)

3. Enfin, les **raisons de confort, de praticité et/ou de gain de temps paraissent centrales** pour bénéficier d'une flexibilité organisationnelle, d'une compatibilité avec leurs besoins / exigences personnelles (un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle, une organisation par rapport à un planning

spécifique par exemple les cours pour les étudiants) ou encore pour jouir d'une charge mentale moins dense avec une réduction du stress au quotidien ou d'une proximité géographique du lieu de travail avec leur domicile.



« Le rythme de la restauration où on commence en milieu de matinée et finit très tard le soir c'était particulièrement compliqué pour la vie de famille c'est pour ça que je cherchais quelque chose de beaucoup plus souple. » (Salarié, activité logistique)

Il est à noter en mineur que d'autres raisons plus secondaires ont pu être évoquées. Parmi elles, **les raisons sociales, à savoir la création de lien social et le besoin de sociabilité.** À titre d'exemple, spécifiquement pour les étudiants, l'enjeu est d'être plus à l'aise

en société, de développer sa sociabilité et de créer du lien avec les autres et pour les personnes d'origine étrangère, l'objectif est de pouvoir s'exercer à la langue française.



« Je suis introverti donc je me suis poussé à être plus dans la communication et être sous la direction d'une tierce personne. » (Étudiant, drive / supermarché)

La possibilité de découvrir le monde professionnel (notamment pour la cible des étudiants) est également évoquée tout comme la possibilité **d'accéder à un emploi proche de la formation**

initialement suivie (une manière d'entrer sur le marché du travail dans son secteur d'activité).



« Dans le monde dans lequel nous vivons, nous devons avoir une expérience professionnelle même si ce n'est pas dans notre domaine. Donc ça m'a apporté une expérience. » (Étudiant, drive / supermarché)



« [J'avais une formation de comptable] Je devais d'abord distribuer la monnaie qui était impartie à chaque hôtesse de caisse. Je faisais ça tous les jours et j'avais l'édition du chiffre d'affaires avec toutes les pièces comptables. On devait rentrer le paiement des factures. » (Retraitée, supermarché)

En fonction de leur situation et de leurs besoins, certains profils peuvent cumuler plusieurs facteurs puisque **les raisons exprimées d'un recours à l'emploi à temps partiel peuvent être multifactorielles. Les leviers motivationnels peuvent être spécifiques et avoir plus ou moins d'influence / de poids selon les postures des salariés interviewés.**

À ce titre, les salariés qui ont choisi d'être à temps partiel expriment avant tout des raisons de praticité, de confort et/ou de gain de temps. Il s'agit des salariées qui sont mères et qui doivent composer avec leur vie de famille, des salariées aidantes qui s'occupent d'un proche ou des salariés étudiants qui ont besoin de s'adapter à leur emploi scolaire (cours et révisions). La compatibilité avec leurs exigences personnelles est donc un critère clé.



« Je préfère aujourd'hui prendre plus de temps pour ma famille, mes proches que mon travail, même si ça me plaît toujours. » (Salariée, supermarché)



« Je gagnais en carburant, je gagnais en temps parce que je gagnais aussi dans les dépenses de cantine, de garderie. Ça me fait aussi une belle grosse économie. » (Salariée, supermarché)

Pour les salariés qui ont consenti à occuper un emploi à temps partiel, ils recherchent surtout **un équilibre entre l'adaptation aux besoins personnels et les besoins financiers**. Ils ont accepté un emploi à temps partiel à la fois pour la flexibilité et la souplesse

offertes dans l'organisation (en lien avec des raisons de santé ou familiales) et le revenu complémentaire perçu pour subvenir à leurs besoins.



« J'ai accepté le CDI, c'était prévu en temps plein et finalement je suis tombée enceinte entre temps, donc il m'a proposé un 25 heures. » (Salariée, supérette)

Pour les salariés qui n'ont eu d'autres choix que d'occuper un emploi à temps partiel, les raisons évoquées sont **avant tout financières (disposer d'un revenu)**. Il s'agit d'un **emploi temporaire occupé en**

attendant de trouver un autre contrat plus adapté à leur secteur d'activité, correspondant à leurs aspirations professionnelles ou plus stable / à temps plein.



« À l'époque j'étais jeune et j'étais à la recherche d'un temps complet. Donc je suis rentrée dans l'entreprise parce que ça faisait huit mois que j'étais en recherche d'emploi et il fallait que je travaille. En même temps, je me disais "je vais chercher ailleurs". » (Retraitée, supermarché)

Pour autant, avant d'occuper ce poste, certains salariés évoquent un besoin de clarification et de réassurance **sur les éléments suivants :**

- D'une part, **la crainte que la rémunération ne soit pas à la hauteur des attentes voire qu'elle ne soit pas suffisante pour subvenir à leurs besoins** ou qu'elle permette uniquement de financer les charges.



« J'appréhendais de ne pas toucher assez mais au final ça se goupille bien car je touche une aide de la CAF à côté donc c'est vivable le temps de reprendre un emploi à temps complet dans la petite enfance. » (Salariée, supermarché)



« Je n'y avait pas réfléchi très honnêtement, je me suis dit, mais attends, tu ne vas pas gagner grand-chose et ça va être compliqué. » (Salariée, supermarché)



« J'avais une mauvaise image du temps partiel je me dis que tu vas faire un temps partiel, tu vas gagner très peu, tu ne vas pas pouvoir assumer pleinement tes charges, ce qui faisait très peur, tu ne vas travailler que pour payer ces choses-là. » (Salariée, supermarché)

- D'autre part, des craintes autour de **l'organisation des horaires projetée comme complexe** entre la gestion de du temps de travail et le temps personnel ou temps d'études pour les étudiants (est-

ce que je parviendrai à organiser efficacement mon temps entre les exigences / contraintes horaires de la sphère professionnelle et celles de la sphère privée ?).



« C'est ma priorité les études donc il ne faut pas que je sois trop fatiguée, qu'on m'appelle pendant que je suis en cours... J'ai bien fait comprendre que mes études passaient avant. » (Étudiante, supermarché)

- Également, une certaine appréhension autour **de la charge de travail qui serait dense** compte-tenu des missions effectuées, notamment pour les salariés qui sont passés d'un temps plein à un temps partiel.



« Comment ça allait se passer surtout au niveau des horaires et j'avais l'habitude de tout réceptionner, de tout ranger... » (Salariée, supérette)

- Par ailleurs, la crainte d'une **considération différente par rapport aux autres salariés**. Par exemple des missions confiées moins intéressantes voire pénibles (est-ce que je serai traité de la même manière que les autres salariés, notamment ceux à temps plein ?).



« Je me disais peut-être que je vais devoir faire les tâches que finalement ils n'ont pas envie de faire au quotidien, le sale boulot entre parenthèses. Ça, c'était surtout ma crainte. » (Salariée, supermarché)

- Enfin, des craintes qui tournent autour de **l'intégration à l'équipe qui serait plus difficile** : une présence moins importante sur le lieu de travail, une appréhension de ne pas connaître l'ensemble de l'équipe voire des craintes d'une forme de jalousie.



« J'avais une appréhension vis-à-vis des collègues, en termes de jalousie mais au final ça se passe plutôt bien. Quand j'étais en crèche, 2 collègues étaient à TP, certaines à temps complet étaient jalouses. » (Salariée, supermarché)

Toutefois, ces craintes sont bien souvent levées puisque la majorité se dit satisfaite de son emploi à temps partiel et des conditions qui l'entourent.

5. La perception du travail à temps partiel

Les salariés à temps partiel se disent dans leur grande majorité (91%) satisfaits de travailler à temps partiel, en progression par rapport à 2013 (+9 pts). Parmi ceux qui se montrent les moins satisfaits (9%), les salariés qui ont les volumes horaires le plus importants, plus de 30h par semaine, ou encore ceux pour qui ce temps partiel est davantage « consenti » que « choisi » sont sur représentés (respectivement 25% et 20% d'entre eux).

Ce taux de satisfaction apparaît très homogène entre les différents types de structures (supérette, supermarché, hypermarché, commerce de gros, logistique, Drive, siège national ou directions régionales...).

Dans le détail, les salariés se montrent particulièrement satisfaits des relations avec leur collègues ainsi que du rythme de travail. Les perceptions sont plus nuancées quant à la charge de travail et au niveau de rémunération.



Satisfaction détaillée à l'égard du temps partiel

Je vais vous citer différents éléments concernant votre emploi actuel. Pour chacun, merci de bien vouloir indiquer si vous en êtes satisfait / satisfaite ?

Base : à tous (1 506 répondants)

					Sous total Satisfait	Rappels 2013
Vos relations avec vos collègues (hors supérieurs hiérarchiques)	44%	47%	7%	2%	91%	95%
Votre nombre d'heures travaillées par semaine ou par mois	31%	56%	11%	2%	87%	82%
Équilibre vie professionnelle et vie personnelle	33%	49%	16%	2%	82%	84%
Le contenu de votre activité	27%	55%	16%	2%	82%	85%
Vos relations avec vos supérieurs hiérarchiques	31%	51%	13%	5%	82%	87%
Les heures auxquelles vous commencez et terminez vos journées de travail	29%	49%	18%	4%	78%	69%
Votre charge de travail	24%	52%	20%	4%	76%	82%
Vos conditions de travail	27%	48%	20%	5%	75%	77%
Votre niveau de rémunération mensuel	19%	48%	26%	7%	67%	51%

● Très satisfait / satisfaite ● Plutôt satisfait / satisfaite ● Pas vraiment satisfait / satisfaite ● Pas vraiment satisfait / satisfaite du tout

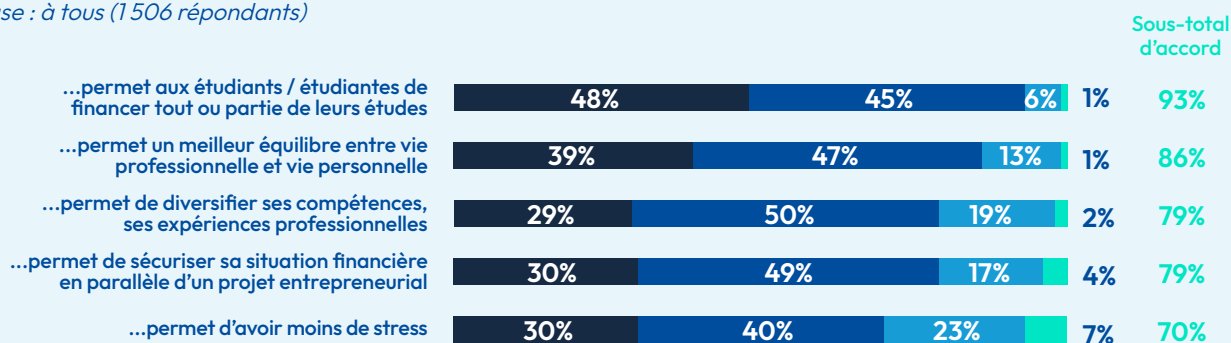
Si la charge de travail est évaluée plutôt positivement par les salariés à temps partiel, on notera néanmoins le cas particulier des salariés qui ont vu leur nombre d'heures prévues à leur contrat baisser. Plus du tiers d'entre eux (39%) déclarent que **cette baisse s'est accompagnée d'une augmentation de leur charge de travail**, davantage encore dans les activités de transports / logistique (56%).

Lorsque l'on évoque plus largement le recours au travail à temps partiel, les salariés concernés le plébiscitent notamment pour permettre aux étudiants de financer leurs études (93%), garantir un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée (86%) ou encore acquérir de l'expérience / diversifier ses compétences (79%). À l'inverse, le travail à temps partiel offre moins de stabilité financière et rend plus complexe l'organisation dans sa vie personnelle comme dans le cadre professionnel.

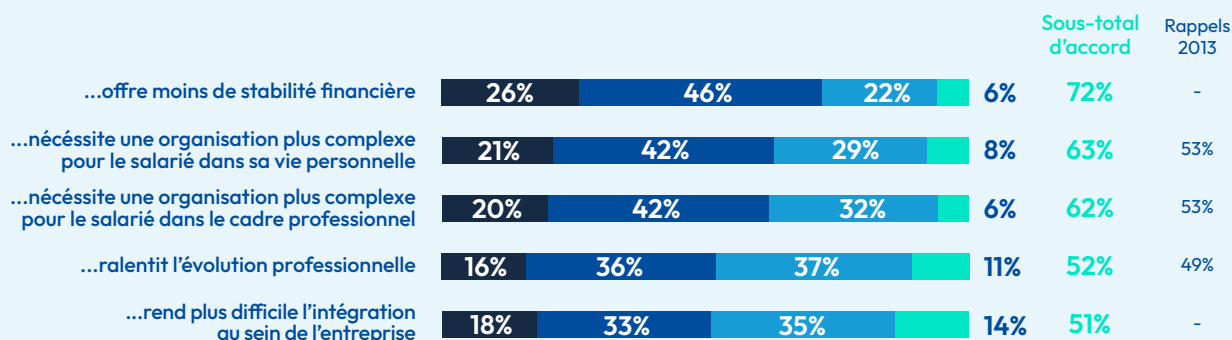
Opinion détaillée à l'égard du recours au travail à temps partiel

Voici une série de propositions sur le travail à temps partiel et pour chacune d'elles pouvez-vous nous indiquer si vous êtes d'accord ? Le recours au travail à temps partiel...

Base : à tous (1 506 répondants)



● Tout à fait d'accord ● Plutôt d'accord ● Pas vraiment d'accord ● Pas d'accord du tout



● Tout à fait d'accord ● Plutôt d'accord ● Pas vraiment d'accord ● Pas d'accord du tout

Les retours d'expérience exprimés en entretiens apparaissent directement corrélés aux trois postures identifiées : **les profils « choisis » et « consentis » relatent une expérience majoritairement positive** et en adéquation avec leurs besoins, avec quelques écueils mis en avant ; tandis que les profils « **par défaut** » ont exprimé une **expérience plus négative**, mettant essentiellement en avant les inconvénients à occuper ce type de poste.

Pour autant, **quelques nuances et spécificités ont été mises en avant**. Les salariés qui avaient choisi ou consenti un emploi à temps partiel ont relaté des conditions de travail qui se sont dégradées avec le temps (manque de personnel au sein d'une supérette et d'un hypermarché).



« Comme on n'est pas assez de personnel on doit courir partout, c'est plus comme au début, avant on était nombreuses, toutes les caisses étaient ouvertes. Des fois on attendait le client, maintenant on a toujours la queue du matin au soir. » (Salariée, hypermarché)

D'autres (posture choisie) relatent un vécu difficile **en raison d'une situation personnelle complexe** qui rejaillit sur leur situation professionnelle.



« Je le vis mal parce que j'ai des obligations familiales qui posent problème par rapport à mon travail où je ne peux pas faire comme je voudrais. On va dire que je le vis mal, déjà financièrement. À la fin du mois... J'ai pris plus de dix-huit heures, mais ce n'est pas mieux pour améliorer la situation financière, on va dire. » (Salariée, hypermarché)



« Je suis dans une situation d'aidante. C'est pour ça que j'ai pris un mi-temps et pour le moment un peu le point d'interrogation je continue à trouver du travail du mardi au vendredi soir on va dire... Je voudrais bien travailler plus mais je suis bloquée à cause de mon statut d'aidant. » (Salariée, hypermarché)

La majorité des interviewés sont satisfaits de leur expérience d'emploi à temps partiel. Au global, la satisfaction des salariés à temps partiel repose sur 2 principaux éléments :

- En premier lieu, **une conciliation vie personnelle / vie professionnelle plus efficiente**, possible grâce à la **souplesse** dans la gestion du temps et une **liberté** appréciée dans l'organisation de

la journée ou de la semaine ; à des horaires décalés qui offrent une **flexibilité** recherchée et utile pour s'adapter aux besoins personnels ou aux obligations personnelles (concilier ses études, s'occuper des enfants, aller à ses rendez-vous médicaux...) et un temps de travail réduit et davantage de jours de repos (pour certains) permettant une organisation plus **confortable et efficace**.



« Je le vis plutôt bien, ça change la vie, j'ai plus de temps pour moi, mon enfant, la maison. Surtout que mes horaires sont adaptés à ce dont j'avais besoin. » (Salariée, supermarché)



« Je travaillais que trois jours par exemple quand je faisais les grosses journées. Ça faisait plusieurs jours consécutifs de repos. Au niveau organisation pour les enfants, c'est vrai que c'est l'idéal. » (Salariée, supermarché)



« Beaucoup plus de temps avec le petit monstre, plus de temps pour s'en occuper. » (Salariée, supérette)

- En second temps, **le sentiment de gain en qualité de vie de manière générale** avec moins de pénibilité ou de pression ressentie au quotidien, un gain de temps, moins de stress et/ou moins d'efforts à fournir.



« Les vies personnelles, les vies professionnelles, j'arrive à cumuler les deux aisément et ça fait pour beaucoup. Plus de temps pour moi, moins de stress, forcément, parce que plus de jours de repos, plus de temps pour moi, pour ma famille, pour moi toute seule aussi. » (Salariée, supermarché)



« J'ai gagné en qualité de vie forcément parce que je fais moins d'heures et c'est ce que je recherchais en premier lieu. » (Salariée, supermarché)



« Je préfère la qualité de vie très clairement que l'aspect financier. » (Salariée, supermarché)

En complément, d'autres éléments guident la satisfaction des salariés à temps partiel :

- **Une charge de travail adaptée aux horaires effectués.** La majorité des interviewés a le sentiment que **le temps nécessaire** pour réaliser les missions affectées est **en adéquation avec le temps de travail du salarié**. Le temps imparti semble suffisant pour réaliser les tâches sans pression, sans précipitation et sans être dans l'urgence ;
- **Un management perçu comme adapté aux besoins** à travers : **une souplesse de management** avec un manager qualifié de



« C'est une petite structure on est 3 employés ce n'est pas une grosse chaîne donc ils sont quand même assez souples. » (Salarié, activité logistique)

- Une **relation avec les autres salariés de l'équipe qualifiée de bienveillante**, qui s'effectue dans une ambiance agréable. Pour **les profils d'étudiants**, cet emploi leur a permis de **créer du lien social** et des interactions avec diverses personnes, aussi bien des collaborateurs que des clients. En mineur, certains ont également affirmé qu'ils ont pu **nouer des relations amicales pérennes** ;
- Enfin, **une rémunération perçue comme convenable** pour un emploi à temps partiel. Pour les postes en CDI, la possibilité de bénéficier **d'avantages financiers** intéressants liés au secteur

bienveillant et complaisant (à titre d'exemple pour les étudiants, la possibilité de refuser certaines demandes sur les horaires tardifs ou une non-sollicitation les jours où ils sont en cours ; pour d'autres salariés, des pauses considérées comme suffisantes pour se reposer en cas d'horaires tardifs), **le sentiment d'équité de traitement** avec les autres collaborateurs (quel que soit leur statut, à temps partiel ou non), ou encore **une communication fluide** avec le sentiment d'être entendu en cas de questions ou de besoin d'accompagnement.

(cartes de réduction / promotions sur l'alimentaire). Pour les postes en CDD, **les primes de précarité et le paiement des congés payés** permettent de toucher un salaire qualifié de « correct ». Par ailleurs, pour les profils ayant choisi un emploi à temps partiel, **une réduction sur certains postes de dépenses qui permet de rééquilibrer un salaire plus bas** (dépenses liées à la garde d'enfants, aux déplacements...) et **la possibilité offerte par l'employeur de faire des heures supplémentaires** pour augmenter son salaire mensuel, en cas de besoin.



« C'est souvent qu'on fait plus tard que 13 heures mais oui c'est payé comme des heures supplémentaires et ce n'est pas un problème pour moi, on en avait convenu dès le départ donc ce n'était pas un problème. » (Salarié, activité logistique)

Pour les salariés occupant un temps partiel « par défaut », les points de satisfaction exprimés reposent essentiellement **sur la flexibilité offerte** pour pouvoir s'occuper de la famille, des enfants et/ou d'avoir des activités personnelles.



« Je suis cantonnée à ce poste et ça m'allait. Après j'ai rencontré mon mari, j'ai eu un parcours médical qui était compliqué et après quand j'ai eu ma fille, ça a été compliqué aussi parce que ma fille a été grande prématurée. Une fois que j'étais mariée et que j'avais mon enfant, je me disais que ça me suffisait. » (Retraitée, supermarché)

Pour autant, des inconvénients propres au temps partiel peuvent aussi impacter négativement le ressenti des salariés.

En majeure, la principale contrainte exprimée concerne **l'organisation du temps de travail avec un rythme parfois difficile à suivre sur la durée** (travail le week-end, horaires décalés...).

Par ailleurs, les horaires variables, les plannings qui changent toutes les semaines, voire des demandes de dernière minute pour effectuer des remplacements génèrent le sentiment d'être potentiellement toujours mobilisable en cas de problème ou de besoin (pas d'horaires fixes ou de jours de repos fixes).



« Mes horaires changeaient toutes les semaines, ce qui fait que c'était très dur notamment quand vous devez prendre rendez-vous chez un médecin et voire un spécialiste, il y a des temps d'attente, c'était très compliqué. » (Salariée, supermarché)



« C'est vrai que parfois, un samedi, il était 10 heures du matin et je quittais mon poste à midi, et on me trouvait pour me demander si je pouvais travailler l'après-midi. C'était, au coup par coup et souvent à la dernière minute. » (Retraitée, supermarché)



« Quand je finis à 16H des fois je finis un peu plus tard car la collègue qui doit me remplacer n'est pas encore arrivée. Donc ça peut être 15 mn ou 30 mn en plus. » (Salariée, supermarché)



« C'était très variable. J'ai fait à l'époque jusqu'à plus de 40 heures dans la semaine. 42, 44, ce n'était pas toutes les semaines. Il y avait des semaines où j'allais faire que 30 heures et d'autres semaines, je pouvais être à 34 ou 38 ou 40h ; ça fluctuait en fonction de leurs besoins. » (Retraitée, supermarché)

Ces **difficultés rencontrées vont avoir pour conséquences** d'impacter de différentes manières et à différents niveaux les salariés. Les interviewés ont notamment exprimé :

- Une **fatigue physique et mentale ressentie**, notamment pour le travail en soirée, avec une gestion difficile du sommeil en début de contrat (difficile à gérer sur la durée) ;
- Des **difficultés à concilier le temps** de travail avec le temps nécessaire pour les activités personnelles (études pour les étudiants, gestion des enfants pour les mères) ;
- Un **impact négatif sur sa vie sociale** (notamment en raison du travail le week-end, voire en soirée) et surtout pour les cibles jeunes / étudiantes ;
- Des craintes pour effectuer le trajet lieu du travail – domicile tard le soir.



« Ma vie se calquait un peu sur les horaires. C'est vrai que quand on est jeune, on aspire un petit peu à sortir. » (Retraitée, supermarché)



« Ce qui est plus compliqué, c'est que ça trouble la vie sociale. Par exemple, tu peux moins voir d'autres personnes. C'est extrêmement difficile si vous travaillez et eux ils ne travaillent pas donc il y a vraiment une incompatibilité sur ce côté-là. » (Étudiant, supermarché)

6. Les perspectives projetées et les attentes associées

Aujourd'hui, près des 3 quarts des salariés à temps partiel souhaiteraient augmenter leur volume d'heures quelle qu'en soit la modalité. 58 % envisagent même de passer à temps complet (en changeant d'emploi ou dans leur emploi actuel).

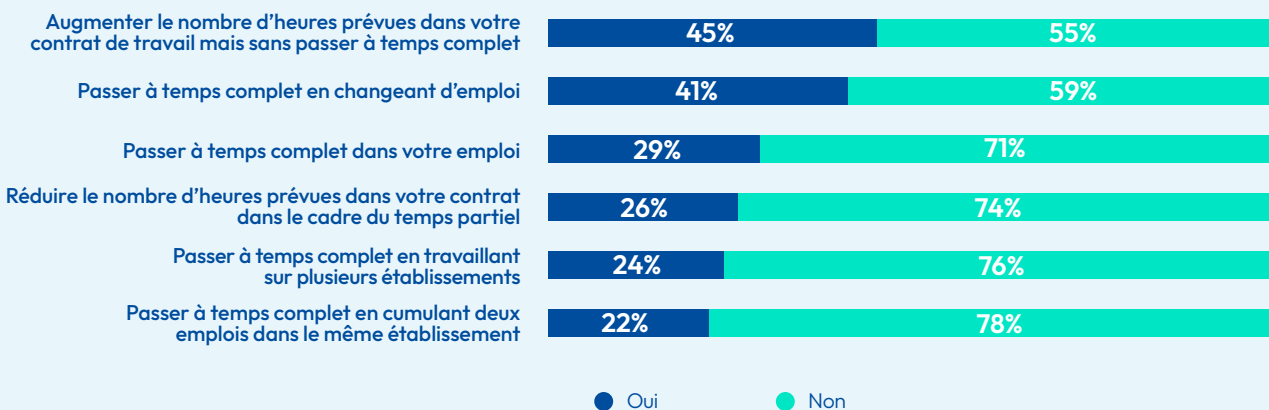


Souhaits d'évolution des salariés à temps partiel

Aujourd'hui, souhaiteriez-vous...

Base : à tous (1 506 répondants)

72% des salariés souhaiteraient augmenter leur volume d'heures quel qu'en soit la modalité. 58% envisagent de passer à temps complet. Dans le détail...



Pour illustrer ce souhait d'augmenter leur nombre d'heures, les trois quarts des salariés (75%) expriment le souhait que le remplacement de leurs collègues absents leur soit proposé en priorité, avant un recours au recrutement externe. Un score en progression de 5 points par rapport à 2013. Plusieurs catégories de salariés se démarquent tout particulièrement :

- Les plus jeunes (moins de 25 ans) : 87% ;
- Les étudiants : 81% ;

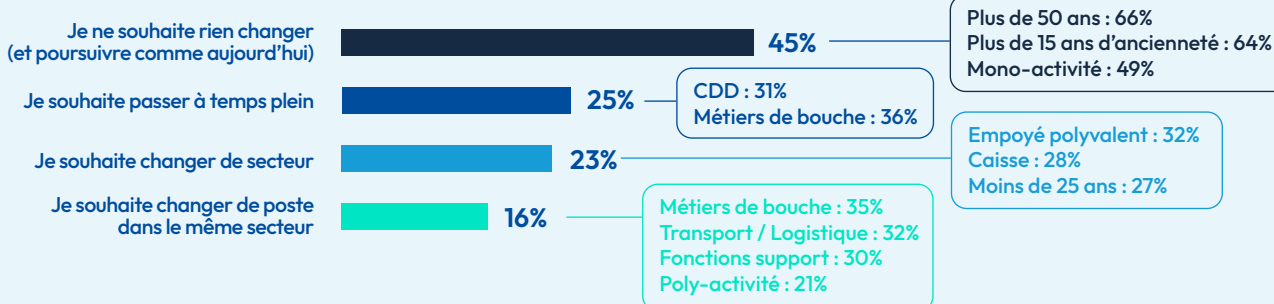
- Les métiers de bouche : 93% ;
- Les métiers du transport et de la logistique : 94%.

Pour autant, lorsque l'on demande aux salariés à temps partiel de la branche comment ils voient leur avenir actuellement, **près d'1 sur 2 (45%) s'imagine ne rien changer et poursuivre ainsi**. Le constat est encore plus marqué pour les salariés ayant le plus d'ancienneté (Plus de 15 ans : 64%).

Vision de son avenir professionnel

Comment voyez-vous votre avenir actuellement :

Base : à tous (1 506 répondants) - Plusieurs réponses possibles, total supérieur à 100%



Parmi l'ensemble des salariés rencontrés en entretiens, 3 grandes tendances émergent concernant les perspectives envisagées.

6.1 Ceux qui souhaitent poursuivre leur emploi à temps partiel et qui n'ont pas exprimé d'attentes :

On retrouve les profils « consentis » ou « choisis » qui sont satisfaits de leur emploi à temps partiel et qui n'ont donc pas exprimé d'attentes pour l'avenir. Certains salariés, qui envisageaient initialement le temps partiel comme temporaire, ont décidé de poursuivre cet emploi compte-tenu de leur expérience positive et des bénéfices

acquis en termes de conciliation avec la vie personnelle, de flexibilité et de souplesse d'organisation au quotidien. D'autres ont été confrontés à des situations de vie (maladies professionnelles, proche-aïdant...) qui les ont incitées à conserver un emploi à temps partiel.



« Que ça reste comme ça, avec les mêmes horaires. J'ai la possibilité d'en faire plus si je le veux, ils m'en ont parlé lors de l'entretien voire de passer à temps complet, garder la même ambiance. Je n'ai pas d'attente sur les missions. » (Salariée, supermarché)



« Ça me convient très bien et je compte pas du tout changer. L'important c'est que je garde cet aspect flexible. » (Salarié, activité logistique)

6.2 Ceux qui souhaitent poursuivre en emploi à temps partiel sous réserve d'adaptation :

On retrouve les profils « consentis » ou « choisis » qui souhaitent poursuivre à temps partiel mais avec plusieurs attentes exprimées :

- Certains souhaitent qu'on leur **confie davantage d'heures pour être mieux rémunérés** ;
- D'autres aimeraient avoir **davantage de maîtrise sur la gestion de leur planning** à travers : l'assouplissement des horaires décalés ; la possibilité de suggérer les moments et durées de

temps de pause pour qu'ils soient plus adaptés à leur planning ; le principe d'un roulement sur les week-end travaillé (pouvoir travailler uniquement un week-end sur 2 par exemple), sur les heures tardives ou les jours de repos ; ou encore la possibilité d'informer sur le planning suffisamment en amont pour s'organiser (notamment par rapport aux contraintes / exigences personnelles) : par exemple être informé une semaine avant.



« Avoir les horaires plus en avance pour des questions d'organisation personnelle. C'est un peu juste, on ne peut rien prévoir vraiment à l'avance. Ils n'ont pas besoin de savoir qu'on a tel rendez-vous. Ça empiète un peu sur la vie privée. Avoir les horaires suffisamment avant ça permettrait de s'organiser. » (Salariée, hypermarché)



« Au niveau des temps de pause, avoir plus de temps de pause, on a que 30 mn pour manger. Les temps pleins ont 1h15. » (Salariée, supermarché)

6.3 Ceux qui ne veulent plus occuper d'emploi à temps partiel :

Pour plusieurs raisons : soit car il s'agissait **d'une expérience de courte durée**, d'un emploi d'appoint avant de trouver un poste dans leur secteur (par exemple pour les étudiants), soit car leur vécu a été (très) négatif et qu'**ils souhaitent se réorienter / trouver un poste qui corresponde mieux à leurs aspirations** (un temps plein de préférence). Par ailleurs, certains salariés **souhaiteraient gagner davantage** et par conséquent, se pose la question de revenir à temps plein (quand ils en auront la possibilité).

Il est à noter que certains salariés, qui relatent une situation très dégradée, **souhaitent changer de secteur d'activité** en raison d'un secteur du commerce et de la distribution qu'ils jugent de plus en plus contraignant : conditions de travail difficiles, relation avec la clientèle qui se dégrade (inflation, manque de politesse...).



« Je souhaiterais travailler à un poste administratif dans un autre secteur. Ou à la limite dans une grande distribution mais vraiment le côté administratif. J'avais essayé chez xxx et au final c'était censé être administratif et je faisais 3 heures de caisse. Non, non. Donc de préférence pas dans le même secteur. Ce n'est pas le critère prioritaire d'avoir un temps plein. Par contre faut que ce soit au moins 30h. Dans l'idéal un temps complet. Au niveau salaire c'est mieux et puis mes enfants sont grands alors le temps en plus c'est seulement pour moi donc... » (Salariée, hypermarché)

7. En conclusion

Ce que l'on peut donc retenir de cette phase d'enquêtes (quantitative et qualitative) menée auprès de salariés à temps partiel ou ayant été à temps partiel récemment (moins de 2 ans) :

- À travers les contextes de vie très variés des salariés, ce volet a permis de mettre en évidence **la grande diversité de situations dans laquelle s'inscrit le travail à temps partiel**. Les salariés concernés se regroupent **en deux grandes catégories** : ceux qui ont accepté un emploi à temps partiel **pour des besoins temporaires ou de transition**, et ceux qui l'ont adopté soit par **choix personnel ou de manière plus consentie, afin de s'adapter à des besoins familiaux, professionnels ou plus personnels (médical...)**.
- Les salariés à temps partiel démontrent **une variété de leviers motivationnels, où trois principaux facteurs se distinguent** : les motivations **financières**, les considérations liées à la **santé** ou à la **famille**, ainsi que le **confort** et la **praticité**. Les raisons varient selon les profils, les profils occupant un temps partiel « consenti » étant motivés par **la nécessité financière**, d'autres par des besoins de **flexibilité** pour concilier vie personnelle et professionnelle, tandis que d'autres encore cherchent à s'adapter à des **contraintes spécifiques** comme les études ou les responsabilités familiales. **Ces motivations peuvent être multiples et spécifiques à chaque individu**, influant sur leur choix de travailler à temps partiel.

- En mineur, certains salariés à temps partiel ont exprimé **des inquiétudes relatives à plusieurs aspects de ce type d'emploi**, notamment **la rémunération, l'organisation** des horaires, la **charge de travail**, la **nature des missions** attribuées, et **l'intégration** à l'équipe. Cependant, ces appréhensions ont **souvent été dissipées** avec la satisfaction générale des répondants quant à leur emploi à temps partiel et aux conditions qui l'entourent.
- La majorité des salariés semble satisfaite de son emploi à temps partiel. Cette satisfaction découle principalement d'une **meilleure conciliation entre vie personnelle et professionnelle**, offrant une **flexibilité** dans la gestion du temps, des **horaires adaptés**, et un sentiment de **gain en qualité de vie** avec **moins de stress**. De plus, la perception d'une **charge de travail équilibrée**, un **management bienveillant**, des **relations positives avec l'équipe**, une **rémunération jugée convenable**, ainsi que des évolutions professionnelles non primordiales contribuent à leur contentement global.
- Pour autant, pour certains d'entre eux, l'emploi à temps partiel **peut être source de contraintes**. Les contraintes majeures rencontrées par les salariés à temps partiel résident **principalement dans l'organisation complexe du temps de travail** avec des horaires variables, des changements fréquents, et des amplitudes horaires importantes, entraînant **une fatigue physique et mentale ainsi que des difficultés de gestion du temps personnel**.

• Les perspectives projetées soulignent **la diversité des aspirations et des attentes des salariés** vis-à-vis de leurs emplois à temps partiel, mettant en lumière **des besoins variés en termes de flexibilité, rémunération et équilibre entre vie professionnelle et personnelle**. Trois principales tendances se dessinent : **une première catégorie, composée de salariés satisfaits de leur emploi** à temps partiel et sans attentes particulières pour l'avenir professionnel ;

une deuxième regroupant ceux désireux de poursuivre à temps partiel, mais exprimant des attentes d'adaptation concernant les horaires, la rémunération et les conditions de travail ; enfin, **une troisième catégorie comprenant des individus souhaitant abandonner le travail à temps partiel** pour diverses raisons, des aspirations professionnelles différentes ou une volonté de changement de secteur d'activité.



Chiffres clés sur la perception du temps partiel par les salariés de la branche

91%
des salariés se disent
satisfaits de travailler à
temps partiel (+9 points
par rapport à 2013)

Pour **57%**
d'entre eux il s'agit
d'un temps partiel
« choisi »

Pour **24%**
le temps partiel
est « consenti »
ou « par défaut »

Pour **19%**
la quantité de temps
de travail n'avait
pas d'importance

III ANNEXE : Note méthodologique

La méthodologie présentée ci-dessous est celle suivie par les cabinets Bva People Consulting et OLECIO en charge de cette étude et validée par la CPNE.

PHASE	MÉTHODOLOGIE
Cadrage de la mission et exploitation de l'existant	COPIL de lancement le 28/09/2023 <ul style="list-style-type: none">• Exploitation de la statistique publique• Analyse documentaire Restitution lors du COPIL #2 du 09/11/2023
Exploration du vécu des salariés à temps partiel au sein de la branche	<ul style="list-style-type: none">• Enquête quantitative auprès d'un échantillon de 1 500 salariés à temps partiel au sein de la branche• Entretiens qualitatifs d'approfondissement auprès de 16 de ces salariés à temps partiel Restitution lors du COPIL #3 du 04/12/2023
Regard des dirigeants / RH des entreprises de la branche	<ul style="list-style-type: none">• Entretiens qualitatifs auprès de 14 dirigeants et RH d'entreprises de la branche
Communication	<ul style="list-style-type: none">• Production des livrables : rapport d'étude, rapport d'enquête et infographie Restitution en comité formation du 06/03/2024 et en CPNE du 21/03/2024

1. Constitution d'un comité de pilotage paritaire

Un Comité de Pilotage (COPIL) a été constitué pour piloter et suivre la mise en œuvre de l'étude. Celui-ci a pour rôle de fixer les orientations du projet, valider le déroulement de l'étude, sa méthodologie, ainsi que le calendrier. Il opère les choix stratégiques

nécessaires, priorise les actions à mener et valide l'ensemble des livrables produits. Le COPIL est composé des membres de la CPNE, des représentants de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

2. Conduite de l'étude documentaire et statistique

Un premier niveau d'analyse est réalisé à partir de la statistique publique et des productions disponibles en libre accès pour mieux comprendre le contexte, les enjeux et évolutions à l'œuvre dans la Branche.

Ce volet d'exploitation de l'existant s'est notamment appuyé sur :

- **Les portraits statistiques de branche de la DARES**

Qui permettent d'obtenir des données exactes sur l'ensemble des effectifs de la branche à temps partiel (par âge, sexe, CSP, taille de structure). Il est possible de comparer à n'importe quelle autre branche.

- **La base BTS de l'Insee**

Qui permet d'obtenir des données relatives (pourcentages) de temps partiel complémentaires par métier, par région

et par branche. On peut ainsi filtrer produire des analyses complémentaires sur des indicateurs territoriaux, métiers, mais aussi de durée de travail.

- **Le recensement de la population de l'Insee**

Qui permet d'obtenir des données sur les temps partiels par code NAF, soit par profil d'établissement de la branche. On peut également obtenir des indicateurs additionnels comme le plus au niveau de diplôme.

- **Le bilan DARES 2022**

Qui permet de comparer avec des données très actualisées sur un périmètre France entière et avec des métriques additionnelles sur la durée et les raisons principales des temps partiels.

3. Enquête quantitative auprès des salariés à temps partiel de la branche

Mode de recueil

Enquête réalisée **en ligne** (via Access Panel) du **13 octobre au 6 novembre 2023**.

Cible

Salariés à temps partiel au sein d'entreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Échantillon

Échantillon représentatif de **1 500 salariés à temps partiel**.

Représentativité

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les variables de genre, âge, type de contrat, catégorie socio-professionnelle et type de structure (superette, supermarché, hypermarché, commerce de gros, activité logistique, siège / DR et Drive) de manière à être représentatif de la population de référence.

La structure de l'échantillon – Données de redressement

Genre	%
Femme	76%
Homme	24%

Âge	%
18 à 35 ans	60%
36 à 50 ans	25%
Plus de 50 ans	15%

Catégorie socio-professionnelle	%
Cadre	5%
Agent de maîtrise	5%
Employé / ouvrier	90%

Type de contrat	%
CDI	85%
CDD / Autre	15%

Type de magasin	%
Une supérette indépendante (franchisée, location gérance et commerce associé) de moins de 11 salariés	2%
Une supérette intégrée de moins de 11 salariés	3%
Une supérette de plus de 11 salariés	1%
Un supermarché	36%
Un hypermarché	42%
Un commerce de gros	4%
Une activité de logistique (supply chain, entrepôt, transport, gestion de stocks)	5%
Un siège national ou une direction régionale	5%
Drive	2%

Profil des salariés à temps de partiel – Activité professionnelle

Type de poste occupé - Plusieurs réponses possibles	%
Caisse	44%
Mise en rayon	34%
Employé / équipier polyvalent caisse et rayon ou drive	29%
Vente (alimentaire / non alimentaire)	21%
Transport / logistique / gestion de stocks / préparateur de commandes en entrepôt logistique	13%
Fonction support (administratif, SI, RH, communication, marketing, achats, qualité...)	10%
Métiers de bouche	4%
Direction	4%
Autre	3%

Ancienneté	%
Moins de 5 ans	64%
De 5 à 8 ans	13%
De 9 à 15 ans	9%
Plus de 15 ans	14%
<i>Moyenne</i>	<i>6,3 ans</i>

4. Entretiens qualitatifs d'approfondissement auprès des salariés à temps partiel au sein d'entreprises de la branche

À la suite de l'enquête quantitative, un volet qualitatif d'approfondissement a été conduit afin d'explorer le parcours des salariés occupant actuellement un emploi à temps partiel et de recueillir / approfondir leur expérience (leviers / freins, avantages / inconvénients, attentes...).

Les principaux objectifs du volet qualitatif étaient d'explorer les différents contextes dans lesquels s'inscrit l'emploi à temps partiel et les motivations et/ou freins à exercer ce type de poste, d'approfondir les avantages et inconvénients d'un emploi à temps partiel au sein de la branche commerce et distribution et d'identifier les perspectives envisagées pour demain concernant le temps partiel et les attentes éventuelles.

Pour répondre à ces objectifs, nous avons réalisé 16 entretiens de 30 à 45 minutes auprès de salariés à temps partiel. Le recrutement des salariés a été réalisé à partir d'un fichier de contacts issus de l'enquête quantitative. Les répondants ayant accepté d'être recontactés ont été sollicités pour participer à un entretien

téléphonique d'approfondissement. Nous avons interrogé des salariés actuellement à temps partiel âgés de 23 à 64 ans (dont 12 femmes et 4 hommes).

Quatre segments de magasins ont été couverts : 6 entretiens de salariés travaillant en supérette, 6 entretiens de salariés travaillant en supermarché, 3 entretiens de salariés travaillant en hypermarché et 1 entretien auprès d'un salarié travaillant en activité logistique (livraison magasin alimentaire). Une diversité de profils de salariés à temps partiel a également été investiguée : une majorité de salariés en CDI (12) et 4 salariés en CDD; 12 salariés, 3 étudiants (âgés de 24 ans) et 1 personne en recherche d'emploi (dont 5 personnes qui avaient occupé un emploi à temps partiel par le passé) et une diversité de type de temps partiel (3 salariés de moins de 18h, 7 salariés entre 18 et 25h, 5 salariés entre 26 et 29h et 1 salarié de 30h).

Les entretiens téléphoniques ont été menés du 6 novembre au 5 décembre 2023.

5. Étude auprès des salariés à temps partiel de la branche du commerce alimentaire

réalisée par LH2 pour l'Observatoire prospectif du commerce

Mode de recueil

Enquête réalisée **par téléphone** du **17 juin au 6 juillet** puis du **4 au 11 septembre 2013**.

Cible

Les salariés à temps partiel en CDI de la branche du commerce alimentaire, hors étudiants

Échantillon

Échantillon représentatif de **2 009 salariés à temps partiel**.

Représentativité

Trois quotas ont été fixés : type de magasin (hypermarchés, supermarchés et magasins de proximité), sexe et âge (de 18 à 35 ans, de 36 à 50 ans et plus de 50 ans). Un redressement a ensuite été appliqué pour être strictement représentatif de la population cible.



Horizons
prospective
et métiers
du commerce

Cette étude a été
commandée par :



Et réalisée par :

