

Document d'études

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Numéro **234**

Juillet 2019

Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?

Karine Briard
Dares

SOMMAIRE

RÉSUMÉ	3
INTRODUCTION.....	5
1. MÉCANISMES ET MANIFESTATIONS DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE SEXUÉE : ÉLÉMENTS THÉORIQUES ET EMPIRIQUES	7
1.1. Les causes de la séparation des emplois entre les femmes et les hommes	7
1.1.1. <i>La SPS : un phénomène qui s'inscrit dans le temps.....</i>	7
1.1.2. <i>Des mécanismes multiples impliquant aussi bien l'offre que la demande de travail.....</i>	8
1.2. Les mécanismes à l'origine des inégalités à la défaveur des femmes et leurs manifestations.....	11
1.2.1. <i>Les mécanismes : rationnement et dévalorisation</i>	11
1.2.2. <i>Les manifestations : des inégalités en termes de rémunérations et de conditions de travail.....</i>	12
1.2.3. <i>Usages différenciés du temps partiel et ségrégation.....</i>	13
2. INDICATEURS ET ÉVALUATION POUR LA FRANCE DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE SEXUÉE.	15
2.1. Définir des métiers « féminins » et des métiers « masculins »	15
2.2. Les indicateurs de ségrégation : des approches multiples et imparfaites.....	16
2.2.1. <i>Des différences conceptuelles.....</i>	16
2.2.2. <i>Des indicateurs aux propriétés diverses</i>	17
3. CARACTÉRISTIQUES DES MÉTIERS « SEXUÉS » ET AMPLEUR DE LA SÉGRÉGATION EN FRANCE.....	18
3.1. Caractérisation des métiers « féminins » et « masculins »	19
3.1.1. <i>Une concentration des femmes dans moins de professions que les hommes.....</i>	19
3.1.2. <i>Les métiers de cadres absents des métiers « féminins », les métiers d'ouvriers majoritaires parmi les métiers « masculins »</i>	21
3.2. Caractéristiques des salariés des métiers à prédominance féminine, masculine et mixtes	22
3.3. Ampleur de la ségrégation en France	27
3.4. Contribution du temps partiel à la ségrégation et ségrégation de l'emploi à temps partiel	28
4. SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE SEXUÉE ET TEMPS PARTIEL : QUELS LIENS ?.....	33
4.1. Le temps partiel : des logiques sexuées.....	33
4.2. Temps partiel choisi et temps partiel contraint : quel lien avec le caractère sexué du métier exercé ?	38
4.2.1. <i>Choisi ou contraint, le temps partiel est moins répandu dans les métiers masculinisés, plus répandu dans les métiers féminisés pour les femmes et hommes employés et ouvriers.....</i>	38
4.2.2. <i>Choisi, le temps partiel est plus fréquent parmi les parents ; contraint, il est plus fréquent parmi les salariés les moins dotés en capital humain.....</i>	41
CONCLUSION ET DISCUSSION.....	45
RÉFÉRENCES.....	46
ANNEXE 1 – INDICATEURS DE MESURE DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE SEXUÉE	54
ANNEXE 2 – STATISTIQUES DÉTAILLÉES POUR LES 87 FAMILLES PROFESSIONNELLES	60
ANNEXE 3 – STATISTIQUES ET ESTIMATIONS COMPLÉMENTAIRES	66

RÉSUMÉ

La ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes et la concentration du temps partiel dans les métiers féminisés questionnent sur les rôles respectifs des facteurs liés à la demande et à l'offre de travail. Les femmes et les hommes exercent-ils des métiers différents en raison de leurs préférences et attitudes différenciées ou plutôt en raison de mécanismes de sélection sur le marché du travail ? Les femmes exercent-elles de façon privilégiée certaines professions parce qu'elles leur offrent la possibilité de travailler à temps partiel ou est-ce plutôt parce que les femmes exercent majoritairement certaines professions que le temps partiel y est plus répandu ?

L'exploitation des enquêtes Emploi de l'Insee de 2013 à 2016 atteste d'une ségrégation sexuée importante en France : plus d'une femme sur quatre devrait échanger sa profession avec un homme pour parvenir à une distribution équilibrée de chaque sexe dans les différents métiers. Par ailleurs, le temps partiel est davantage répandu dans les métiers féminisés ou mixtes et moins dans les métiers masculinisés. S'ils exercent un métier à prédominance masculine, les femmes et les hommes sont moins souvent à temps partiel choisi et à temps partiel contraint. S'ils exercent un métier à prédominance féminine, les femmes et hommes ouvriers et employés sont plus souvent à temps partiel, choisi ou contraint. Dans ces métiers, les femmes cadres et professions intermédiaires sont, elles, plus souvent à temps partiel par choix et moins souvent à temps partiel contraint, comme leurs homologues masculins.

Le choix d'être à temps partiel et l'exposition au temps partiel contraint sont en outre plus importants pour certaines catégories de population. En particulier, les femmes avec enfants, les plus de 50 ans et les salariés de petites entreprises sont plus souvent à temps partiel choisi ou contraint qu'à temps complet. Les peu diplômés et les étrangers sont davantage à temps partiel contraint.

Les différences de recours et d'exposition au temps partiel des travailleurs selon le caractère sexué des métiers qu'ils exercent, indépendamment du fait qu'ils soient une femme ou un homme, suggèrent des organisations du temps de travail différentes, se référant plutôt à une norme de temps complet dans les métiers masculinisés et à une norme de temps partiel dans les métiers féminisés. Celles-ci peuvent se justifier par la nature des activités exercées, mais aussi résulter de pratiques professionnelles implicites ou d'une gestion de la main-d'œuvre différenciées selon le sexe numériquement dominant dans le métier.

Mots clés : ségrégation professionnelle ; femmes-hommes ; activité ; temps partiel ; offre et demande de travail

Code JEL : J16, J20, J70, Z13

REMERCIEMENTS

Je remercie vivement Séverine Lemière et Dominique Meurs pour leurs discussions avisées sur des versions préliminaires de ce document, les participants du séminaire interne de la Dares du 11 décembre 2018 et du séminaire inégalités de l’Insee du 18 janvier 2019 pour leurs nombreuses remarques sur les travaux menés, ainsi que Marie Ruault et Corinne Prost pour leur relecture attentive.

INTRODUCTION

La ségrégation professionnelle peut être définie comme une situation où les travailleurs sont assignés, de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leurs caractéristiques intrinsèques, comme leur sexe ou leur origine ethnique. En France, comme dans les autres pays européens et économiquement développés, les femmes et les hommes se concentrent dans des métiers différents (entre autres, Burchell et al., 2014). Bien que cette ségrégation professionnelle sexuée (SPS) diminue au tournant des années 2000, elle reste importante (Argouarc'h et Calavrezo, 2013 ; Minni, 2015).

La ségrégation constitue le terreau de diverses formes d'inégalités, car « la différenciation est la condition *sine qua non* des systèmes de dominance » (Reskin, 1988 : 64)¹. Elle renforce les stéréotypes de genre qui restreignent les possibilités d'emploi des membres de chaque sexe² et l'allocation optimale de la main-d'œuvre au sein de l'appareil productif. Elle favorise la non-reconnaissance et la dévalorisation des compétences mises en œuvre dans les professions principalement occupées par les femmes (Lemière et Silvera, 2010) et, plus largement, elle participe de la moindre rémunération des femmes par rapport aux hommes.

Le temps partiel est à la fois analysé comme cause et conséquence de l'inégale répartition des deux sexes entre les professions. D'un côté, les femmes se dirigeraient préférentiellement vers des métiers leur offrant des conditions de travail compatibles avec leurs charges familiales, en particulier avec une faible amplitude horaire (Hakim, 2002). D'un autre côté, la prédominance de femmes dans certaines professions y favoriserait le développement du temps partiel. Cependant, si un temps de travail réduit peut répondre au souhait de certaines femmes de disposer de temps pour le consacrer aux tâches familiales, il peut aussi devenir une modalité d'organisation de l'activité attachée au poste occupé, qui s'impose alors aux travailleurs³. Au final, le lien de causalité entre l'organisation du temps de travail et le caractère sexué des métiers est difficile à établir. Est-ce parce que certaines professions ont des conditions de travail qui conviennent davantage aux femmes que ces dernières s'y dirigent davantage ou est-ce parce que les femmes sont très présentes dans certaines professions que le temps de travail y est inférieur ? La prédominance de femmes ou d'hommes dans certains métiers interroge donc, à la fois, les aménagements d'horaires qui y sont pratiqués et les comportements d'activité des salariés qui les exercent.

Le temps partiel choisi, au sens où le salarié a la possibilité de travailler davantage d'heures, est un indicateur de la capacité des salariés à exprimer leurs préférences en termes de temps de travail dans leur emploi, quand bien même ces préférences sont influencées par des contraintes relevant de la sphère personnelle, comme le besoin de temps pour s'occuper de ses enfants, ou de la sphère professionnelle, comme des normes implicites d'organisation de l'activité (présence sur le lieu de travail à des heures tardives ou tous les jours de la semaine, par exemple). Le temps partiel contraint, au sens où le salarié n'a pas la possibilité d'effectuer une durée de travail plus importante au même poste, est lui un indicateur de la contrainte posée par la demande de travail sur ces préférences. Le clivage entre temps complet, temps partiel choisi et temps partiel contraint définit-il une ligne de partage pertinente entre les emplois occupés par les femmes et ceux occupés par les hommes ? Dans quelle mesure les taux de temps partiel choisi et contraint sont-ils liés au degré de mixité d'un métier ?

Dans une première partie, ce *Document d'études* présente les principaux mécanismes identifiés dans la littérature théorique et empirique pour expliquer l'existence d'une ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes et sa persistance malgré la féminisation de l'emploi. Il s'intéresse ensuite aux

¹ Notre traduction.

² Dans le texte, le « genre » désigne le sexe psychosocial (selon la terminologie usuelle), le « sexe » désigne la qualification juridique de femme ou d'homme, laquelle est généralement établie sur la base de caractéristiques biologiques.

³ Dans l'ensemble du document, pour alléger la rédaction, le masculin est employé comme neutre. Ainsi, dans le cas présent, il convient de lire « travailleuses et travailleurs ».

manifestations de la ségrégation en termes de rémunérations et de conditions de travail, notamment de temps de travail. La seconde partie présente les différents concepts utilisés pour mesurer la SPS. La troisième partie s'attache à la caractériser en France. Les enquêtes Emploi de l'Insee de 2013 à 2016 sont mobilisées pour évaluer son ampleur et caractériser les différents types de métiers, distingués en 87 professions, selon leur prédominance féminine, masculine ou mixte. Enfin, la quatrième partie examine l'existence d'un lien entre le caractère sexué des métiers et la fréquence du temps partiel parmi les salariés qui les exercent.

1. MÉCANISMES ET MANIFESTATIONS DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE SEXUÉE : ÉLÉMENTS THÉORIQUES ET EMPIRIQUES

La ségrégation professionnelle sexuée (ci-après abrégée SPS) et, son corollaire, la non-mixité des emplois résultent de multiples mécanismes (**section 1.1**). Au-delà de la division sexuelle des tâches au sein des couples, ces mécanismes conduisent à ce que les femmes (et les hommes) aient un accès restreint à certains métiers et que les professions qu'elles occupent de façon dominante, numériquement, soient moins valorisées. Dans les faits, la SPS se manifeste ainsi par un désavantage des femmes par rapport aux hommes en matière de salaires, d'évolutions professionnelles et de qualité de l'emploi (**section 1.2**).

1.1. Les causes de la séparation des emplois entre les femmes et les hommes

1.1.1. La SPS : un phénomène qui s'inscrit dans le temps

La SPS est commune à de nombreux pays (Charles et Grusky, 2004 ; Bettio et Verashchagina, 2009 ; Burchell *et al.*, 2014). Elle perdure malgré la présence croissante des femmes dans la plupart des secteurs économiques et leur accès à des professions et des déroulements de carrière qui leur étaient fermés socialement, voire légalement (Zaidman, 2007).

Au cours du XX^e siècle, les contours de l'activité féminine se sont déplacés sous l'effet d'évolutions structurelles tant sociétales qu'économiques. La multiplication des couples biactifs a favorisé une externalisation des tâches domestiques. La croissance de l'économie des services a créé des opportunités d'emploi dans des domaines traditionnellement investis par les femmes dans leur foyer à titre gratuit, comme le soin, l'éducation, les services alimentaires (pour les États-Unis, Cotter *et al.*, 1997). Les femmes ont, par ailleurs, été rendues plus visibles dans la sphère du travail grâce à la reconnaissance de certaines des activités qu'elles exerçaient pour des tiers telles que la garde d'enfants, l'aide aux personnes dépendantes ou encore la collaboration apportée au conjoint non salarié (entre autres Gardey, 1998 ; Fouquet, 2001 ; Battagliola, 2008).

Cette évolution a été accompagnée par le déclin progressif de l'industrie, le changement technologique et la hausse du niveau d'éducation des femmes (par exemple, pour les États-Unis, Black et Juhn, 2000). Certaines barrières institutionnelles ont été progressivement levées, notamment l'interdiction pour les femmes de suivre certaines formations et d'exercer certains métiers⁴. Bien que le développement de leur activité rémunérée ait conduit les femmes à se concentrer dans des « ghettos professionnels » (Charles et Grusky, 2004), l'effet global a plutôt été dans le sens de la *déségrégation* de la population active (Cohen, 2004).

Malgré un investissement croissant des femmes dans de nouvelles fonctions, la reconnaissance statistique de celles-ci n'a pas été au même rythme. Ainsi, la définition des professions par l'Insee autour de critères privilégiant l'activité directement productrice de biens a longtemps éclipsé une partie des métiers principalement occupés par les femmes (Schweitzer, 2002). En outre, en raison d'une histoire sociale plus jeune et d'un moindre ancrage des acteurs sociaux dans ces métiers, les compétences spécifiques mises en œuvre par les femmes restent caractérisées moins finement, ce qui se traduit par une moindre diversification des professions et des grilles de progression plus restreintes (Amossé, 2004 ; pour le Royaume-Uni, Blackwell, 2001).

En France, la SPS a essentiellement baissé au cours de la période récente. En légère augmentation entre 1983 et 1997, elle a décru de façon sensible sur les années suivantes en connaissant, néanmoins, des phases de ralentissement (Minni, 2015 ; Argouarc'h et Calavrezo, 2013). Sur l'ensemble de la période, la hausse du taux d'emploi des femmes s'est accompagnée d'une féminisation des métiers

⁴ Par exemple, ce n'est qu'en 2014 que la candidature pour exercer sur un sous-marin a été ouverte aux femmes et en 2018 que la première mission comprenant un équipage mixte (quatre femmes et une centaine d'hommes) a été effectuée.

traditionnellement masculins. Parallèlement à une plus grande mixité des métiers dominés numériquement par des hommes ou par des femmes, certaines professions à prédominance féminine ont connu un repli, comme celle de secrétaire ou d'ouvrier non qualifié du textile et du cuir. Toutefois, jusqu'au milieu des années 1990, ce mouvement a été contrebalancé par une augmentation plus rapide que l'emploi total des effectifs dans les métiers très féminisés ou très masculinisés, qui a contribué à maintenir la ségrégation à un niveau élevé.

1.1.2. Des mécanismes multiples impliquant aussi bien l'offre que la demande de travail

De multiples thèses sont avancées pour expliquer l'existence et la persistance de la SPS (Blau et Jusenius, 1976 ; Meulders *et al.*, 2010). Les évaluations empiriques suggèrent, par ailleurs, la coexistence de plusieurs mécanismes dont les effets pourraient varier selon les contextes. En particulier, une controverse essentielle est de savoir si les effets d'offre de travail liés aux préférences différenciées des femmes et des hommes pour effectuer certaines tâches et occuper certains métiers dominant ou non les effets de demande résultant de la sélection qu'opèrent les employeurs entre les femmes et les hommes.

La **théorie du capital humain** a été la première invoquée pour expliquer les différences professionnelles entre les femmes et les hommes. Elle repose sur l'idée qu'en raison de leur investissement dans la sphère domestique, les femmes anticipent une implication moindre dans la vie professionnelle et investissent donc moins dans leur formation (Mincer et Polachek, 1974 ; Polachek, 1981). Elles acquièrent également moins de compétences par l'expérience, en raison du temps plus réduit qu'elles consacrent à leur activité professionnelle lorsqu'elles ont des enfants.

Cette théorie est toutefois mise en défaut empiriquement. À capital humain identique, le salaire horaire des femmes est inférieur à celui des hommes (entre autres, Meurs et Ponthieux, 2006 ; Coudin *et al.*, 2017, 2018). Le différentiel de salaire à la défaveur des femmes ne serait pas dû à leur moindre durée passée en emploi, mais résulterait pour l'essentiel d'une moindre valorisation de leur expérience professionnelle. Alors que les femmes des générations récentes sont en moyenne plus diplômées que les hommes, elles continuent ainsi de percevoir des salaires inférieurs et d'occuper moins souvent des postes hiérarchiquement élevés.

La **théorie des différences compensatrices** repose, elle, sur l'idée que les choix professionnels se fondent sur les attributs des postes en termes de salaires et de conditions de travail. Les femmes privilégieraient des emplois leur offrant une flexibilité horaire leur permettant d'assumer leurs tâches familiales (Polachek, 1976), quitte à ce que ces emplois soient moins bien rémunérés et offrent moins d'opportunités de promotions.

Toutefois, le postulat selon lequel les faibles rémunérations des emplois occupés par les femmes sont compensées par de meilleures conditions de travail, tout au moins plus compatibles avec leurs activités domestiques et familiales, ne se vérifie pas non plus empiriquement (England, 2005b). Au contraire, de faibles rémunérations et une faible qualité de l'emploi sont le plus souvent associées (Stier et Yaish, 2014). En revanche, il n'est pas exclu que certaines femmes privilégient, plus que les hommes, des emplois peu éloignés de leur domicile ou moins exigeants en termes horaires (Desai et Waite, 1991 ; Cook *et al.*, 2018). Limitant le champ de leurs emplois potentiels, elles consentiraient alors plus souvent à travailler dans des entreprises moins rémunératrices (Coudin *et al.*, 2018).

Certains sociologues mettent davantage en avant « **l'essentialisme** de genre » pour expliquer la concentration des femmes et des hommes dans des métiers différents (Charles et Bradley, 2002 ; Ridgeway, 2009 ; England, 2010). Celui-ci peut être défini comme « un ensemble de croyances sur les différences observables qui seraient intrinsèques et non construites, d'origines biologiques plutôt que sociales, non modifiables, exclusives, opposées et prédictives de différences par essence. » (Morin-Messabel, 2014 : 25). Selon la théorie différentialiste – parfois aussi qualifiée de « naturaliste » ou « substantialiste » –, les femmes et les hommes ont intrinsèquement des préférences et des aptitudes différentes, ce qui les conduirait à exercer des métiers différents par la nature des activités. Ainsi, les femmes seraient « naturellement » plus compétentes dans les professions de l'enseignement ou du

care, qui sollicitent les valeurs maternelles et les capacités relationnelles dont elles seraient plus dotées que les hommes. À l'inverse, en raison d'attitudes plus mesurées que les hommes face au risque, à la compétition et à la négociation⁵, elles éviteraient des métiers qui, dans les faits, offrent des rémunérations élevées. Ces différences de subjectivité affecteraient le parcours des femmes et des hommes avant même leur entrée dans leur vie active en influençant leurs choix d'orientation scolaire. Dans le même esprit, selon la **théorie des préférences** de Catherine Hakim (2002), si certaines femmes travaillent à temps partiel, c'est parce qu'elles accordent une priorité aux activités domestiques (voir aussi Fortin, 2005). Toutefois, bien que cette idée puisse être rapprochée des théories différentialistes, elle s'en distingue en s'attachant, non pas aux préférences intrinsèques ou innées, mais aux traits psychologiques, à des préférences que l'on pourrait qualifier d'« adaptées », c'est-à-dire influencées par les stéréotypes (Booth et Nolan, 2012) et ajustées aux contraintes sociales et professionnelles.

Si ces différentes théories peinent à trouver des confirmations empiriques, elles sont aussi largement critiquées pour ne pas tenir compte du caractère multidimensionnel de la ségrégation (Grimshaw et Rubery, 2007), ne pas apporter d'explication sur les mécanismes qui l'autoentretiennent (Ridgeway, 1997) et négliger la diversité des situations individuelles et les contraintes de marché (voir par exemple, Walsh, 1999). En particulier, ces théories prennent comme données les « modèles de genre », autrement dit les normes sociales organisant les rapports femmes-hommes, et les systèmes de protection sociale qui y sont associés (modèle individualiste vs. familialiste-paternaliste, par exemple), lesquels diffèrent selon les pays (Chang, 2000). Elles font notamment abstraction des solutions permettant d'articuler activités familiales et professionnelles, de la flexibilité du temps de travail et des diverses alternatives en matière de garde d'enfants lesquels déterminent pour partie les comportements d'activité des femmes et des hommes (entre autres, Perraudin et Pucci, 2007). Les approches institutionnalistes⁶, qui appréhendent la structure sociale et les rapports de force, ainsi que les apports de la sociologie et de la psychologie sociale peuvent, de ce point de vue, enrichir de façon notable la compréhension de la SPS. En effet, comme le résume Danièle Meulders *et al.* (2010 : 5), la ségrégation entre les femmes et les hommes « trouve en partie son origine dans des politiques et des règles générales élaborées à un niveau organisationnel élevé et qui sont très souvent influencées par des stéréotypes. »⁷

Parmi les théories centrées sur la demande de travail, les **théories de la discrimination** sont souvent avancées pour expliquer que les femmes se voient refuser l'accès à certains postes. Cette discrimination peut être « par goût » (Becker, 1957) : recruter une femme implique un « coût psychologique » pour l'employeur s'il préfère travailler avec des hommes. La discrimination peut aussi être statistique (Phelps, 1972) : les employeurs n'ayant qu'une information imparfaite sur les caractéristiques productives des travailleurs, ils préféreront accorder leur confiance – recruter et accorder des responsabilités par la suite – à une personne présentant des signaux positifs. Le fait d'être une femme étant associé aux responsabilités familiales et à une probabilité élevée de se désengager du travail (entre autres Lewis et Shorten, 1991), les femmes candidates à l'embauche ou en poste sont traitées moins favorablement que les hommes présentant les mêmes caractéristiques⁸. La discrimination peut par ailleurs se nourrir des préjugés sur les aptitudes et compétences supposées des femmes – et des hommes –, se traduisant par une « sexuation » des critères d'accès et d'évaluation de l'emploi. Dès l'embauche, les femmes peuvent ainsi être sélectionnées pour certaines activités, mais aussi cantonnées à celles-ci (pour une illustration de discrimination à l'embauche basée sur le sexe, voir par exemple Lada, 2005).

⁵ Divers travaux rendent compte de ces différences : entre autres, Croson et Gneezy (2009), Dohmen *et al.* (2011), Leibbrandt et List (2012), Dittrich *et al.* (2014), Azmat et Petrongolo (2014), Bensidoun et Trancart (2015).

⁶ Rachel Silvera (2001) remarque que, paradoxalement, les théories « hétérodoxes » fondées sur le « paradigme de la demande de travail » et du « mythe du système inégalitaire » se sont peu intéressées aux inégalités de genre.

⁷ Notre traduction.

⁸ Ces mécanismes apparaissent moindres lorsque les gestionnaires sont des femmes. Néanmoins, cela pourrait être moins en raison d'une modification de la composition genrée du management que par la mise en place d'initiatives en faveur de la diversité qui permettent précisément l'arrivée de femmes à de tels postes (Huffman *et al.*, 2010).

D'autres théories justifient le moindre accès des femmes à certains emplois par l'existence de barrières institutionnelles. La théorie du **dualisme du marché du travail** (Doeringer et Piore, 1971 ; Piore, 1973) soutient, par exemple, l'existence de deux types d'emplois : d'une part, les emplois du segment interne du marché du travail, qui exigent des qualifications spécifiques, reposant sur des savoirs et savoir-faire propres à l'emploi occupé, non transférables (notamment dans une autre entreprise) ; d'autre part, les emplois du secteur secondaire, qui réclament des compétences plus générales et ne valorisent pas l'expérience acquise. Les premiers sont stables et favorisent les investissements en formation de la part des salariés et de leurs employeurs, alors que les seconds sont marqués par des taux de rotation élevés et des rémunérations qui correspondent à la productivité courante selon une logique concurrentielle. Dans la mesure où les femmes sont supposées avoir un parcours professionnel moins stable que les hommes, elles ont moins de chances d'être recrutées par les employeurs pour les emplois du segment interne.

Une explication à l'existence de barrières pour l'accès à certains emplois est également donnée par la **théorie de la pollution**. Selon Claudia Goldin (2002), ces barrières visent à empêcher le recrutement de femmes dans des métiers dominés numériquement par les hommes pour ne pas abaisser le prestige attaché à ceux-ci⁹. Le postulat est que le prestige est associé à une caractéristique productive dont un certain niveau est requis pour l'accès à la profession. Or, en situation d'asymétrie d'information et de préjugés sur les moindres capacités des femmes, l'accès des femmes à la profession suggérerait un affaiblissement des critères d'accès, ce qui porterait préjudice aux hommes.

Plus largement, la féminisation des métiers pourrait être freinée par la menace que représentent les femmes pour les hommes en situation de domination numérique dans certains secteurs, métiers et établissements (Reskin *et al.*, 1999). Craignant de perdre leurs avantages, mais aussi leur identité masculine (Cockburn, 1991 ; Akerlof et Kranton, 2000), les hommes agiraient alors à l'encontre des femmes¹⁰. Au motif de maintenir un certain ordre social (Bergmann, 1974), les syndicats – principalement composés d'hommes dans des professions où les hommes sont majoritaires – défendraient leur position en érigeant des barrières, comme par exemple, des normes de qualification à l'entrée difficiles à remplir pour les femmes. Ils pourraient en outre recevoir le soutien, voire la participation active, des employeurs, ordres professionnels et décideurs publics pour définir des critères de sélection aux formations et aux concours, fixer des quotas ou encore édicter des normes d'emploi favorisant les salariés en place¹¹.

Les exemples de telles pratiques, parfois menées à grande échelle, sont édifiants (voir en particulier l'exemple des enseignants du secondaire et des professions libérales décrit par Marlaine Cacouault-Bitaud, 2001)¹². Le seuil à partir duquel le groupe minoritaire est perçu comme une menace fait en revanche l'objet de débats (Riordan, 2000)¹³. Ainsi, la menace peut être d'autant plus importante que l'effectif du groupe minoritaire est lui-même important, mais, à l'inverse, une taille réduite du groupe minoritaire (moins de 15 % de l'effectif total) accroît la visibilité de celui-ci, réduit les interactions avec le groupe majoritaire et le soumet alors davantage à des stéréotypes biaisés.

Qu'ils relèvent de l'offre ou de la demande de travail, ces différents mécanismes ne sont toutefois pas exclusifs les uns des autres et tendent plutôt à se renforcer (Ridgeway, 1997). Le souhait des travailleurs de se conformer aux normes sociales et leur intériorisation des « avantages comparatifs » présumés associés à leur sexe renforcent ainsi les pratiques discriminatoires.

⁹ La potentielle baisse de prestige associée à la féminisation des professions est interrogée dans une perspective socio-historique par Marlaine Cacouault-Bitaud (2001).

¹⁰ On peut également citer l'étude de Francine Tougas et Ann Beaton (1993) dans le cas d'une entreprise où les mesures de discrimination positive mises en place pour favoriser les femmes ont accentué les ressentiments des hommes à leur égard.

¹¹ À cet égard, le contrat à durée indéterminée peut être vu comme un frein à la fluidité du marché du travail, au renouvellement de la main-d'œuvre et donc de la féminisation de certains secteurs et métiers.

¹² Sur les freins au travail des femmes érigés au début de l'ère industrielle, voir Rose (1986).

¹³ Voir Schlueter et Scheepers (2010) dans le cas de la menace perçue par la présence d'un groupe de personnes immigrées.

1.2. Les mécanismes à l'origine des inégalités à la défaveur des femmes et leurs manifestations

1.2.1. Les mécanismes : rationnement et dévalorisation

La théorie distingue parfois deux dimensions de la SPS (Meulders *et al.*, 2010) : la ségrégation horizontale, qui désigne la concentration ou surreprésentation des femmes (respectivement¹⁴ des hommes) dans certaines professions ; et la ségrégation verticale, qui désigne la sous-représentation des femmes (resp. hommes) dans des professions présentant des attributs « souhaitables » en termes de revenus ou de reconnaissance sociale par exemple. La ségrégation hiérarchique, qui désigne la répartition inégalitaire des femmes et des hommes sur l'échelle socioprofessionnelle, est également souvent incluse sous ce second terme.

Or les deux dimensions, horizontale et verticale, sont le plus souvent liées. En effet, quels que soient les facteurs créant des frontières plus ou moins hermétiques entre les postes occupés respectivement par les femmes et par les hommes, cette séparation s'accompagne pour l'essentiel de désavantages pour les femmes. Deux phénomènes se conjuguent : la restriction d'accès à certains métiers, notamment les mieux rémunérés ou offrant les meilleures perspectives d'évolution, et la dévalorisation des métiers principalement exercés par les femmes.

Les femmes sont confrontées à un rationnement des emplois auxquels elles peuvent accéder parce que, en cas de rareté des postes, ceux-ci sont réservés aux hommes et que des restrictions spécifiques, plus ou moins explicites, leur sont appliquées. Selon le modèle de cantonnement (Edgeworth, 1922) ou de surpeuplement (Bergmann, 1974), ces mécanismes qui contraignent la demande qui s'adresse à elles engendrent une moindre qualité des emplois et de plus faibles salaires offerts.

À ce processus de rationnement, s'ajoute un mécanisme de sous-valorisation des emplois où les femmes sont numériquement les plus présentes. Selon Damian Grimshaw et Jill Rubery (2007), cinq facteurs seraient en cause, « les cinq V ».

- La visibilité : les compétences ne sont pas reconnues, car les métiers qu'occupent les femmes tendent à être indifférenciés en termes de rémunérations et d'échelons au sein de larges groupes professionnels.
- La valorisation : les compétences ne sont pas considérées, car les grilles de promotion et de rémunération sont étalonnées sur des compétences exercées le plus souvent par des hommes.
- La vocation : les compétences ne sont pas récompensées, car elles sont supposées être attachées à la nature même des femmes, mères et aidantes¹⁵, et procurer de la satisfaction, ne justifiant ainsi qu'une faible rémunération.
- La valeur ajoutée : les postes occupés sont à faible valeur ajoutée ou à forte intensité de main-d'œuvre.
- La variance : les parcours professionnels des femmes diffèrent de ceux des hommes, qui constituent une norme, ce qui ancre l'idée que le travail des femmes (par exemple, le temps partiel) occupe une sphère distincte de celle des hommes et n'est donc pas comparable.

La dévalorisation du travail des femmes serait plus forte sur les marchés les plus fortement sexués (Cohen et Huffman, 2003 ; Tomaskovic-Devey, 1993). En particulier, si les hommes sont dans une situation favorable, les femmes ont moins de pouvoir pour revendiquer un traitement équitable. Les seuls présupposés sur la supériorité de situation des travailleurs masculins suffisent à faire perdurer ces inégalités. Elles agissent ainsi comme des prophéties auto-réalisatrices (Berger *et al.*, 1972 cités par Reskin, 2002 ; Ridgeway, 1997) et entretiennent les stéréotypes de sexe attachés aux professions

¹⁴ Dans la suite du texte, « respectivement » est abrégé en « resp. ».

¹⁵ Plusieurs explications sont avancées aux faibles rémunérations dans les métiers du *care* (England, 2005a), en particulier le fait que le travail de soins soit associé aux femmes, notamment les femmes de couleur. En substance, les autres explications sont l'existence d'externalités positives qui ne sont pas prises en compte par l'employeur – le *care* est un bien public – ; le fait que le *care* apporte des contreparties positives à celui qui le procure – en cohérence avec la théorie des différences compensatrices – ; au contraire, que ces activités qui engagent émotionnellement sont nuisibles et doivent être taxées, ou encore qu'elles créent une situation de dépendance qui retient le salarié de quitter son emploi même peu rémunéré.

(Cohen et Huffman, 2003 ; Tomaskovic-Devey, 1993). En leur associant les stéréotypes (négatifs) sur le travail féminin, la prédominance numérique des femmes dans certaines professions conduirait à des conditions d'emploi et de rémunérations dégradées (Trappe et Rosenfeld, 2004). Les différences de traitement à l'avantage des travailleurs en place peuvent en outre s'ancrer dans les pratiques (Kilbourne *et al.*, 1994 ; England *et al.*, 1994). À cet égard, l'institutionnalisation et l'application de procédures d'évaluation et d'évolution professionnelle peuvent prévenir l'expression de stéréotypes sexistes, mais aussi limiter l'autocensure des travailleuses elles-mêmes envers des environnements de travail où elles présument des situations défavorables à leur encontre, comme lorsque les considérations salariales sont explicitement soumises à négociation (Leibbrandt et List, 2012).

1.2.2. Les manifestations : des inégalités en termes de rémunérations et de conditions de travail

Les désavantages que la SPS engendre à l'encontre des femmes ont en premier lieu des effets négatifs sur leur participation au marché du travail (Lewis et Shorten, 1991), ce qui tend à accréditer les préjugés sur leur désinvestissement par rapport au travail et entretient certains des mécanismes favorisant la SPS.

L'une des principales manifestations de la ségrégation est l'existence d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes (entre autres Kilbourne *et al.*, 1994). Sur les années récentes, l'écart de salaire horaire est autour de 15 % en France selon la source utilisée. La ségrégation horizontale, entre professions ou entre secteurs, expliquerait au moins 3,4 points de cet écart, la ségrégation hiérarchique entre catégories socioprofessionnelles au moins 2 à 3 points supplémentaires (Chamkhi et Toutlemonde, 2015 ; Coudin *et al.*, 2017). Toutefois, selon des estimations tenant compte des caractéristiques inobservées, la ségrégation pourrait représenter l'essentiel de l'écart de salaire (Coudin *et al.*, 2018).

Les inégalités salariales seraient plus importantes entre les emplois les moins qualifiés selon qu'ils sont principalement occupés par des femmes ou des hommes (exemple au Québec, Legault, 2011), mais c'est au sein des emplois qualifiés que les différences de salaires entre femmes et hommes sont les plus élevées (Chamkhi et Toutlemonde, 2015). Autrement dit, une femme peu qualifiée est moins désavantagée si elle occupe un métier à prédominance masculine, qu'un métier où les hommes sont moins présents, et, pour un même métier, une femme qualifiée est désavantagée par rapport à son homologue masculin.

En moyenne, les salaires sont plus faibles dans les emplois principalement occupés par les femmes (entre autres, Cohen et Huffman, 2003 ; Kilbourne *et al.*, 1994), mais le sens de la causalité est ambigu : de faibles rémunérations entraînent-elles la féminisation des postes ou bien la féminisation réduit-elle les rémunérations ? Selon certains travaux, aucune de ces hypothèses ne se vérifie et la plus faible rémunération des femmes serait avant tout liée à une inertie institutionnelle (England *et al.*, 2007). D'autres trouvent en revanche que, pour une profession donnée, la rémunération moyenne est liée négativement à la proportion de femmes l'exerçant (Levanon *et al.*, 2009), ce qui suggérerait un effet propre au travail féminin et non à la nature de l'activité.

L'étude des conditions de travail témoignerait, en outre, d'une qualité du travail moindre pour les femmes, même dans les aspects de l'emploi censés compenser une faible rémunération, comme un travail peu flexible ou pénible (Glass, 1990) ; faibles rémunérations et faible qualité de l'emploi allant souvent de pair (Stier et Yaish, 2014). En particulier, selon William Bielby et James Baron (1986), les employeurs n'auraient pas intérêt à proposer des aménagements du temps de travail sur les postes principalement occupés par les femmes, car en attirant potentiellement des femmes en âge d'avoir de jeunes enfants, ils augmenteraient le risque de retraits temporaires de poste. Les employeurs réserveraient ainsi ce type d'avantages à certains travailleurs. Cette analyse est compatible avec l'association entre flexibilité de l'organisation du temps de travail et durabilité du contrat de travail qui est observée pour les salariées françaises sur les années récentes (Briard, 2019a).

Les situations de pénibilité que peuvent rencontrer les femmes dans les activités qu'elles exercent sont également moins identifiées, car là encore, souvent associées par essence à des compétences féminines¹⁶. Les conditions de travail reproduisent également pour partie les stéréotypes de genre. Les femmes se dirigent moins spontanément et sont aussi moins recrutées sur des métiers réclamant de la force physique, tout au moins supposés en réclamer (Collinson et Hearn, 1997¹⁷). De même, les ouvrières se voient affectées à des postes réclamant moins d'initiative que les hommes ayant le même capital humain (Gollac et Volkoff, 2002).

Toutefois, l'augmentation de la proportion de femmes dans des métiers traditionnellement occupés par des hommes est aussi un facteur d'évolution des pratiques professionnelles et des normes d'organisation du temps de travail. C'est par exemple le cas de l'exercice libéral, où le surinvestissement en temps qui était la norme implicite est mis à l'épreuve par la féminisation des professions (par exemple, chez les médecins généralistes, Lapeyre et Robelet, 2007). Réciproquement, c'est parce que l'« éthos professionnel » évolue qu'il peut permettre la féminisation (Zaidman, 2007). Un exemple ancien est donné par les professeurs de l'enseignement secondaire (Cacouault-Bitaud, 1999). Timidement ouvertes aux femmes au début du XX^e siècle, les professions de l'enseignement ont été largement investies par elles, en leur offrant des horaires réguliers et compatibles avec les tâches familiales et des perspectives de carrière normalisées moins propices aux pratiques discriminatoires.

1.2.3. Usages différenciés du temps partiel et ségrégation

En France, sur les quatre dernières décennies, les femmes représentent une part relativement stable de l'emploi à temps partiel, occupant huit emplois à temps partiel sur dix. Le temps partiel a émergé à compter des années 1970¹⁸, dans un contexte économique où les entreprises recherchent plus de flexibilité. Son évolution apparaît partiellement décorrélée de celle de l'emploi féminin et principalement due, sur la première moitié des années 1980 et 1990, aux politiques publiques de l'emploi : le développement des emplois aidés, principalement à temps partiel dans le secteur non marchand, puis l'abaissement de charges en direction des entreprises et le développement des emplois de services à la personne (Ulrich et Zilberman, 2007).

Comme l'ont montré de nombreux travaux, le temps partiel est plus répandu dans les professions où les femmes sont les plus présentes (Rubery et Fagan, 1993 ; Dolado *et al.*, 2003 ; Sparreboom, 2018). Le temps partiel implique mécaniquement des revenus professionnels moindres en raison d'une durée du travail hebdomadaire plus réduite, mais il s'accompagne aussi souvent d'une plus faible rémunération par heure travaillée (Manning et Petrongolo, 2008 ; Jepsen *et al.*, 2005). À certains égards, les caractéristiques de l'emploi à temps partiel semblent pouvoir être rapprochées de celles de l'emploi féminin, ce qui interroge sur un recoupement entre les usages différenciés du temps partiel des salariés et des employeurs, et les différents mécanismes en jeu dans la séparation des emplois « féminins » et « masculins » (Tijdens, 2002).

Du côté de l'offre de travail à temps partiel, les différences entre femmes et hommes sont manifestes : une salariée sur cinq déclare travailler à temps partiel par choix contre moins de 5 % des salariés hommes (Insee références 2017, et section 4.1 ci-après). Deux explications à ce déséquilibre se font concurrence. Les partisans de la théorie des préférences soutiennent que les femmes qui travaillent à temps partiel accordent leurs priorités à d'autres domaines que le travail rémunéré, comme l'activité

¹⁶ À propos du travail ouvrier, Michel Gollac et Serge Volkoff (2002) indiquent : « La pénibilité du travail masculin est plus souvent apparente, mais peut susciter, au lieu d'un rejet, la fierté d'affronter 'virilement' l'effort et le danger. La naturalisation des conditions de travail des ouvrières, sous la figure d'un travail 'féminin', conduit, tout aussi sûrement, à laisser en l'état les formes de pénibilité qu'elles comportent. »

¹⁷ Cité par Fagan et Burchell (2002).

¹⁸ Selon l'enquête Emploi, en France métropolitaine, 8 % des emplois sont à temps partiel en 1975, le taux dépasse 10 % après 1983. Pour la France (hors Mayotte), il atteint 19 % en 2017.

domestique ou la famille. Catherine Hakim (1993) estime que si les femmes travaillant à temps complet occupent les mêmes types de métiers que les hommes, celles qui travaillent à temps partiel – par choix selon elle – se concentrent dans certaines professions. D'autres chercheurs mettent en avant les compromis réalisés pour concilier vie professionnelle et vie familiale en l'absence d'alternatives crédibles (horaires peu flexibles, conditions de travail pénibles, modes de garde d'enfants peu adaptés, etc.) et soulignent le rôle de la division sexuelle des tâches au sein des couples. Selon eux, le travail à temps partiel résulterait d'une décision prise sous contraintes, perçu comme imposé ou comme choisi par accommodement face à des contraintes diverses (McRae, 2003 ; Himmelweit et Sigala, 2005). Ces préférences « adaptées » pour le temps partiel pourraient par ailleurs varier pour un même individu en fonction des contextes. Une illustration en est donnée par les femmes qui, se déclarant initialement en sous-emploi, travaillant à temps partiel à défaut d'avoir trouvé un temps complet, se résignent à cette situation et renoncent à rechercher un emploi à temps complet lorsque leurs chances d'en trouver un sont rares (Galtier, 1999). Certaines études de terrain rendent bien compte de la difficulté à distinguer ce qui relève du choix ou de la contrainte dans l'occupation d'un emploi à temps partiel (Lallement, 2000) : alors que le choix se réalise dans un contexte personnel et professionnel qui permet rarement l'expression libre des préférences pour travailler une durée de travail donnée, alors que la contrainte s'accompagne généralement de marges de négociation (choix entre une diminution du temps de travail quotidien, du nombre de jours de travail dans la semaine et une absence lors des petites vacances, par exemple). Des conditions de travail pénibles et de faibles perspectives de progression professionnelle peuvent ainsi motiver des passages à temps partiel. Si distinguer ce qui, dans les préférences du travailleur, relève de ses goûts ou d'une adaptation aux contraintes institutionnelles et familiales est essentiel en termes de politique publique, cela reste difficile à réaliser en pratique (Gash, 2008)¹⁹.

Du côté de la demande de travail, deux stratégies peuvent schématiquement être mises en œuvre par les employeurs au regard du temps partiel. Pour certaines entreprises, le temps partiel est un « mode d'emploi » (Maruani et Nicole, 1989), qui peut être qualifié d'« emploi partiel » parce qu'elles y recourent pour faire face aux variations de la demande ou pour des emplois faiblement qualifiés, peu rémunérés et présentant une forte rotation du personnel, caractéristiques du marché du travail secondaire (Tilly, 1992). Même si l'emploi partiel peut rencontrer un souhait des travailleurs d'avoir un temps de travail réduit, il est le plus souvent contraint et constitue la seule option offerte à des salariés peu dotés en capital humain. Il s'accompagne alors fréquemment de conditions de travail plus dégradées avec, par exemple, des horaires atypiques ou des journées de travail émiettées (Lesnard, 2006).

Pour d'autres entreprises, disposer d'un ensemble de postes à temps partiel peut être un moyen de répondre positivement aux demandes de réduction du temps de travail exprimées par les salariés. Dans ce cas, la demande de travail à temps partiel vise à rencontrer l'offre. Le temps partiel est donc choisi et les salariés qui y recourent jouissent alors plutôt de conditions de travail favorables (Briard, 2019a). Ce temps partiel s'adresse en premier lieu à des salariées qualifiées, puisque l'objectif poursuivi par les entreprises est de satisfaire leurs besoins en main-d'œuvre, en attirant et en conservant une population féminine productive. En pratique, seul le second objectif se vérifierait. Daniel Guinea-Martin et Cristina Solera (2013) soutiennent ainsi que les femmes n'exercent pas plus fréquemment certains métiers en fonction de la proportion de femmes dans ceux-ci et des avantages qu'ils sont susceptibles d'accorder en matière d'articulation du temps familial et du temps professionnel, mais que leur choix d'activité se fonde avant tout sur les stéréotypes associant les professions aux aptitudes féminines et les règles institutionnelles bloquant leur accès à certains métiers. Les femmes ne s'orienteraient pas vers une profession « typiquement féminine » en réponse à un changement de situation familiale, mais une certaine flexibilité dans l'aménagement de leur temps de travail modérerait cependant leurs intentions de mobilité.

¹⁹ La présente étude, qui se heurte également à cet écueil, se limite donc à l'étude des comportements effectifs.

2. INDICATEURS ET ÉVALUATION POUR LA FRANCE DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE SEXUÉE

La ségrégation qualifie une situation de répartition inégale de la population entre des unités distinctes, la ségrégation professionnelle sexuée (SPS) désignant le degré avec lequel les femmes et les hommes exercent des professions différentes. Une approche naïve pour apprécier la SPS consiste à calculer le degré de mixité, ce qui est classiquement utilisé pour définir les métiers « féminins » et les métiers « masculins » (**section 2.1**). Cependant, cette mesure fait abstraction des différences entre professions lorsqu'elle est appliquée à l'ensemble de la population en emploi ou, au contraire, elle ne permet pas d'avoir une vision globale de la situation lorsqu'elle est appliquée à chaque métier de façon indépendante. Des indicateurs synthétiques sont donc généralement mobilisés. Si un accord se fait sur l'impossibilité de capturer la complexité de la ségrégation à partir d'un indicateur unique (Stearns et Logan, 1986 ; Chang, 2000), la mesure de la ségrégation reste toutefois un champ d'analyse peu stabilisé (**section 2.2**).

2.1. Définir des métiers « féminins » et des métiers « masculins »

Les définitions des métiers « féminins » et « masculins » sont multiples, même si elles s'appuient toutes sur les parts respectives des femmes et des hommes. La surreprésentation de l'un des sexes dans les métiers peut être mesurée en termes absolus, en considérant qu'au-delà d'une certaine proportion de femmes ou d'hommes dans un métier (60 % par exemple), celui-ci est « sexué ». Elle peut aussi être mesurée relativement à la part que représente le métier dans l'emploi des femmes et celui des hommes. C'est notamment l'approche que retient Catherine Hakim (1979, 1981), qui considère qu'un métier est à prédominance féminine (resp. masculine) si la proportion des femmes (resp. d'hommes) exerçant ce métier est supérieure de plus de 15 points à la proportion de femmes (resp. d'hommes) dans l'emploi total. Daniel Guinea-Martin et Cristina Solera (2013) retiennent, eux, le seuil de 10 points.

Une autre approche, proposée par Blackburn *et al.* (1993), consiste à considérer que les professions féminines (resp. masculines) sont celles qui présentent les ratios femmes/hommes les plus élevés (resp. faibles), dans la limite que l'effectif de femmes dans les professions masculines égalise l'effectif d'hommes dans les professions féminines. L'intérêt de la démarche est que le seuil séparant les professions féminines et masculines est défini en fonction de la répartition de la population et non fixé *a priori*. En revanche, seules deux catégories sont considérées, les professions qui pourraient être considérées comme mixtes étant nécessairement affectées à la catégorie des professions féminines ou celle des professions masculines.

Ces différents critères sont sous-tendus par des hypothèses implicites qui peuvent poser question. Ainsi, la référence à la structure femmes - hommes de l'ensemble de la population, comme la non-prise en compte de la quotité de travail, se départit d'une norme de parité au sein des métiers qui revient à prendre comme donnée la moindre participation des femmes au marché du travail. Or, à côté de la ségrégation, celle-ci traduit l'inégale répartition des tâches domestiques et familiales au sein des couples (Burchell *et al.*, 2014). Pour apprécier la contribution de la division du travail entre les femmes et les hommes dans la SPS, une approche consiste à considérer, au même titre que les professions rémunérées, le travail domestique (Cohen, 2004)²⁰. Un indice de ségrégation distinguant les emplois à temps partiel peut aussi être calculé, mais cette approche suppose de retenir un indicateur présentant la propriété de séparabilité (entre autres Elliott, 2005 ; Bettio et Verashchagina, 2009). Ce faisant, Daniel Guinea-Martin *et al.* (2016) distinguent une « ségrégation économique », reflétant l'inégale répartition des femmes et des hommes en termes d'activité et d'inactivité, de la « ségrégation liée au marché », laquelle inclut à la fois la ségrégation professionnelle et la ségrégation en temps de

²⁰ Jennifer Hook et Betty Pettit (2015) considèrent le fait d'être inactif, ce qui dépasse le champ du travail domestique et intègre, notamment, des situations comme les études ou la retraite.

travail rémunéré. L'indice qu'ils utilisent alors – dont l'indice H de Theil (voir *infra*) est une version normalisée – permet d'exprimer la ségrégation sexuée comme la somme de la ségrégation économique et de la ségrégation de marché *au prorata* du taux d'emploi :

Ségrégation sexuée = *ségrégation économique* + *taux d'emploi* × *ségrégation de marché*
avec :

ségrégation de marché
= *ségrégation en temps de travail* + *ségrégation professionnelle*
+ *terme d'interaction*

2.2. Les indicateurs de ségrégation : des approches multiples et imparfaites

La littérature sur la mesure de la ségrégation professionnelle sexuée est peu développée, mais peut s'appuyer sur les développements nombreux portant sur la ségrégation spatiale, notamment du point de vue des différences d'origine ethnique (Hutchens, 2001). Différentes mesures de la ségrégation coexistent, aussi bien pour des raisons conceptuelles, impliquant des interprétations différentes – et complémentaires –, que méthodologiques, chaque indice présentant des avantages et des inconvénients à des fins de comparabilité dans le temps ou l'espace. Le plus souvent, la SPS est évaluée à une date ou sur une période donnée. Plus rarement, elle est appréciée sur le cycle de vie (voir par exemple Guinea-Martin *et al.*, 2016).

2.2.1. Des différences conceptuelles

Les différents indices mobilisés pour mesurer la ségrégation peuvent être classés en cinq catégories (Massey et Denton, 1988) : les indices de régularité – ou d'uniformité –, les indices d'exposition, les indices de concentration, les indices de centralisation et les indices de regroupement²¹. À notre connaissance, les indices de régularité et d'exposition sont les seuls utilisés en matière de SPS.

La SPS est le plus souvent mesurée à partir des indices d'uniformité, qui évaluent les différentiels de distribution entre groupes (voir annexe 1). Ceux-ci recouvrent eux-mêmes deux grandes approches, la première qui mesure la similarité des distributions des femmes et des hommes dans les différentes professions, la seconde qui repose sur la diversité au sein des professions et l'inégale répartition de la population entre elles. Néanmoins, seule la première catégorie d'indices peut être considérée comme une mesure de la ségrégation, car elle décrit l'égal accès des femmes et des hommes aux professions, les autres indices étant plutôt des mesures de diversité (Stearns et Logan, 1986 ; Roberto, 2016)²². En effet, la ségrégation – comme l'inégalité – correspond à la répartition inégale d'une certaine quantité – des individus ou des revenus, par exemple – entre unités. Toutes les mesures de ségrégation ont ainsi une référence comparative qui définit l'égalité, au sens de quantités identiques – *equality* – ou de répartition uniforme – *evenness*. En revanche, la diversité qualifie la variété des groupes dans la population. Les indices la mesurant se fondent sur le nombre de groupes et la proportion dans laquelle ils sont représentés. Dans le cas de deux groupes – femmes et hommes –, ils reviennent à mesurer la dispersion des degrés de mixité dans les différentes unités considérées – les professions par exemple. Cette mixité peut, par ailleurs, être appréciée de façon relative, par exemple en prenant comme référence le degré de mixité de l'ensemble de la population en emploi. Contrairement à la ségrégation et à l'inégalité, le concept de diversité ne prend pas en considération la sur- ou sous-représentation de

²¹ Nous ne présentons ci-après que la version à deux groupes de ces indices, bien qu'il existe généralement une version multi groupes (voir notamment Reardon et Firebaugh, 2002). Nous nous limitons également aux approches descriptives, mais il est à noter que, à des fins de comparaison intertemporelle ou internationale, certains auteurs privilégient une approche statistique de la mesure de la ségrégation (par exemple, Jerby *et al.*, 2005).

²² Dans les lignes qui suivent, nous nous appuyons sur l'argumentaire d'Elizabeth Roberto.

groupes spécifiques dans une population, mais seulement la variété ou la quantité relative des groupes. En outre, les mesures de diversité ne permettent pas de distinguer les situations dans lesquelles les proportions respectives d'un groupe minoritaire et d'un groupe majoritaire (20 % et 80 %, par exemple) correspondent à leurs proportions inversées dans la population (80 % et 20 %).

Toutefois, la référence à l'homogénéité distributionnelle sur laquelle reposent les mesures d'uniformité peut être jugée abstraite. De ce point de vue, les mesures d'exposition, qui estiment la « quantité » de contact potentiel et l'interaction entre les membres de différents groupes, ont l'intérêt de rendre davantage compte de l'expérience vécue de la ségrégation. Plutôt que de considérer la notion de taille relative des unités – les professions s'agissant de SPS –, ces mesures retiennent celle de la taille relative des groupes – i.e. les effectifs de femmes et d'hommes (James et Taeuber, 1985). Néanmoins, si ces indices traduisent certains aspects de la ségrégation professionnelle, ils ne la mesurent pas pour autant. Par exemple, ils rendraient compte d'un déséquilibre au sein des professions si les hommes y étaient partout majoritaires, quand bien même il n'y aurait pas de SPS.

2.2.2. Des indicateurs aux propriétés diverses

Plusieurs propriétés peuvent être attendues d'un indicateur de ségrégation (Blackburn *et al.*, 1993). L'une d'elles est la symétrie, autrement dit l'invariance de l'indice à ce que la référence retenue pour son calcul soit la population féminine ou la population masculine. Une propriété recherchée à des fins d'analyse est la séparabilité, de façon à distinguer une composante intra-groupe d'une composante intergroupes dans les variations de l'indice entre deux contextes (dates ou pays, par exemple) ou pour séparer les changements de structure professionnelle des changements de structure par sexe.

En outre, pour assurer la pertinence des indices de ségrégation à des fins de comparaison intertemporelle ou internationale²³, plusieurs critères sont requis (voir annexe 1 pour une formalisation) :

- l'invariance à la composition, c'est-à-dire la robustesse de l'indice à une modification de la répartition de chaque groupe dans la population totale ;
- l'invariance à la composition des professions, c'est-à-dire la robustesse de l'indice à une modification de la répartition de chaque groupe au sein des professions²⁴ ;
- l'invariance au niveau d'agrégation, parfois désignée comme propriété d'« équivalence à l'organisation » ;
- l'invariance à la taille ou « invariance d'échelle », c'est-à-dire à une variation proportionnelle des effectifs des différentes populations considérées ;
- le principe de transferts, selon lequel la ségrégation baisse dès lors que des femmes (respectivement des hommes) quittent des professions où elles (resp. ils) sont fortement représentés pour des professions où elles (ils) le sont moins.

Les mesures de ségrégation usuellement utilisées considèrent de façon équivalente chaque profession, intégrant éventuellement des différences de pondérations en fonction de leur représentativité. Elles ne tiennent pas compte, en revanche, des avantages ou désavantages associés à chacune (en termes de salaires, par exemple), ce qui permettrait de considérer qu'une ségrégation importante dans des professions très « favorisées » ou très « défavorisées » revêt davantage d'importance que des professions « moyennes », sans avantages ou désavantages particuliers. Si, à cet égard, certains jugent que les mesures usuelles de la ségrégation sont peu pertinentes (Hutchens, 2012), d'autres contestent cette vision et défendent l'idée que seules les différences en termes d'effectifs des groupes doivent être considérées (Blackburn *et al.*, 1993).

²³ Dans la présente étude, de telles comparaisons ne sont pas réalisées. Néanmoins, ces critères sont essentiels pour définir la stratégie d'évaluation le cas échéant, ce qui explique que certains indices présentant de « bonnes » propriétés soient souvent mobilisés, comme ceux fondés sur le principe de l'entropie.

²⁴ Critère introduit par Blackburn *et al.* (1993), les autres étant cités par nombre de travaux antérieurs.

3. CARACTÉRISTIQUES DES MÉTIERS « SEXUÉS » ET AMPLEUR DE LA SÉGRÉGATION EN FRANCE

Quelle est l'ampleur de la ségrégation en France et comment se caractérise-t-elle ? Quels sont les métiers à prédominance féminine, masculine ou mixte ? Se distinguent-ils au regard du temps partiel ? Pour répondre à ces questions, nous exploitons les enquêtes Emploi de 2013 à 2016 (encadré 1). Après avoir défini et caractérisé les métiers à prédominance féminine masculine et mixtes parmi 87 familles professionnelles (**sections 3.1** et **3.2**), nous mesurons l'ampleur de la SPS en France à partir d'indicateurs d'uniformité et d'exposition (**section 3.3**) et la contribution de l'emploi à temps partiel dans la ségrégation professionnelle des femmes et des hommes (**section 3.4**).

Encadré 1. Sources et définitions

L'enquête Emploi de l'Insee

L'enquête Emploi est menée par l'Insee auprès des ménages résidant en logement ordinaire. Les personnes vivant dans les foyers de travailleurs, en cités universitaires ou à l'hôpital ne sont pas interrogées. Elle porte sur la France métropolitaine jusqu'en 2013, la France entière hors Mayotte à compter de 2014.

Depuis 2003, l'enquête est réalisée en continu tout au long de l'année. Après la première interrogation, les personnes sont interrogées jusqu'à cinq trimestres consécutifs, excepté pour certaines questions. Par exemple, les indications relatives aux horaires de travail (travail à domicile, le soir, de nuit, le week-end) ne sont collectées qu'aux 1^{re} et 6^e interrogations. Environ 105 000 personnes répondent par trimestre.

Pour les besoins de l'étude, afin de disposer d'effectifs suffisants par métiers, les enquêtes de 2013 à 2016 sont empilées. Les individus suivis sur plusieurs trimestres de cette période apparaissent donc autant de fois, mais leurs caractéristiques changent en fonction de la date de l'enquête (par exemple, leur âge, mais aussi potentiellement leurs situations familiale et professionnelle).

La nomenclature des familles professionnelles (FAP)

Les termes de métiers ou de professions, retenus dans l'étude et utilisés l'un pour l'autre, renvoient à la notion de « familles professionnelles ». Cette nomenclature a été construite par la Dares en rapprochant le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) de Pôle emploi et la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee de façon à identifier des professions faisant appel à des compétences communes. La dernière nomenclature FAP date de 2009.

Choix et précisions méthodologiques

Nombre de professions considérées

La mesure de la ségrégation peut être sensible au niveau d'agrégation des unités considérées, comme lorsqu'elle est réalisée à partir des indices de Duncan ou de Karmel-MacLachlan (annexe 1). Une centaine de professions sont le plus souvent distinguées dans les évaluations (entre autres, Elliott, 2005 ; Bettio et Verashchagina, 2009)^(a). À l'instar des travaux réalisés sur la France (Meron *et al.*, 2006 ; Couppié et Epiphane, 2006 ; Argouarc'h et Calavrezo, 2013 ; Minni, 2015 ; Chamkhi et Toutlemonde, 2015), la présente étude caractérise la ségrégation à partir de la répartition des femmes et des hommes salariés entre les 87 métiers – ou « professions » – recensés dans la nomenclature FAP. Une 88^e famille rassemble les professions non classées.

Situation d'emploi et temps de travail

La situation d'activité est examinée sur le mois de l'enquête. Le concept d'occupation diffère ainsi de l'emploi au sens du Bureau international du travail, selon lequel une personne est en emploi si elle a travaillé au moins une heure durant la semaine de référence, a un emploi rémunéré mais n'a pas travaillé en raison de chômage partiel, de grève ou de congés de moins d'un an (notamment de congé parental de moins d'un trimestre), exerce une activité en tant qu'aide familial ou conjoint collaborateur ou exerce une activité informelle. Définir le statut de salarié à partir de la situation d'activité sur le mois de l'enquête, et non la semaine de référence, a pour conséquence de sous-estimer le taux de temps partiel de l'ordre d'un point de pourcentage en raison de la sous-déclaration des activités de très courte durée (quelques heures ou quelques jours) qui sont plus fréquemment exercées dans le cadre d'un poste à temps partiel.

La condition horaire considérée dans l'étude est celle de l'emploi principal. Un salarié pluriactif, qui cumule plusieurs emplois, et dont l'emploi principal est à temps partiel est toutefois susceptible d'avoir un temps de travail hebdomadaire comparable, voire supérieur, à un salarié n'ayant qu'un seul emploi à temps complet (encadré 2).

Les salariés sont considérés comme travaillant à domicile, le soir, de nuit ou le week-end si la situation arrive au cours des quatre semaines s'achevant par la semaine de référence et, s'agissant du travail à domicile, concerne au moins la moitié des heures de travail, s'agissant du travail de nuit ou le soir, s'il est réalisé hors du domicile et intervient au moins une fois sur la période quel que soit le nombre d'heures, s'agissant du travail le week-end, si au moins deux samedis et/ou dimanches sont travaillés hors du domicile.

Population étudiée

Au sein des ménages, seuls sont considérés les salariés qui sont personne de référence^(b) ou conjoint de la personne de référence si celle-ci vit en couple, c'est-à-dire les principaux apporteurs de revenus en règle générale. Les salariés étudiés représentent 94 % des femmes et 91 % des hommes de la population salariée.

Les salariés qui se retrouvent exclus du champ de l'étude sont ceux qui cohabitent avec la personne de référence du ménage sans être leur conjoint. Dans 90 % des cas, il s'agit d'un enfant de la personne de référence ou de son conjoint ; deux tiers sont des hommes. La moitié de ces salariés sont âgés de moins de 25 ans (c'est le cas de seulement 5 % des personnes étudiées) ; 13 % sont apprentis, 11 % exercent un emploi d'appoint et, parmi les autres, 32 % n'exerçaient pas la même profession 12 mois avant ou n'étaient pas salariés (contre 9 % des personnes étudiées). Les femmes travaillent aussi souvent à temps partiel (30 % d'entre elles) que les femmes personnes de référence ou conjointes de celles-ci. En revanche, les hommes sont, en proportion, deux fois plus nombreux (13 %).

La restriction de champ aux personnes de référence et à leur conjoint a au moins deux conséquences : d'une part, le taux de temps partiel des hommes calculé dans la présente étude est inférieur de près d'un point de pourcentage à celui de l'ensemble des hommes salariés (la différence est négligeable s'agissant des femmes) ; d'autre part, 72 % des apprentis et 30 % des stagiaires rémunérés sont hors champ, de sorte qu'ils représentent moins de 1 % de l'effectif étudié.

(a) Neus Herranz *et al.* (2005) montrent néanmoins que considérer un nombre plus réduit de professions, de l'ordre de 30 à 50, ne change pas les résultats de façon significative. Leur évaluation est menée à partir d'un indice dérivé de l'entropie et concerne l'Espagne sur la période 1977-2000.

(b) La personne de référence du ménage est généralement l'homme le plus âgé du ménage vivant en couple (l'homme actif le plus âgé lorsque plusieurs couples cohabitent) et, dans les ménages sans couple, la femme ou l'homme actif le plus âgé.

3.1. Caractérisation des métiers « féminins » et « masculins »

3.1.1. Une concentration des femmes dans moins de professions que les hommes

Les femmes salariées se répartissent sur un nombre plus limité de métiers que les hommes. Dix des 87 familles professionnelles rassemblent près de la moitié des femmes, contre 17 pour les hommes²⁵ (tableau 1). Un cinquième de l'emploi des femmes se concentre sur les métiers d'agents d'entretien, d'enseignants et d'aides-soignants.

Les femmes sont présentes dans 79 des 87 professions, les hommes dans 85. Les deux métiers quasi exclusivement féminins, comptant moins de 0,05 % de femmes dans leurs effectifs, sont ceux d'assistant maternel et d'employé de maison. Les huit métiers quasi exclusivement masculins sont ceux de marin, pêcheur, aquaculteur ; d'ouvrier qualifié des travaux publics, du béton et de l'extraction ; d'ouvrier qualifié du gros œuvre du bâtiment ; de conducteur d'engins du bâtiment et des travaux publics ; d'ouvrier qualifié travaillant par formage de métal ; d'ouvrier non qualifié du travail du bois et de l'ameublement ; d'ouvrier qualifié du travail du bois et de l'ameublement ; et d'ouvrier qualifié de la réparation automobile.

²⁵ Le constat est identique si l'on considère l'ensemble des actifs, salariés et non-salariés.

Le corollaire de la concentration des femmes et des hommes est la faible mixité de certaines professions. Si un métier est considéré comme étant à prédominance féminine (resp. masculine) lorsque la proportion des femmes (resp. d'hommes) l'exerçant est supérieure de plus de 15 points à la proportion de femmes (resp. d'hommes) dans l'emploi total – critère que retient notamment Catherine Hakim (1993) –, 45 métiers sont à prédominance masculine, soit la majorité des 87 familles professionnelles, mais ils ne rassemblent que 38 % des salariés (graphique 1). Seuls 24 métiers sont à prédominance féminine, qui regroupent 44 % des salariés, et 18 peuvent être qualifiés de mixtes²⁶. Sept salariées sur dix exercent un métier à prédominance féminine, alors qu'à peine plus de six salariés sur dix exercent un métier à prédominance masculine. Cette concentration des femmes dans un moins grand nombre de métiers que les hommes reflète en partie le fait que les professions dominées numériquement par les femmes sont moins détaillées que celles occupées par les hommes dans la nomenclature.

Tableau 1. Proportion cumulée de femmes et d'hommes selon le nombre de métiers

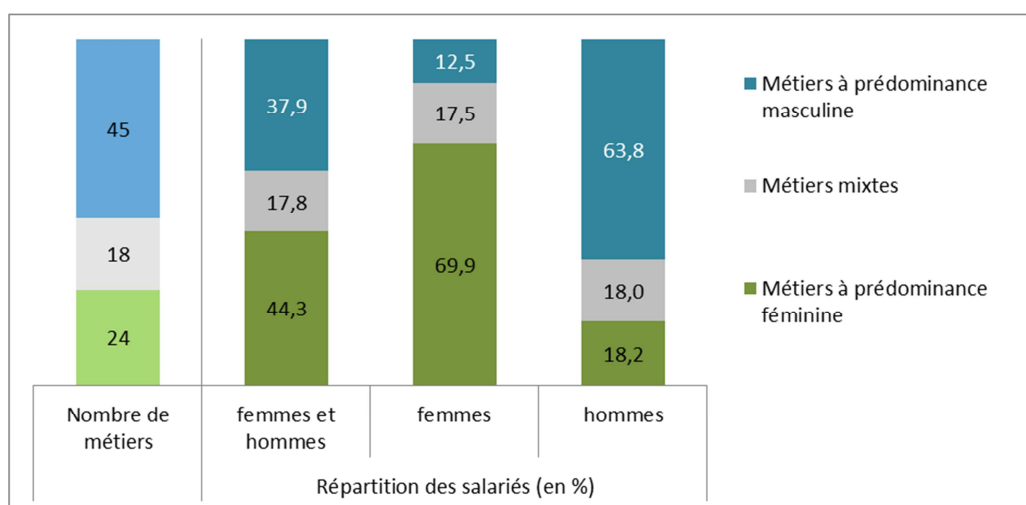
	Nombre de métiers (par ordre décroissant d'effectifs)								En %
	5	10	15	25	35	50	75	87	
Femmes	29,1	48,2	60,1	77,4	87,3	95,2	99,5	100,0	
Hommes	20,4	34,2	45,8	63,0	75,0	87,8	98,8	100,0	

Lecture : 29,1 % des femmes se concentrent dans cinq métiers.

Champ : salariés, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

Graphique 1. Répartition des salariés dans les métiers à prédominance féminine, masculine et mixtes



Champ : salariés, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

Le constat est identique si le caractère sexué des professions est établi selon le critère de Blackburn *et al.* (voir 2.1). Celui-ci définit les professions féminines et masculines en fonction de l'effectif cumulé des professions présentant les degrés de mixité les plus faibles, 55 professions sont féminines et 33 sont masculines. Les différences avec le critère de Hakim portent essentiellement sur des professions participant peu à la ségrégation, même si des métiers à prédominance masculine comme les cadres commerciaux et technico-commerciaux ou les employés administratifs de la fonction publique présentent une proportion de femmes suffisamment élevée (respectivement 30 % et 24 %) pour les classer comme profession féminine au sens de Blackburn²⁷.

²⁶ En plus des 87 professions de la nomenclature FAP, une 88^e catégorie rassemble les métiers non classables. Elle représente de l'ordre de 27 000 emplois (en moyenne annuelle), à 53 % des femmes. Elle est considérée comme une profession mixte (annexe 2).

²⁷ La catégorisation de toutes les professions est indiquée en annexe 2.

3.1.2. Les métiers de cadres absents des métiers « féminins », les métiers d'ouvriers majoritaires parmi les métiers « masculins »

La nomenclature des familles professionnelles identifie des ensembles de compétences communes tenant compte à la fois de la nature de l'activité exercée et de la position socioprofessionnelle (encadré 1). La ségrégation professionnelle ainsi mesurée croise donc, pour partie, la ségrégation hiérarchique, qui reflète les inégalités de positions socioprofessionnelles entre les femmes et les hommes²⁸, et la ségrégation horizontale, qui reflète l'exercice d'activités différentes.

Dans 69 des 87 métiers caractérisés dans la nomenclature, au moins 90 % des salariés occupent le même groupe socioprofessionnel²⁹ – cadre, profession intermédiaire, employé ou ouvrier (tableau 2). Des métiers comme celui de conducteur de véhicules – premier contributeur à la ségrégation sexuée – est occupé à plus de 90 % par des ouvriers, celui d'agents d'entretien et celui d'aides-soignants à, respectivement, 70 % et 100 % par des employés. Le métier des marins, pêcheurs et aquaculteurs présente la plus grande diversité, mais compte tout de même 48 % d'ouvriers (28 % de cadres et 18 % de professions intermédiaires). La profession d'enseignants se répartit pour moitié entre des cadres et des professions intermédiaires, mais ne compte pas d'employé ou d'ouvrier.

Tableau 2. Répartition des métiers « salariés »* selon le groupe socioprofessionnel le plus représenté

	Cadres	Prof. interm.	Employés	Ouvriers	Ensemble
Métiers à prédominance féminine	0	8	14	2	24
Métiers mixtes	8	4	2	4	18
Métiers à prédominance masculine	7	9	3	25	44
Total	15	21	19	31	86

* La profession de « dirigeants d'entreprise » est principalement occupée par des non-salariés (cf. note 29) ; elle n'est donc pas comptabilisée ici. La catégorie rassemblant les professions non classées dans la nomenclature FAP – le « 88^e métier » de la FAP 87 – est exclue également en raison de sa nature.

Lecture : parmi les 24 métiers à prédominance féminine, 8 sont exercés principalement par des professions intermédiaires.

Champ : métiers occupés par des salariés, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

Les métiers à prédominance féminine sont surtout des métiers exercés par des employés et des professions intermédiaires (tableau 3a), mais aucun d'eux n'est un métier essentiellement de cadres (tableau 2). Dans ces métiers, six salariés sur dix sont employés, un sur vingt est cadre (tableau 3b). Les métiers principalement occupés par des cadres se retrouvent pour moitié dans les métiers mixtes et les métiers à prédominance masculine. Les métiers dominés numériquement par les hommes présentent une relative diversité en termes de groupes socioprofessionnels, même si la moitié d'entre eux sont des métiers d'ouvriers.

De façon plus générale, les métiers exercés par les femmes sont moins diversifiés en termes de catégorie socioprofessionnelle que ceux exercés par les hommes. Si pour les femmes et pour les hommes, le groupe des ouvriers et professions intermédiaires et celui des employés et ouvriers sont présents dans un nombre équivalent de métiers (43 pour les femmes, 49-50 pour les hommes), les deux

²⁸ La catégorie socioprofessionnelle est ici considérée à un niveau agrégé.

²⁹ Dans quelques professions, certains travailleurs sont identifiés comme des non-salariés alors qu'ils déclarent être en emploi salarié comme situation principale lors du mois de l'enquête. Si des changements de situation professionnelle au cours du mois ne sont pas impossibles, ils sont vraisemblablement minoritaires en comparaison des erreurs de déclaration quant à la situation principale. Seul 1 % de la population étudiée – considérée comme salariée – est exploitant agricole, artisan, ou commerçant, mais cette proportion atteint de l'ordre de 83 % chez les dirigeants d'entreprise, 46 % chez les employés de services divers. Les professions libérales sont ici assimilées à des cadres et seules les quatre groupes socioprofessionnels de salariés – cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers – sont dénombrés.

groupes socioprofessionnels n'exercent une même profession que dans 7 métiers pour les femmes³⁰ contre 14 pour les hommes.

Tableau 3. Répartition des salariés par type de métier et groupe socioprofessionnel

a) Par type de métier, en fonction du groupe socioprofessionnel

	En %				
	Cadres	Prof. interm.	Employés	Ouvriers	Ensemble
Métiers à prédominance féminine	12,8	47,8	87,2	8,7	44,3
Métiers mixtes	43,5	22,0	3,3	9,2	17,8
Métiers à prédominance masculine	43,7	30,1	9,6	82,1	37,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

b) Par groupe socioprofessionnel, en fonction du type de métier

	En %				
	Cadres	Prof. interm.	Employés	Ouvriers	Total*
Métiers à prédominance féminine	5,5	30,3	59,8	4,2	99,9
Métiers mixtes	47,1	34,9	5,6	11,0	98,7
Métiers à prédominance masculine	22,2	22,3	7,7	45,9	98,0
Ensemble	19,2	28,1	30,4	21,2	99,0

* Le différence à 100 correspond aux quelques personnes signalées comme agriculteurs exploitants ou artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (cf. note 29).

Lecture : 5,5 % des salariés exerçant un métier à prédominance féminine sont cadres.

Champ : métiers occupés par des salariés, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

3.2. Caractéristiques des salariés des métiers à prédominance féminine, masculine et mixtes

Sur 87 familles professionnelles, moins de 20 présentent une répartition entre les femmes et les hommes à peu près équilibrée, ne s'éloignant pas de plus de 15 points de pourcentage de la proportion de femmes (ou d'hommes) dans l'emploi salarié. Ces professions mixtes – au sens de Hakim – rassemblent moins d'un cinquième des salariés, femmes et hommes. Il s'agit plutôt des métiers très qualifiés du tertiaire (tableau 4). Près de la moitié de leurs effectifs sont des cadres, comme les professionnels du droit, les médecins ou encore les professionnels de la communication et de l'information et les professionnels des arts et des spectacles. Les salariés y sont deux fois plus diplômés de 2^e cycle du supérieur (supérieur à bac +2) que dans les métiers sexués. Les métiers mixtes rassemblent aussi des professions de l'industrie : les ouvriers non qualifiés des industries de process³¹, les ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique et les techniciens de l'informatique.

Les métiers à prédominance féminine sont essentiellement dans le tertiaire, ce qui est à relier à la proportion relativement importante d'employés (60 %) et de professions intermédiaires (30 %) (tableau 3). Les métiers à prédominance masculine regroupent la plupart des métiers de l'industrie et de la construction ; ils comptent près de moitié d'ouvriers. En raison de leur spécialisation souvent plus grande, les professions à prédominance féminine ou masculine comptent davantage de titulaires d'un CAP ou d'un BEP que les métiers mixtes. En revanche, les salariés des métiers féminins sont en moyenne plus diplômés que ceux des métiers masculins et, notamment, sont plus nombreux à être titulaires d'un diplôme supérieur à un bac +2 (20 % contre 13 %).

³⁰ Les ouvriers qualifiés des industries de process ; les ouvriers qualifiés de la manutention ; les agents d'exploitation des transports ; les agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme ; les métiers de l'armée, de la police, les pompiers ; les cuisiniers ; les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration.

³¹ Industries de transformation de matières premières, comme les industries agroalimentaires, les industries chimiques, du plastique, des matériaux.

En lien avec la nature de l'activité exercée, les salariés des métiers à prédominance féminine, plus largement présents dans le commerce, la santé, les aides à la personne³², travaillent relativement plus le week-end. Les salariés des métiers à prédominance masculine, davantage présents dans l'industrie, travaillent quant à eux plus fréquemment de nuit et en horaires alternants (tableau 4).

Les salariés des métiers à prédominance féminine sont plus largement présents dans la fonction publique que ceux exerçant un métier à prédominance masculine : alors qu'un salarié sur cinq est titulaire de la fonction publique, c'est le cas de trois sur dix dans les métiers à prédominance féminine et moins d'un sur dix dans les métiers à prédominance masculine. Il s'agit notamment d'enseignants (67 % de femmes) et d'agents des catégories B et C de la fonction publique (69 % et 75 %).

Les métiers à prédominance féminine sont exercés moins fréquemment que les métiers masculins dans des établissements d'au moins 50 salariés (40 % contre 53 %), ce qui pourrait s'accompagner de modalités d'aménagement du temps de travail peu développées. Les disparités sont néanmoins importantes entre les infirmiers et sages-femmes qui sont quatre sur cinq à travailler dans de grands établissements, et les assistants maternels, employés de maison et coiffeurs ou esthéticiens, qui sont moins de un sur vingt dans ce cas.

Les salariés occupant des métiers à prédominance féminine justifient en moyenne d'une ancienneté un peu plus longue et sont un peu plus âgés que les autres, mais sans que les deux soient nécessairement associés. Les anciennetés les plus longues se rencontrent chez les employés ou les professions intermédiaires de la fonction publique et les enseignants – 17 à 19 ans –, et vont de pair avec un âge moyen relativement élevé, supérieur à 43 ans. Cet âge est néanmoins inférieur à celui des employés de maison – 49 ans – et des assistants maternels, aides à domicile et aides ménagères – 46 ans – dont l'ancienneté est en moyenne de 12 ans pour les premières, 10 et 9 ans pour les secondes, l'entrée dans ces métiers intervenant plus souvent après une période de chômage ou d'inactivité, par exemple après avoir élevé leurs enfants (Meron *et al.*, 2009).

Par ailleurs, les métiers à prédominance féminine comptent davantage de salariés pluriactifs, exerçant plusieurs professions ou une seule profession auprès de plusieurs employeurs (encadré 2)³³. C'est notamment le cas des métiers d'employés de maison ou d'aides à domicile et aides ménagères, qui comptent respectivement 40 % et 20 % de salariés pluriactifs. La pluriactivité va souvent de pair avec une proportion élevée de femmes à temps partiel. Dans les neuf professions où au moins un salarié sur dix est pluriactif, au moins trois salariés sur dix sont à temps partiel. Dans sept de ces métiers³⁴, de la moitié aux deux tiers des salariés à temps partiel sont à temps partiel de façon contrainte au sens où ils ne peuvent effectuer davantage d'heures.

³² Sur les conditions de travail et d'emploi des salariés des services à la personne, voir Kulanthaivelu et Thiéris (2018).

³³ Seule l'activité principale est considérée dans l'étude.

³⁴ Ces métiers sont ceux d'employés de maison, d'aides à domicile et aides ménagères, d'assistants maternels, d'agents d'entretien, de professionnels des arts et des spectacles. Les métiers de médecins et de formateurs sont les deux seuls qui comptent au moins 10 % de salariés pluriactifs pour lesquels le temps partiel contraint est relativement peu fréquent (respectivement 15 % et 14 % des salariés à temps partiel).

Tableau 4. Caractéristiques des salariés dans les métiers à prédominance féminine, masculine ou mixtes

En %

	Métiers à prédominance féminine	Métiers mixtes	Métiers à prédominance masculine	Ensemble
Femmes	79,6	49,8	16,7	50,4
Femmes à temps partiel	33,0	23,4	16,1	29,2
- à temps partiel choisi (pourraient travailler plus)	23,8	17,2	13	21,3
- à temps partiel contraint	9,2	6,2	3,1	7,9
Âge				
Moins de 30 ans	12,9	12,9	13,8	13,3
De 30 à 39 ans	24,5	27,6	27,7	26,3
De 40 à 49 ans	29,9	30,2	30,6	30,3
50 ans ou plus	32,6	29,3	27,8	30,2
Diplôme le plus élevé obtenu				
Supérieur à bac +2	19,7	38,9	18,7	22,7
Bac +2	19,7	18,1	13,1	16,9
Bac ou brevet professionnel	20,0	18,0	18,1	18,9
CAP, BEP	23,8	15,0	31,4	25,1
Au plus brevet	16,7	10,0	18,7	16,3
Pluriactifs	7,9	5,7	2,7	5,5
Type de contrat				
CDI dans le secteur privé	58,8	70,6	81,4	69,5
Titulaires de la fonction publique	32,2	16,7	9,5	20,8
Contrats courts (CDD, apprentis, intérimaires)	9,0	12,8	9,1	9,7
Type d'employeur				
Privé (entreprises, associations, particuliers)	64,0	79,0	89,1	76,1
Public (État, collectivités locales, hôpitaux publics)	36,0	20,9	10,9	23,9
Taille de l'établissement employeur (hors particuliers)*				
Moins de 10 salariés	18,0	16,6	13,8	16,1
De 10 à 49 salariés	30,6	27,8	27,1	28,7
50 à 499 salariés	32,2	32,6	36,1	33,8
500 salariés ou plus	14,0	17,7	17,7	16,1
Ancienneté dans l'entreprise ou la fonction publique				
Moins d'un an	4,7	5,5	4,7	4,8
De un à moins de cinq ans	23,7	25,8	26,3	25,1
De cinq à moins de dix ans	18,1	18,4	19,0	18,5
Dix ans ou plus	53,5	50,3	49,9	51,6
Secteur d'activité				
Agriculture	0,2	0,3	2,5	1,1
Industrie	4,4	10,3	29,1	14,8
Construction	1,2	1,5	12,0	5,4
Tertiaire	94,2	87,9	56,4	78,7
Conditions de travail**				
À domicile (moitié des heures ou plus)	8,3	3,7	2,1	5,1
Le soir (20 h – minuit)	14,3	18,8	20,1	17,3
De nuit (minuit – 5 h)	6,4	8,3	14,3	9,7
Le samedi non le dimanche	15,5	13,2	9,6	12,9
Le samedi et le dimanche	11,3	8,2	7,3	9,2
Horaires variables	17,5	21,2	18,6	18,6
Horaires alternants	4,7	3,9	10,6	6,8
Proportion dans l'ensemble des salariés	44,3	37,9	17,8	100,0

* L'information n'est pas renseignée pour 6 % des salariés, dont la plupart (5 %) ne savent pas répondre.

** L'information n'est renseignée que pour un tiers de la population (encadré 1).

Lecture : 79,6 % des salariés des métiers à prédominance féminine sont des femmes.

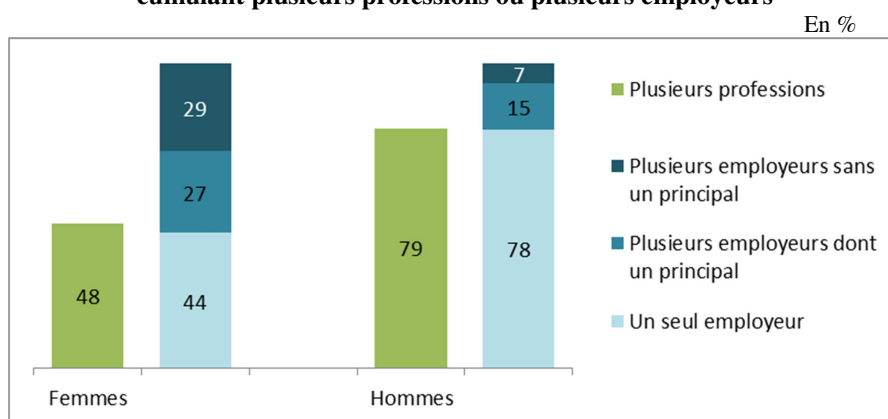
Champ : salariés, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

Encadré 2. Les salariés pluriactifs

La notion de pluriactivité recouvre à la fois l'exercice de plusieurs professions et l'exercice d'une seule profession pour plusieurs employeurs^(a). Sur les 5,5 % de salariés qui sont pluriactifs, près de 60 % exercent plusieurs professions et près de la moitié exercent une activité auprès de plusieurs employeurs, les deux situations se recoupant pour une minorité de salariés. Le cumul de professions est plus répandu chez les hommes pluriactifs que chez leurs homologues féminines (79 % des hommes pluriactifs contre 48 % des pluriactives), alors que le cumul d'employeurs est plus fréquent chez les femmes pluriactives que chez les hommes pluriactifs (66 % contre 22 %). Si le niveau d'études des hommes pluriactifs se différencie peu selon qu'ils cumulent plusieurs professions ou plusieurs employeurs, les femmes exerçant plusieurs professions sont globalement plus diplômées que celles ayant plusieurs employeurs ; en particulier, les premières sont deux fois plus diplômées du supérieur que les secondes (21 % contre 41 %, la moitié de leurs homologues masculins).

Proportion de femmes et d'hommes pluriactifs cumulant plusieurs professions ou plusieurs employeurs



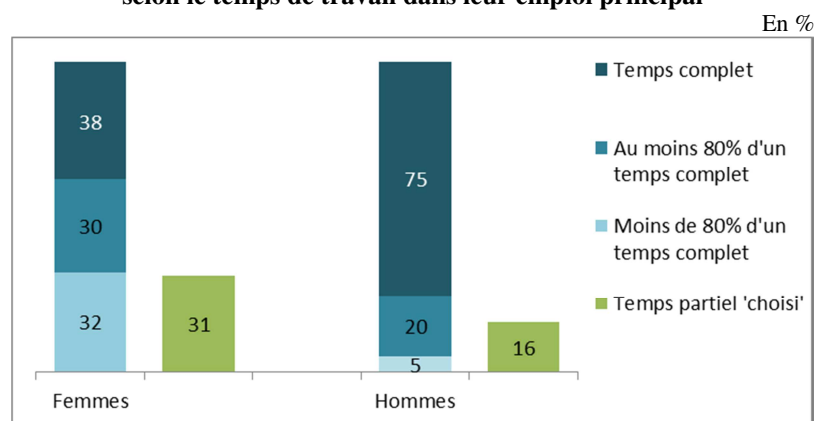
Lecture : 48 % des femmes pluriactives exercent plusieurs professions et 66 % (100 – 44) ont plusieurs employeurs.

Champ : salariés pluriactifs, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

La moitié des pluriactifs travaille à temps complet dans leur emploi principal, avec toutefois des différences importantes entre les femmes et les hommes : seules 38 % des femmes pluriactives sont à temps complet contre 75 % des hommes. Parmi les femmes pluriactives à temps partiel, la moitié travaille moins de 80 % d'un temps complet dans leur emploi principal. Dans la moitié des situations également, elles déclarent avoir choisi d'être à temps partiel^(b).

Répartition des femmes et des hommes pluriactifs selon le temps de travail dans leur emploi principal



Lecture : 32 % des femmes pluriactives travaillent moins de 80 % d'un temps complet dans leur emploi principal.

Champ : salariés pluriactifs, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

Ainsi, trois pluriactives sur dix déclarent travailler à temps partiel par choix et trois sur dix de façon contrainte, les proportions étant similaires entre celles ayant un ou plusieurs employeurs, et celles ayant une ou plusieurs professions. Les hommes pluriactifs sont moins nombreux à travailler à temps partiel, mais le sont relativement plus souvent par choix. C'est en particulier le cas, lorsqu'ils n'ont qu'un employeur et exercent plusieurs

professions : 13 % d'entre eux sont alors à temps partiel par choix, contre 6 % à temps partiel contraint. Les pluriactifs qui sont diplômés du supérieur, femmes comme hommes, sont plus fréquemment à temps partiel par choix que de façon contrainte (33 % contre 20 % parmi les femmes, 18 % contre 7 % parmi les hommes). En revanche, parmi les moins diplômés, les hommes à temps partiel déclarent majoritairement avoir choisi d'être à temps partiel (10 % sur les 24 % d'hommes à temps partiel titulaires au plus du baccalauréat), alors que les femmes sont plus souvent à temps partiel contraint (36 % contre 30 % d'entre elles),.

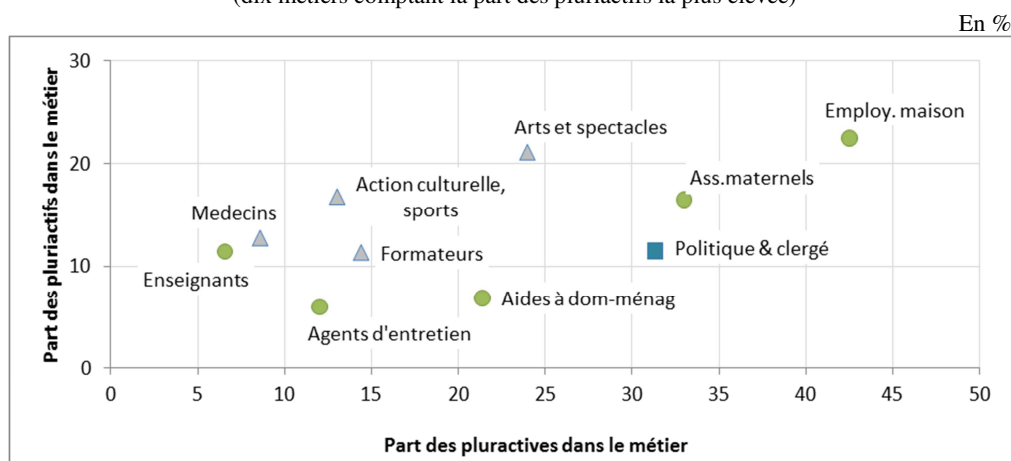
Proportion de pluriactifs à temps complet, temps partiel choisi ou temps partiel contraint selon la nature de leur pluriactivité et leur niveau de diplôme

		En %			
		Temps complet	Temps partiel choisi	Temps partiel contraint	Total
Femmes	Plusieurs employeurs, une seule profession	37,6	29,9	32,5	100,0
	Un employeur, plusieurs professions	39,1	31,5	29,4	100,0
	Plusieurs employeurs, plusieurs professions	29,1	40,6	30,2	100,0
Hommes	Plusieurs employeurs, une seule profession	54,4	26,1	19,5	100,0
	Un employeur, plusieurs professions	81,3	13,0	5,7	100,0
	Plusieurs employeurs, plusieurs professions	43,5	34,3	22,3	100,0
Femmes	Diplômées du supérieur	47,1	32,9	20,0	100,0
	Diplômées d'au plus le bac	33,9	30,5	35,6	100,0
Hommes	Diplômés du supérieur	75,2	17,6	7,1	100,0
	Diplômés d'au plus le bac	75,5	14,3	10,2	100,0

Lecture : parmi les salariées exerçant une seule profession auprès de plusieurs employeurs, 37,6 % travaillent à temps complet.
 Champ : salariés pluriactifs, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).
 Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

Les femmes représentent deux tiers des pluriactifs. Parmi les dix professions comprenant les proportions les plus élevées de salariés pluriactifs, cinq sont à prédominance féminine (les employés de maison, les assistantes maternelles, les aides à domicile et aides ménagères, ainsi que les agents d'entretien et les enseignants), quatre sont des professions mixtes (les professionnels des arts et des spectacles, les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants, les formateurs, les médecins et assimilés), une est à prédominance masculine (les professionnels de la politique et du clergé).

Proportion de femmes et d'hommes pluriactifs dans les métiers (dix métiers comptant la part des pluriactifs la plus élevée)



La proportion d'hommes pluriactifs parmi les assistantes maternelles et les employés de maison sont à considérer avec prudence en raison du faible effectif concerné dans l'enquête.

Les métiers à prédominance féminine, masculine et mixtes sont représentés, respectivement, par des points verts, des carrés bleus et des triangles gris.

Lecture : 42 % des employées de maison sont pluriactives.

Champ : salariés pluriactifs, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

Les employés de maison et les assistantes maternelles sont pour la plupart salariés auprès de particuliers employeurs (80 % d'entre eux) ; les aides à domicile et aides ménagères le sont dans une moindre proportion (de l'ordre de 30 %). À elles seules, ces trois professions rassemblent 90 % des salariés de particuliers.

Un tiers des assistantes maternelles sont pluriactifs. Travaillant alors généralement pour plusieurs particuliers employeurs, ils représentent un quart des salariés ayant plusieurs employeurs.

Avoir plusieurs employeurs s'accompagne fréquemment de l'occupation d'emplois à temps partiel et, plus souvent, d'un temps partiel de courte durée. Ainsi, plus de 60 % des pluriactifs ayant plusieurs employeurs sont à temps partiel dans leur emploi principal, dont 52 % pour une durée inférieure à 80 % d'un temps complet, alors que seuls 45 % des pluriactifs exerçant plusieurs professions sont à temps partiel^(a) (35 % pour moins de 80 % d'un temps complet). En cumulant l'ensemble des durées de travail de leurs différents postes, leur temps de travail hebdomadaire dépasse généralement celui des monoactifs à temps partiel tout en restant inférieur à celui des monoactifs à temps complet (Létroublon et Mourlot, 2016). En revanche, les pluriactifs travaillant à temps complet dans leur emploi principal (50 % des pluriactifs), un peu plus souvent des travailleurs exerçant plusieurs professions (56 % d'entre eux), peuvent avoir un temps de travail hebdomadaire bien supérieur à la durée habituelle de travail à temps complet.

Il convient par ailleurs de noter que dans certaines professions, le mode d'organisation favorise le cumul des statuts de salarié et de non-salarié (Létroublon et Mourlot, 2016). Il en est notamment ainsi de professions de la santé et de l'enseignement (médecins libéraux, enseignants du supérieur, formateurs, etc.), lesquels cumulent des durées de travail relativement longues, même si elles restent en moyenne inférieures à celles des pluriactifs à plusieurs professions uniquement salariés.

(a) Pour une description détaillée des profils et du temps de travail des pluriactifs, voir Létroublon et Marbot (2016).

(b) En cas de pluriactivité, la distinction entre temps partiel choisi et temps partiel contraint peut toutefois refléter des réalités diverses. Par exemple, si le temps de travail du premier emploi obtenu est contraint, celui des emplois suivants – parmi lesquels peut se trouver l'emploi principal – peut être considéré comme choisi dans le sens où le travailleur a la possibilité d'effectuer davantage d'heures auprès du même employeur.

(c) En excluant les assistantes maternelles, dont le temps de travail répond à des règles spécifiques, la proportion de pluriactifs ayant plusieurs employeurs qui sont à temps partiel dans leur emploi principal s'élève à 74 %, soit une proportion similaire aux 75 % indiqués par Claire Létroublon et Lisa Mourlot (*op. cit.*).

3.3. Ampleur de la ségrégation en France

Les indicateurs mesurant la ségrégation sont divers, chacun présentant des avantages et des inconvénients d'ordres conceptuel et méthodologique (section 2.2). Pour la France, les indices usuels de ségrégation témoignent d'une SPS relativement forte. Sur la période 2013 à 2016, l'indice de dissimilarité de Duncan s'élève à 54 % pour les salariés, ce qui peut être interprété comme le fait que 54 % des femmes ou des hommes devraient changer de profession, sans être remplacés, pour que chaque sexe soit distribué entre les différentes professions comme la population salariée. L'indice est un peu inférieur sur l'ensemble de la population salariée et non salariée (53,5 %), soit de l'ordre de 2-3 points de moins qu'au début des années 1980 (Argouarc'h et Calavrezo, 2013 ; Minni, 2015).

Les femmes représentant 50,4 % de l'effectif salarié (50,1 % de l'ensemble salariés et non-salariés), selon l'indice de Karmel-MacLachlan, ce sont au minimum 27 % des effectifs, femmes ou hommes, qui devraient échanger de profession pour parvenir à une répartition équilibrée de chaque sexe dans les différents métiers. L'indice d'interaction, qui traduit la probabilité que deux salariés pris au hasard dans un métier soient de sexe différent, s'élève à 32 %. L'indice d'isolement vaut donc 68 % (i.e. 1 - 32 %), ce qui signifie qu'en moyenne une salariée exerce un métier où sont présentes 68 % de femmes.

Selon les indices de Duncan et de Karmel-MacLachlan, les métiers qui contribuent le plus à cette ségrégation³⁵ sont ceux dont la proportion de femmes ou d'hommes est élevée et qui comptent de nombreux effectifs. Il s'agit en premier lieu de la profession de conducteurs de véhicules, qui compte près de 600 000 salariés, mais moins de 10 % de femmes (tableau 5), puis viennent des professions

³⁵ La contribution d'un métier à l'indice de Duncan est égale à l'écart en valeur absolue entre la part de ce métier dans l'emploi féminin et la part de ce métier dans l'emploi masculin rapporté à l'indice. Les effectifs des 87 métiers sont indiqués en annexe 2.

très féminisées³⁶ : celles d'agents d'entretien (950 000 salariés, 73 % de femmes), d'aide à la personne ou de la santé telles que les aides-soignants et infirmiers (930 000 salariés, 89 % de femmes), les aides à domicile et assistants maternels (760 000 salariés, 98 % de femmes), ainsi que les secrétaires (340 000 salariés, 98 % de femmes).

Parmi les vingt métiers qui contribuent le plus à la ségrégation, dix sont des métiers à prédominance féminine. Neuf d'entre eux font également partie des dix métiers les plus représentés dans le salariat féminin, le dixième étant la profession de cadre des services administratifs, comptables et financiers (53 % de femmes, mais seulement 3 % des femmes). Six métiers sont parmi les dix comprenant la proportion de femmes la plus élevée, les autres professions étant celles d'employés de maison (97 % de femmes), de secrétaires de direction (95 %), de coiffeurs-esthéticiens (91 %) et celle des employés de la banque et des assurances (81 %).

Tableau 5. Les vingt métiers contribuant le plus à la ségrégation professionnelle

	Contrib à la ségré- gation	Part du métier dans l'emploi des		Contrib à la ségré- gation	Part du métier dans l'emploi des		En %
		total	femmes		total	hommes	
Métiers à forte dominance féminine				Métiers à forte dominance masculine			
Agents d'entretien	8,9	5,3	7,7	Conducteurs de véhicules	10,1	3,3	0,6
Aides-soignants	8,4	2,8	5,0	Tech. et AM de la maintenance	6,5	2,1	0,4
Aides à domicile et ménagères	7,9	2,3	4,4	Ouv. qualifiés de la manutention	5,1	2,1	0,7
Assistants maternelles	7,2	2,0	3,9	Armée, police, pompiers	4,6	1,8	0,6
Secrétaires	6,7	1,9	3,7	Ouv. qualif. 2 nd œuvre du bâtim.	4,4	1,2	0,1
Infirmiers, sages-femmes	6,6	2,4	4,2	Personnels d'études et recherche	4,1	1,6	0,5
Enseignants	6,3	5,1	6,8	Ouv. qualif. gros œuvre du bâtim.	4,0	1,1	0,0
Cat. C de la fonction publique	6,2	3,3	5,0	Cadres et technico-commerciaux	3,9	2,6	1,5
Vendeurs	5,6	3,1	4,6	Tech. et agents de maîtrise BTP	3,8	1,2	0,2
Employés de la comptabilité	3,5	1,3	2,3	Personnels études et recherche	3,2	1,6	0,8
Ensemble des dix métiers	67,4	29,6	47,6	Ensemble des dix métiers	49,7	18,6	32,1

Lecture : 5,3 % des salariés sont agents d'entretien.

Champ : salariés, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

3.4. Contribution du temps partiel à la ségrégation et ségrégation de l'emploi à temps partiel

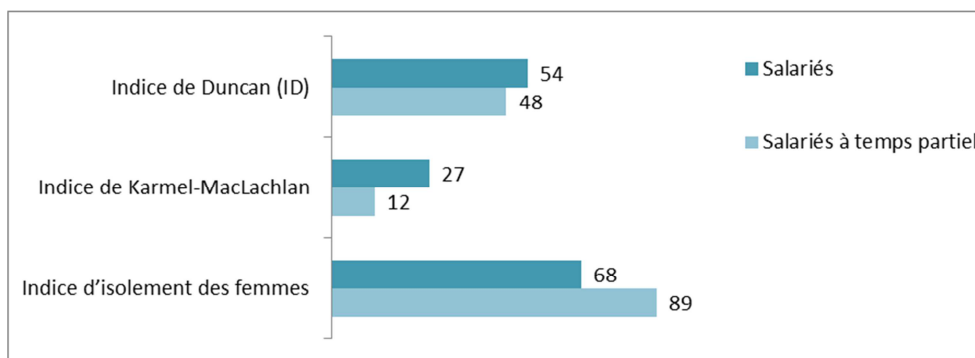
Les indices de ségrégation ordinaires ne retiennent qu'une approche dichotomique distinguant les femmes et les hommes (Elliott, 2005). Selon certains travaux, la ségrégation serait plus importante mesurée sur les seuls emplois à temps partiel. Pour la France, Francesca Bettio et Alina Verashchagina (2009) mesurent ainsi un indice de Duncan supérieur de 12 points de pourcentage (60 % contre 48 %, en 2006) en considérant les emplois à temps partiel uniquement pour les femmes. Cependant, cette mesure néglige le temps partiel masculin, lequel peut représenter une proportion non négligeable des postes occupés dans certaines professions (80 % chez les employés de maison, par exemple³⁷). L'indice de Duncan calculé sur les seuls emplois à temps partiel, pour les femmes et les hommes, s'avère en fait relativement proche de l'indice calculé sur l'ensemble des emplois salariés et même inférieur : 48,0 % contre 53,8 % sur la période 2013-2016 (graphique 2). L'indice de Karmel-MacLachlan est, lui, nettement inférieur (12 % contre 27 %), ce qui contredit l'idée d'une ségrégation plus importante parmi l'emploi à temps partiel.

³⁶ Dans la suite du texte, le terme « féminisé » (resp. masculinisé) est utilisé de façon équivalente à l'expression « à prédominance féminine » (resp. masculine).

³⁷ Les taux de temps partiel par métier sont présentés en annexe 2, tableau C. Le taux de temps partiel pour l'ensemble des femmes et des hommes, ici calculé sur les années 2013 à 2016, reste proche de celui publié par la Dares sur la période 2012-2014 dans ses *Portraits statistiques des métiers*.

Graphique 2. Indices d'uniformité et d'isolement des salariés, dont les salariés à temps partiel

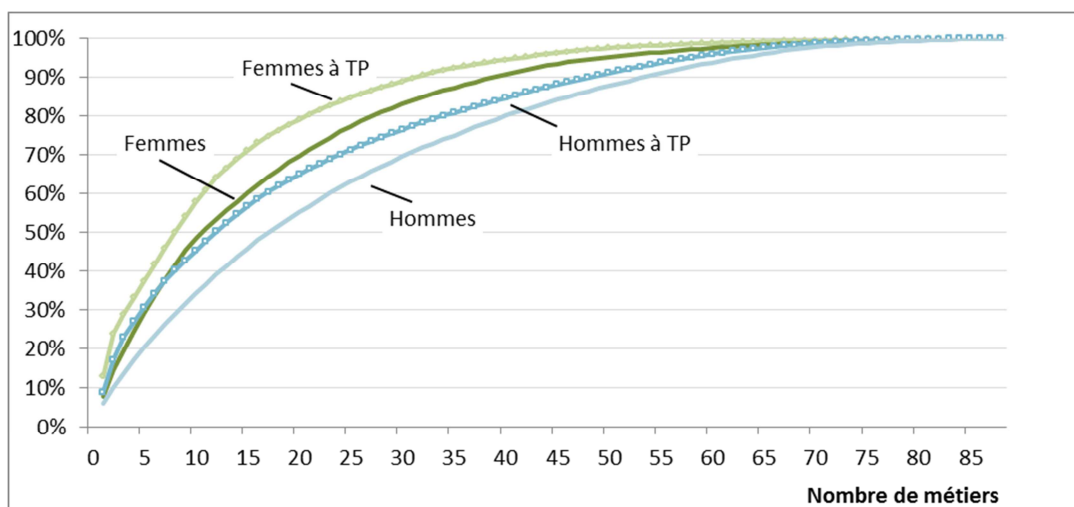
En %



Champ : salariés, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).
Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

Signe d'un plus faible degré de mixité global des professions, l'indice d'isolement de la population à temps partiel est supérieur de 20 points à celui de l'ensemble de la population salariée (graphique 2). Une femme travaillant à temps partiel exerce un métier occupé en moyenne par 89 % de femmes à temps partiel – 11 % d'hommes à temps partiel – contre 68 % lorsque l'on considère les emplois à temps partiel et temps complet. Les femmes et les hommes travaillant à temps partiel se répartissent, en effet, sur un nombre encore plus limité de métiers que l'ensemble des salariés. La moitié de l'emploi à temps partiel se concentre dans huit familles professionnelles pour les femmes et douze pour les hommes (graphique 3).

Graphique 3. Proportion cumulée de femmes et d'hommes salariés, dont ceux à temps partiel, selon le nombre de métiers



Lecture : 29 % des femmes salariées se concentrent dans cinq métiers, 37 % des femmes salariées à temps partiel.
Champ : salariés, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).
Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

La confrontation entre les indicateurs de ségrégation et de mixité de l'ensemble de la population salariée et ceux de la population salariée à temps partiel illustre la différence entre les concepts d'inégalité et de diversité (section 2.2.1).

Dans le cas présent, bien que la mixité soit respectée dans un moins grand nombre de métiers lorsqu'on considère seulement les postes à temps partiel que l'ensemble des postes, la ségrégation de l'emploi à temps partiel – mesurée sur tous les métiers – est moindre que celle portant sur l'ensemble des emplois. En effet, la somme des écarts entre la part des femmes dans l'emploi féminin et la part des hommes dans l'emploi masculin pour les 18 métiers où cet écart est le plus élevé est inférieure de

7,1 points (50,6 – 43,5 ; tableau 6) à celle des 18 métiers où cet écart est le plus élevé pour la population à temps partiel, mais cette différence reste inférieure à la somme des écarts sur les 69 autres métiers où les écarts sont inférieurs, qui est de 18,8 points (64,1 – 45,3).

Tableau 6. Décomposition du calcul des indices de Duncan sur la population salariée et la population salariée à temps partiel (extrait*)

Emplois à temps complet et partiel					Emplois à temps partiel				
	Part du métier dans l'emploi des femmes		Écart entre parts	Contrib. à l'indice (par ordre décroiss.)		Part du métier dans l'emploi des femmes		Écart entre parts	Contrib. à l'indice (par ordre décroiss.)
	f_k	m_k	$ f_k - m_k $	a_i		f_k^{TP}	m_k^{TP}	$ f_k^{TP} - m_k^{TP} $	b_i
Conducteurs	0,6	6,0	5,4	10,1	Aides à domicile	10,8	1,2	9,6	20,0
Agents d'entret.	7,7	2,9	4,8	8,9	Conducteurs	0,7	9,2	8,5	17,7
Aides-soignants	5,0	0,5	4,5	8,4	Pro. arts-spect.	1,0	6,2	5,1	10,7
Aides à domicile	4,4	0,1	4,3	7,9	Assistants matern.	3,9	0,1	3,8	7,9
Assistants matern.	3,9	0,0	3,9	7,2	Secrétaires	3,9	0,2	3,7	7,8
Secrétaires	3,7	0,1	3,6	6,7	Agents d'entr.	12,4	8,8	3,6	7,5
Infirmiers	4,2	0,6	3,6	6,6	Aides-soignants	4,3	0,7	3,6	7,4
TAM maintenance	0,4	3,9	3,5	6,5	Employés maison	4,2	0,7	3,5	7,3
Enseignants	6,8	3,4	3,4	6,3	Infirmiers	4,1	1,2	2,9	6,0
Cat. C fonction pub.	5,0	1,7	3,4	6,2	Maraîchers	0,3	2,9	2,6	5,5
Vendeurs	4,6	1,6	3,0	5,6	Caissiers	3,1	0,7	2,4	5,0
OQ manutention	0,7	3,5	2,8	5,1	Cat. C fonction pub.	4,7	2,4	2,3	4,7
Armée, police	0,6	3,0	2,5	4,6	Gardiennage	0,4	2,6	2,2	4,7
...
Somme	100,0	100,0	53,8	100,0	Somme	100,0	100,0	47,9	100,0
Somme où $a_i > b_i$ [A]			43,5		Somme où $a_i > b_i$ [A ^{TP}]			50,6	
Somme où $a_i < b_i$ [B]			64,1		Somme où $a_i < b_i$ [B ^{TP}]			45,3	
Indice de Duncan (A + B) / 2			53,8		Indice de Duncan (A ^{TP} + B ^{TP}) / 2			47,9	

* Seules les valeurs des métiers contribuant le plus à la ségrégation sont présentées, mais les sommes calculées portent sur les 87 métiers.

Champ : salariés, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

La ségrégation entre l'emploi à temps partiel et l'emploi à temps complet est moins importante pour les femmes que pour les hommes, l'indice de Duncan étant respectivement de 28 % et 35 % sur ces deux populations. Cela rejoint le constat de Theo Sparreboom (2018) pour l'année 2011, qui évalue ces indices à 28 % et 40 % à partir de l'enquête sur les Forces de travail (LFS) d'Eurostat, en définissant le temps partiel comme une durée de travail hebdomadaire inférieure à 30 heures. Comme l'indique ce dernier (p. 77), « cette asymétrie s'explique intuitivement par le fait que les femmes sont souvent représentées dans un éventail de professions plus réduit, si bien que la ségrégation liée au travail à temps partiel restreint davantage les choix professionnels des hommes que ceux des femmes ».

Parmi les vingt métiers qui contribuent le plus à la ségrégation femmes-hommes des emplois à temps partiel se retrouvent douze des vingt métiers contribuant le plus à la ségrégation sur l'ensemble des emplois – calculée à partir des indices d'uniformité (tableau 7). En revanche, certains métiers, comme celui des professionnels des arts et spectacles ou celui des employés de maison, qui contribuent respectivement pour 0,8 % et 2,8 % à la ségrégation au sein du salariat, participent pour 10,7 % et 7,3 % à la ségrégation au sein de la population à temps partiel. Ces deux professions sont en effet caractérisées par une proportion importante de l'emploi à temps partiel pour l'un des sexes : les professionnels des arts et spectacles représentent 6,2 % de l'emploi à temps partiel masculin et seulement 1,0 % de l'emploi à temps partiel féminin, les employés de maison en représentant, respectivement, 0,7 % et 4,2 %.

Tableau 7. Les vingt métiers contribuant le plus à la ségrégation professionnelle au sein de l'emploi à temps partiel*

	Contribution à la ségrégation	Part du métier dans l'emploi à temps partiel			Contribution à la ségrégation	Part du métier dans l'emploi à temps partiel	
		total	feminin			total	masculin
Métiers à prédominance féminine				Métiers à prédominance masculine			
Aides à domicile et ménagères	20,0	9,4	10,8	Conducteurs de véhicules	17,7	2,0	9,2
Assistantes maternelles	7,9	3,3	3,9	Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	5,5	0,7	2,9
Secrétaires	7,8	3,4	3,9	Agents de gardiennage et sécurité	4,7	0,7	2,6
Agents d'entretien	7,5	11,9	12,4	Ouv. non qualifiés de manutention	4,1	0,7	2,4
Aides-soignants	7,4	3,7	4,3	Ouvriers qualifiés de la manutention	3,4	0,5	1,9
Employés de maison	7,3	3,7	4,2	Tech. et AM maintenance	2,6	0,5	1,6
Infirmiers, sages-femmes	6,0	3,7	4,1				
Caissiers, empl. libre service	5,0	2,8	3,1				
Cat. C de la fonction publique	4,7	4,3	4,7	Métiers mixtes			
Vendeurs	4,6	4,5	4,8	Prof. des arts et des spectacles	10,7	1,8	6,2
Employés de la comptabilité	4,0	2,0	2,3	Formateurs	2,7	0,9	2,0
Professions para-médicales	3,5	2,1	2,4				

* La prédominance sexuée des métiers est celle définie sur l'ensemble de la population salariée, travaillant à temps complet ou partiel.

Champ : salariés, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

À l'exemple de Jane Elliott (2005) et, à sa suite de Daniel Guinea-Martin *et al.* (2010), la contribution du temps partiel des femmes dans la ségrégation totale peut être appréciée à partir de l'indice H de Theil dérivé de l'entropie (annexe 1). Celui-ci ne mesure pas la ségrégation à proprement parler, mais l'« uniformité » de la ségrégation entre les professions puisqu'il compare la diversité au sein des professions à la diversité de l'ensemble de la population. La décomposition du H de Theil en une composante intergroupe, indiquant la contribution à la ségrégation entre femmes et hommes, et une composante intragroupe, mesurant la contribution du travail à temps partiel pour les femmes, indique qu'en l'absence de ségrégation entre les femmes à temps plein et à temps partiel, la ségrégation totale se réduirait de 12 % (tableau 8)³⁸.

La contribution de la composante temps partiel de l'emploi féminin à la ségrégation évolue plus que proportionnellement avec la part des femmes à temps partiel. En effet, si la proportion de femmes à temps partiel était supérieure de 20 % dans chacun des métiers, cette contribution augmenterait de 32 %, atteignant 15 % ; avec une part des femmes à temps partiel inférieure de 20 %, la contribution baisserait de 26 % (à 9 %) ; avec une part inférieure de 50 %, la baisse serait de 58 % (à 5 %).

³⁸ Pour la Grande-Bretagne et les États-Unis, Jane Elliott trouve respectivement 14 % et 11 % en 1990-91. Comme elle, afin de faciliter l'analyse, le choix est ici fait de ne distinguer l'emploi à temps partiel que pour les femmes et non pour les hommes, la proportion des hommes à temps partiel étant relativement faible.

Tableau 8. Décomposition de la ségrégation selon le sexe et la condition horaire de travail des femmes

En %

	Valeur	Contribution
H multigroupes (H)	23,8	100
<i>Entropie multigroupes (E)</i>	143,4	
H de Theil ($H_{F/M}$)	30,4	
<i>Entropie ($E_{F/M}$)</i>	100,0	
<i>Composante femmes-hommes</i>	21,2	88
H de Theil ($H_{FP/FC}$)	10,0	
<i>Entropie ($E_{FP/FC}$)</i>	86,2	
<i>Part des femmes dans la population en emploi</i>	50,4	
<i>Composante temps partiel – temps complet des femmes</i>	2,8	12

Note : en l'absence de ségrégation entre les trois populations / groupes considérés, l'entropie multigroupes atteindrait son maximum, à savoir $\log_2(3)=1,585$. L'indice H multigroupes est tel que : $H = H_{F/M} \cdot E_{F/M} / E + (F/T) \cdot H_{FP/FC} \cdot E_{FP/FC} / E$, avec F/T la proportion de femmes dans la population en emploi.

Champ : salariés, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

L'approche de Jane Elliott peut cependant être considérée comme incomplète sur deux points (Guinea-Martin *et al.*, 2016) : elle ignore la ségrégation temporelle, c'est-à-dire les disparités de temps de travail entre hommes et entre femmes et hommes, ainsi que l'interaction entre les professions et les exigences de temps de travail qui constitue l'une des trois composantes de la ségrégation de marché avec la ségrégation professionnelle et la ségrégation temporelle.

En outre, la ségrégation au sein de l'emploi à temps partiel masque en partie un clivage entre des femmes ayant le choix de leur temps de travail et d'autres pour lesquelles celui-ci est imposé et qui souhaiteraient travailler davantage³⁹. Or, lorsque le temps partiel est choisi pour garder les enfants, aider des proches dépendants ou effectuer des tâches domestiques, il reflète en creux l'activité non rémunérée réalisée à domicile, ce qui interroge sur la prise en compte ou non de ces activités familiales et domestiques dans la mesure de la ségrégation (voir 2.1).

³⁹ Les effectifs sont insuffisants pour qu'une décomposition de la ségrégation en une composante sexuée et une composante temps complet ou temps partiel choisi vs. temps partiel soit pertinente.

4. SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE SEXUÉE ET TEMPS PARTIEL : QUELS LIENS ?

Quelques études, rares, s'intéressent spécifiquement au lien entre ségrégation et temps partiel (Elliott, 2005 ; Guinea-Martin *et al.*, 2010, 2016). Pourtant, l'inégale répartition du temps de travail entre les femmes et les hommes est une des caractéristiques clairement identifiée de l'inégale répartition des deux sexes entre les professions, qui est analysée aussi bien comme une cause que comme une conséquence. Si le temps partiel résulte essentiellement d'un choix des travailleurs, alors la concentration des femmes dans certains métiers peut expliquer que ces derniers présentent un taux de temps partiel élevé. Si, à l'inverse, le temps partiel est avant tout de l'initiative des employeurs, la concentration des femmes dans certaines professions peut s'expliquer, d'un côté, par la nature des activités exercées, plutôt associées à des aptitudes féminines et pour lesquelles le temps de travail est imposé, d'un autre côté, par les possibilités qu'y trouvent les femmes d'articuler leurs temps professionnel et familial (section 1.2.3).

Si certaines lignes de clivage de la ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes semblent ainsi traverser le clivage entre temps partiel choisi et temps partiel contraint, comment cela se traduit-il dans les faits, au niveau des métiers et pour les salariés ? Le taux de temps partiel, choisi ou contraint, dans les professions est-il lié à leur degré de mixité (**section 4.1**) ? Quelles sont les caractéristiques individuelles et professionnelles des femmes et des hommes à temps partiel et, parmi eux, ceux qui sont contraints de travailler moins d'heures que ce qu'ils souhaiteraient et ceux qui travaillent moins d'heures alors qu'ils pourraient en faire davantage (**section 4.2**) ?

4.1. Le temps partiel : des logiques sexuées

En France, sur la période 2013-2016, le temps partiel concerne 29 % des femmes salariées, contre seulement 5 % de leurs homologues masculins⁴⁰, et une salariée sur trois occupe un emploi à temps partiel dans les professions féminines, contre deux fois moins dans les professions masculines (graphique 4). Le taux de temps partiel des femmes est particulièrement élevé dans la profession d'employés de maison et celle d'aides à domicile et aides ménagères où sept femmes sur dix travaillent à temps partiel.

Un cinquième des femmes salariées et seulement 3 % des hommes occupent un emploi à temps partiel et déclarent l'avoir choisi au sens où ils ont la possibilité de travailler un plus grand nombre d'heures. La proportion de femmes ayant choisi de travailler à temps partiel est relativement élevée chez les employés de comptabilité avec de l'ordre de huit femmes à temps partiel sur dix. C'est aussi le cas pour certaines professions très représentées au sein des titulaires de la fonction publique d'État et hospitalière, comme les professions intermédiaires administratives (catégorie B et assimilées), les infirmières et les sages-femmes, pour lesquelles le temps partiel est quasi exclusivement choisi en raison de la stricte limitation des temps incomplets par la réglementation (Baradji *et al.*, 2016).

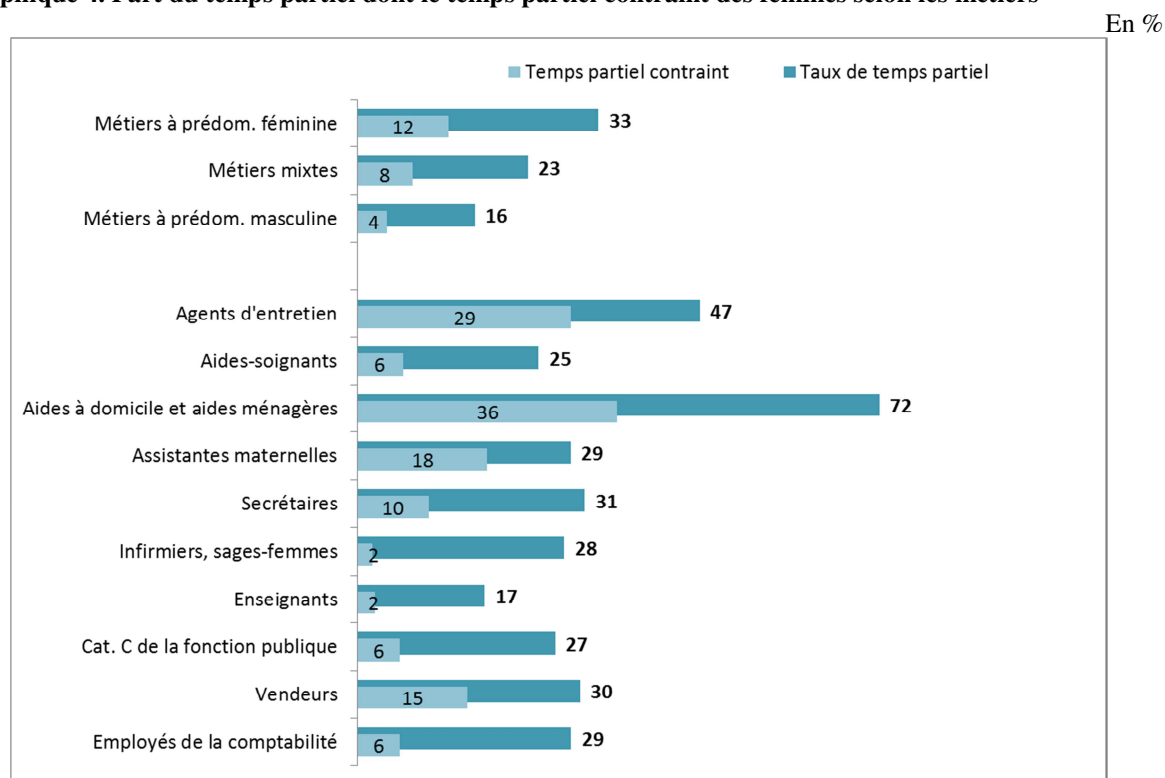
Près d'une salariée sur deux déclarant être à temps partiel par choix occupe un emploi à au moins 80 % d'un temps complet (soit 28 heures par semaine pour un temps complet de 35 heures) ; cette situation se rencontrant dans plus d'un métier sur deux. Réciproquement, trois salariées sur quatre occupant un temps partiel supérieur à 80 % déclarent avoir la possibilité de travailler davantage d'heures ; cette proportion étant atteinte voir dépassée dans sept métiers sur dix. Le choix d'occuper un temps partiel s'accompagne ainsi souvent par un temps partiel que l'on peut qualifier de long⁴¹.

⁴⁰ Sur la période 2013 à 2016, le taux de temps partiel des femmes et des hommes salariés, hors apprentis, est respectivement de 31,1 % et 7,3 % (Dares, 2019, *Séries annuelles sur le temps partiel*). Toutefois, le champ considéré ici diffère sur deux points essentiellement (encadré 1). D'une part, les personnes sont soit personne de référence pour l'enquête, soit conjoint de celle-ci, ce qui réduit le taux de temps partiel de l'ordre de 0,2 point de pourcentage pour les femmes, 0,8 point pour les hommes. D'autre part, la situation d'emploi est celle du mois de l'enquête et non de la semaine de référence, ce qui réduit encore le taux de temps partiel des femmes de 1,3 point, celui des hommes de 0,9 point.

⁴¹ Le lien relativement fort entre le taux de temps partiel contraint des femmes et le taux de temps partiel court se traduit graphiquement par une quasi-diagonale entre les deux (graphique A en annexe 2).

Le temps partiel est plus souvent contraint dans des professions peu qualifiées à prédominance féminine, comme celle des agents d'entretien (29 % des salariées à temps partiel) et des assistantes maternelles (36 %), mais aussi chez les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du BTP (29 %), à prédominance masculine, ou encore les professionnels de l'action culturelle et sportive et les surveillants (32 %), métier mixte. Globalement, la proportion de femmes n'ayant pas choisi de travailler à temps partiel est plus élevée dans les professions à prédominance féminine, représentant en moyenne 12 % des salariées et 38 % des salariées à temps partiel, contre respectivement 8 % et 32 % dans les métiers mixtes, 4 % et 25 % dans les métiers à prédominance masculine.

Graphique 4. Part du temps partiel dont le temps partiel contraint des femmes selon les métiers*



* Les dix métiers indiqués sont ceux participant le plus à la ségrégation professionnelle parmi les métiers à prédominance féminine. Les taux de temps partiel pour les autres métiers sont indiqués en annexe 2, tableau C.

Lecture : dans les métiers à prédominance féminine, 33 % des femmes travaillent à temps partiel, 21 % l'ont choisi. La différence (12 %) correspond à la proportion de femmes à temps partiel contraint.

Champ : salariées, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

Si les femmes sont en proportion six fois plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel, au sein de la population salariée féminine, la répartition entre les salariées déclarant avoir choisi de travailler à temps partiel et celles déclarant y être contraintes est proche de celle des hommes, s'établissant dans des rapports de 3/5 - 2/5 pour les deux sexes (tableau 9). Les motifs avancés par les femmes et par les hommes qui sont à temps partiel par choix sont en revanche globalement différents. Les hommes avancent des raisons diverses, mais plus souvent l'exercice d'une autre activité professionnelle ou le suivi d'une formation, d'études, ou encore des raisons de santé⁴². La moitié des femmes déclarent choisir de travailler à temps partiel pour pouvoir s'occuper de leurs enfants ou d'un autre membre de la famille et une femme sur cinq pour disposer de plus de temps libre ou réaliser des travaux domestiques. Néanmoins, ce qui relève de leur souhait personnel de disposer de plus de temps et de partager du temps avec des proches ou bien de la responsabilité familiale et sociale qui s'impose à elles, ne peut être établi.

⁴² Pour les femmes et les hommes, la période 2011-2016 est marquée par une hausse de la part du temps partiel subi de l'ordre de 12-13 points de pourcentage et, parmi les personnes déclarant avoir choisi d'être à temps partiel, par une hausse de la part de celles exerçant une autre activité professionnelle ou suivant une formation (pour les statistiques sur les années 2011 et 2016, voir respectivement Pak, 2013 et Insee références 2017, fiche « Temps et conditions de travail »).

Tableau 9. Les raisons du temps partiel déclarées

	En %	
	Femmes	Hommes
Temps partiel « contraint » : ne peut pas travailler davantage d'heures	36,1	39,7
Temps partiel « choisi » : peut travailler davantage d'heures	63,9	60,3
Pour exercer une autre activité professionnelle, ou suivre des études ou une formation	6,5	17,2
Pour raison de santé	6,8	13,1
Pour s'occuper des enfants ou d'un autre membre de la famille	31,4	8,7
Pour disposer de temps libre ou faire des travaux domestiques	11,6	9,7
Pour une autre raison personnelle ou familiale	6,2	6,3
Pour une autre raison	1,5	5,3

Lecture : 36,1 % des femmes à temps partiel travaillent à temps réduit et ne peuvent pas effectuer davantage d'heures.

Champ : femmes et hommes salariés en emploi lors de l'enquête, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

En effet, choisir de travailler à temps partiel ne résulte pas toujours d'une décision totalement libre. Le temps partiel « choisi » correspond à l'expression d'une offre de travail à temps réduit qui n'est pas bridée par une demande de travail exigeant une quotité de travail inférieure, ce qui n'exclut pas que d'autres contraintes s'imposent au salarié. Il en est ainsi, par exemple, des normes sociales qui assignent aux femmes plutôt qu'aux hommes le rôle – et la responsabilité – de s'occuper des tâches domestiques et familiales, ou encore des difficultés d'accès à des modes de garde des enfants ou des trajets domicile-travail pénibles ou longs.

Choisir de travailler à temps partiel peut, par ailleurs, aussi bien correspondre au souhait de disposer de plus de temps hors travail que de moins travailler. Dans le premier cas, cela peut répondre à un besoin de flexibilité dans l'organisation de son temps ou de plus de temps pour des activités familiales, de loisir ou de formation. Dans le second cas, ce peut être de réduire le temps passé au travail pour limiter des expositions qui sont jugées néfastes pour sa santé ou son bien-être de façon générale.

Au-delà de l'intention, la décision de passer à temps partiel peut être favorisée par l'environnement professionnel (Abrahamsen cité par Drange et Egeland, 2014). Certaines modalités de gestion du temps de travail, comme la possibilité de choisir le créneau non travaillé au sein de la semaine ou de la journée, peuvent faire du temps partiel une option d'autant plus acceptable qu'elle facilite l'articulation entre le temps de travail et le temps hors travail. Une pratique répandue du temps partiel au sein de l'entourage professionnel, que celui-ci exerce ou non la même profession, peut aussi éviter les effets de stigmatisation et ainsi lever les craintes de certains salariés à réduire leur temps de travail⁴³. La proximité entre plusieurs métiers au sein des établissements et, plus largement, dans le cadre des relations professionnelles interroge ainsi sur une possible diffusion entre professions des pratiques de salariés en matière de temps de travail, que ce soit par imitation ou du fait des modalités d'organisation de la production. Si les données de l'enquête Emploi ne permettent pas d'apprécier dans quelle mesure ces effets de contexte peuvent être liés à la fréquence du temps partiel au sein de chaque type de métier, des éléments au niveau des entreprises seraient utiles. Des éléments au niveau sectoriel apportent déjà une amorce d'analyse (encadré 3).

Encadré 3. Être à temps partiel : un rôle déterminant du métier ?

L'organisation du temps de travail à laquelle est soumis un salarié résulte du croisement de différentes normes et pratiques : celles attachées à la nature même de l'activité exercée, plus ou moins imposées par le rythme de la production ou de la demande, celles propres à la profession – « l'éthos professionnel » – qui découle des modalités de coordination tacites entre pairs, et celles en vigueur au sein de l'établissement employeur.

La frontière entre ces différentes dimensions est néanmoins parfois difficile à établir en pratique. Dans des professions réclamant des compétences très spécifiques – comme consultant ou banquier d'affaires, pour reprendre les exemples de Claudia Goldin (2014) –, les travailleurs sont peu substituables. Dans certaines

⁴³ De la même façon que les comportements hostiles à dimension sexuelle à l'égard des femmes (respectivement des hommes) tendent à être plus répandus dans des environnements comprenant peu de femmes (resp. hommes) (Algava, 2016).

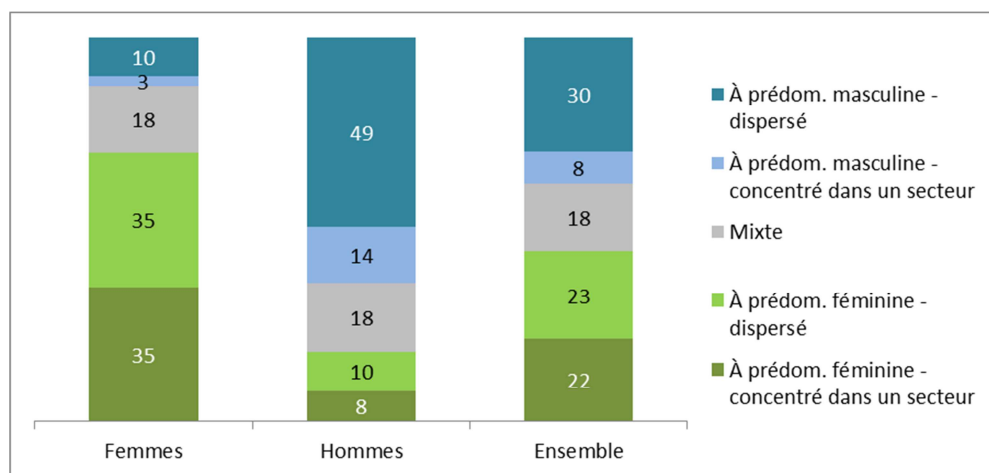
professions – parfois les mêmes –, le modèle dominant est celui d’une disponibilité permanente à la clientèle, ce qui implique de longues journées de travail (par exemple, pour les avocats et les médecins ; Lapeyre et Le Feuvre, 2014). Dans les deux cas, la norme adoptée par les professionnels en termes de temps de travail est un volume d’heures important qui vise à répondre à la demande, effective ou potentielle.

Les modalités d’aménagement du temps de travail au sein de l’établissement employeur ainsi que les pratiques de l’entourage professionnel proche – en lien éventuellement avec le genre numériquement dominant – sont aussi susceptibles d’interagir avec l’organisation du temps de travail du métier. Il est vraisemblable que les pratiques de l’environnement professionnel soient convergentes avec les exigences et habitudes d’organisation du temps propres au métier lorsque ce dernier est prédominant dans l’activité de l’établissement, mais qu’elles s’en éloignent d’autant plus que se mêlent plusieurs activités au sein de celui-ci. Dans quelle mesure l’environnement professionnel prime-t-il alors sur la pratique au sein de la profession ?

Les données ici mobilisées ne permettent pas de répondre à un niveau aussi fin et, à notre connaissance, aucune étude quantitative n’a jusqu’ici relié les temps de travail des métiers à ceux pratiqués au sein des établissements. En revanche, sous l’hypothèse d’une relative homogénéité des pratiques des établissements d’un même secteur d’activité, quelques conjectures peuvent être faites. Par exemple, il est probable que les conditions horaires de travail des enseignantes, qui représentent 96 % des femmes travaillant dans le secteur de l’enseignement, soient relativement homogènes au sein de la profession. À l’inverse, le temps de travail des employées administratives d’entreprise, présentes dans la plupart des secteurs d’activité (81 sur 88), est vraisemblablement davantage défini au niveau de l’établissement en lien avec les autres professions qui y exercent.

La moitié des salariés exerçant un métier à prédominance féminine travaille dans un environnement professionnel féminin relativement homogène au sens où plus de trois femmes sur dix travaillant dans le secteur exerce un même métier et que ce secteur concerne au moins une salariée sur cinq du métier⁴⁴. C’est en particulier le cas de 35 % des femmes salariées sur les 70 % exerçant un métier à prédominance féminine.

Répartition de l’emploi salarié dans les métiers à prédominance féminine, masculine et mixtes, selon leur concentration sectorielle



Lecture : 35 % des salariées exercent un métier à prédominance féminine occupé par plus d’un tiers de femmes dans un secteur, 10 % exercent un métier à prédominance masculine occupé par au plus un tiers d’hommes.

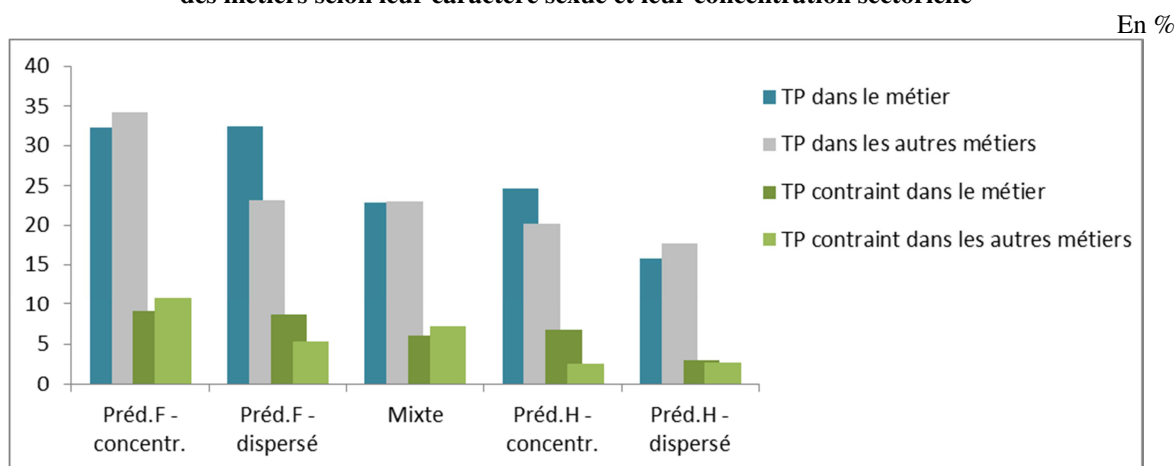
Champ : salariés, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l’auteur.

Alors que dans les métiers à prédominance féminine exercés dans des environnements relativement homogènes, le taux de temps partiel d’un métier est proche de celui des autres métiers exercés dans le secteur où ce métier est le plus présent, dans les environnements diversifiés, il s’en écarte notablement, ce qui suggère un lien fort entre le temps de travail et l’exercice d’un métier. Ainsi, parmi les femmes exerçant un métier à prédominance féminine dispersé entre plusieurs secteurs, 32 % travaillent à temps partiel ; ce taux s’élevant à seulement 23 % pour les femmes exerçant un autre métier dans les secteurs où le métier considéré est présent. Le même type de constat peut être fait s’agissant de la proportion de salariées déclarant être à temps partiel de façon contrainte. En revanche, il est plus contrasté pour les salariées exerçant des métiers à prédominance masculine.

⁴⁴ Ces seuils sont fixés de façon à ce qu’une proportion relativement significative de femmes exerçant le même métier soient présentes dans un même secteur et que le nombre de professions à prédominance féminine et à prédominance masculine « homogènes » et « diversifiés » se partagent de façon relativement équilibrée.

Taux de temps partiel et de temps partiel contraint des femmes dans le principal secteur d'activité des métiers selon leur caractère sexué et leur concentration sectorielle



Lecture : parmi les femmes exerçant un métier à prédominance féminine dans un environnement considéré comme diversifié, 32 % travaillent à temps partiel ; ce taux s'élevant seulement à 24 % pour les femmes exerçant un autre métier dans les secteurs où le métier considéré est présent.

Champ : salariés, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

À caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles identiques, pour les femmes et les hommes, le temps partiel, par choix ou contraint, est aussi fréquent dans les métiers à prédominance féminine dispersés sectoriellement que dans ceux exercés dans des environnements professionnels homogènes. En revanche, en comparaison des métiers mixtes, le temps partiel, notamment contraint, est bien moins fréquent dans les métiers à prédominance masculine dispersés que dans ceux qui sont concentrés dans un secteur. Ces disparités apparaissent pourtant faiblement liées à la plus ou moins grande fréquence du temps partiel dans le secteur d'activité, ce qui suggère qu'elles sont moins liées au secteur d'activité où est exercé le métier qu'à la nature même de ce métier dont une des caractéristiques est une plus ou moins grande dispersion sectorielle, sans que celle-ci soit pour autant liée à la fréquence du temps partiel.

Être à temps partiel choisi ou à temps partiel contraint plutôt qu'à temps complet

Estimations par logit multinomial non ordonné

Rapports de chances

	Femmes		Hommes	
	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint
Métier à prédominance féminine – concentré dans un secteur	1,32 ***	1,25 ***	1,25 ***	1,62 ***
– dispersé	1,37 ***	1,48 ***	1,28 ***	1,62 ***
Métier à prédominance masculine – concentré dans un secteur	NS	0,87 ***	0,83 ***	0,85 ***
– dispersé	0,61 ***	0,29 ***	0,51 ***	0,29 ***
Caractéristiques individuelles et professionnelles	<i>Prises en compte</i>			
Métier à prédominance féminine	1,33 ***	1,36 ***	1,26 ***	1,56 ***
Métier à prédominance masculine	0,69 ***	0,41 ***	0,57 ***	0,42 ***
Taux de temps partiel dans le secteur hors métier exercé				
Temps partiel	1,01 ***	1,01 ***	1,05 ***	1,04 ***
Temps partiel contraint	0,99 ***	1,01 **	0,93 ***	0,98 ***
Caractéristiques individuelles et professionnelles	<i>Prises en compte</i>			

Note : voir tableau 10.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

Champ : salariés (hors métiers de la 88^e catégorie de la FAP 87), personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

4.2. Temps partiel choisi et temps partiel contraint : quel lien avec le caractère sexué du métier exercé ?

Dans quelle mesure la fréquence d'exercice d'un métier par des femmes ou des hommes est-elle liée à la fréquence du temps partiel dans ce métier ? De la demande ou de l'offre de travail à temps partiel, laquelle domine dans les métiers où prédominent les femmes ou les hommes ? Ces questions peuvent être éclairées en identifiant les salariés concernés, par leurs caractéristiques individuelles, telles que leur âge, leur situation familiale ou leur diplôme, lesquelles peuvent rendre compte de facteurs d'offre, ainsi que leurs caractéristiques professionnelles, telles que la nature de leur employeur (public ou privé), le type de leur contrat de travail (sans limite de durée ou non), la taille de l'établissement qui les emploie, lesquelles peuvent refléter des facteurs de la demande de travail à temps partiel qui pèsent sur leurs décisions d'activité. Cette caractérisation est ici réalisée par une analyse économétrique de type « toutes choses égales par ailleurs » à partir de modèles logit multinomiaux non ordonnés estimant de façon jointe la probabilité des travailleurs d'être en emploi à temps partiel choisi et celle d'être à temps partiel contraint comparativement au fait d'être à temps complet⁴⁵.

Dès lors que les métiers sont définis au sens de la nomenclature des familles professionnelles, l'appartenance à une catégorie sociale est en partie captée par le fait d'exercer un métier donné (3.1.2). La catégorie socioprofessionnelle n'est donc pas contrôlée dans les estimations qui suivent, mais des estimations distinctes pour trois groupes – les cadres et les professions intermédiaires, les employés, les ouvriers – éclairent l'analyse⁴⁶.

4.2.1. Choisi ou contraint, le temps partiel est moins répandu dans les métiers masculinisés, plus répandu dans les métiers féminisés pour les femmes et hommes employés et ouvriers

À caractéristiques données, les probabilités d'être à temps partiel choisi et à temps partiel contraint sont plus élevées dans les métiers à prédominance féminine et moins élevées dans les métiers à prédominance masculine que dans les métiers mixtes, que l'on considère ces situations de temps de travail réduit relativement aux autres alternatives prises globalement (estimations binomiales, graphique 5a)⁴⁷ ou seulement par rapport au temps complet (estimations multinomiales, graphique 5b et tableau 10). Pour les cadres et professions intermédiaires, les employés et les ouvriers, l'exercice d'un métier masculinisé plutôt qu'un métier mixte s'accompagne de probabilités moindres d'être à temps partiel choisi ou à temps partiel contraint ; l'exercice d'un métier féminisé s'accompagne de probabilités plus élevées pour les ouvriers et employés, femmes et hommes, et s'agissant du temps partiel choisi, pour les femmes cadres et professions intermédiaires.

⁴⁵ La mise en œuvre d'une estimation multinomiale repose sur l'hypothèse forte d'une indépendance des alternatives non pertinentes – hypothèse dite *iia* pour *independence of irrelevant alternatives*. Dans le cas présent, cette hypothèse signifie que l'alternative entre temps complet et temps partiel choisi (resp. contraint) n'est pas affectée par la prise en compte (ou non) de l'alternative du temps partiel contraint (resp. choisi). Nous ne testons pas la validité de cette hypothèse faute de disposer de méthodes satisfaisantes, les tests usuels d'Hausman-McFadden et de Small-Hsiao étant jugés peu pertinents (Cheng et Long, 2007). Néanmoins, les résultats de l'estimation menée à partir du logit multinomial, qui compare le fait d'être à temps partiel choisi et celui d'être à temps partiel contraint au fait d'être à temps complet, concordent globalement avec ceux des estimations réalisées à partir de logistiques binomiales, qui comparent chacune des situations en termes de temps de travail – temps complet, temps partiel choisi, temps partiel contraint – aux autres situations prises dans leur ensemble. Ces résultats sont présentés dans le tableau B en annexe 3.

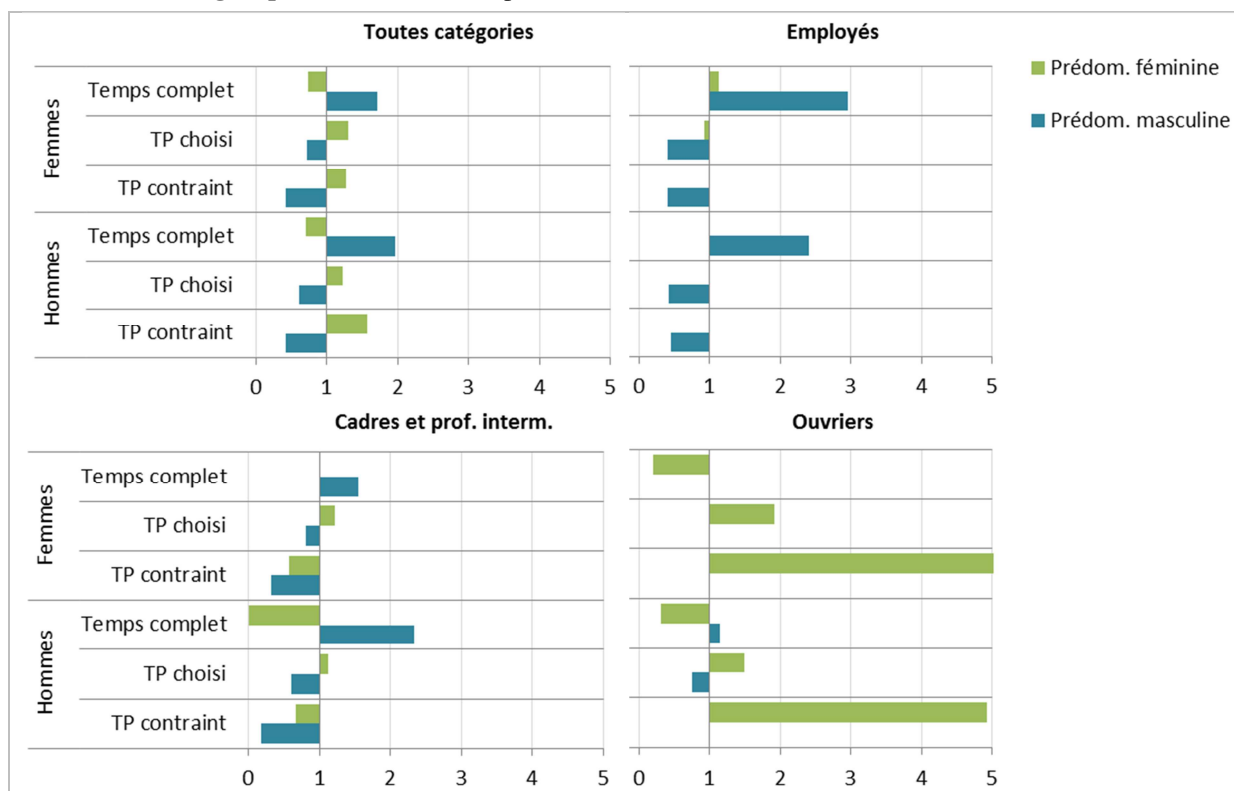
⁴⁶ Les résultats détaillés de ces estimations sont reportés en annexe 3.

⁴⁷ Les résultats détaillés des estimations sont présentés dans le tableau B en annexe 3.

Graphique 5. Être à temps complet, à temps partiel choisi ou à temps partiel contraint dans un métier sexué plutôt que dans un métier mixte, selon le groupe socioprofessionnel

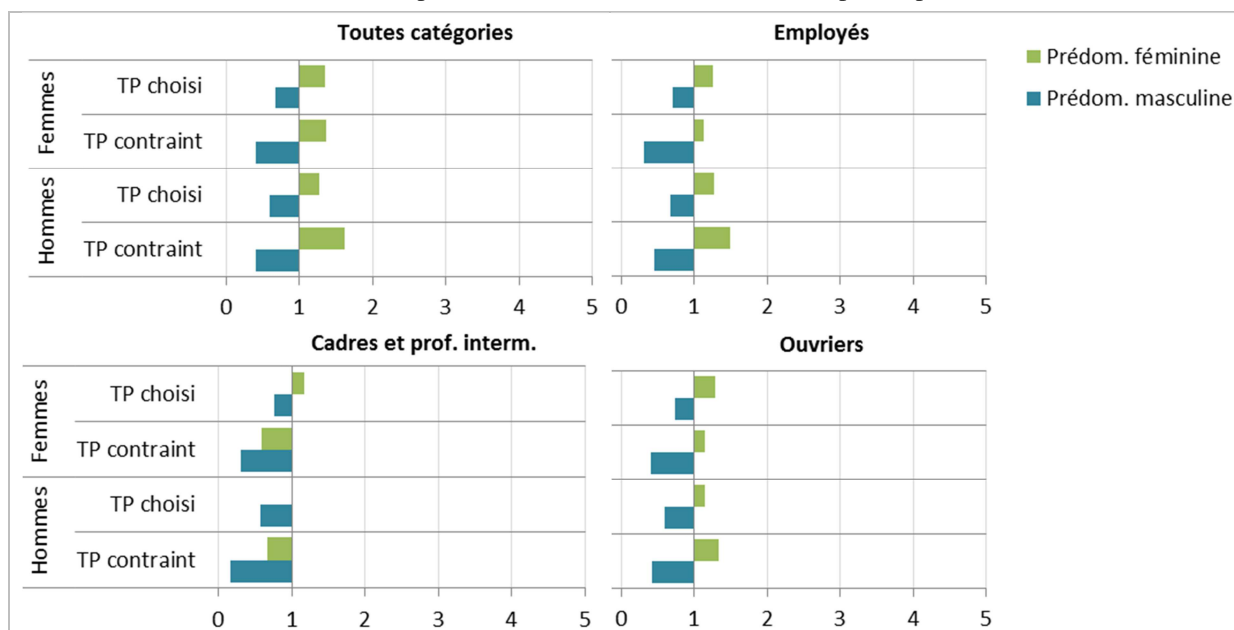
Rapports de chances

a) Estimations logistiques binomiales (comparaison de la situation d'intérêt à l'ensemble des autres situations)



Lecture : à autres caractéristiques identiques, sans prendre en compte sa catégorie socioprofessionnelle, une femme a 1,3 fois plus de chances d'être à temps partiel choisi si elle exerce un métier à prédominance féminine qu'un métier mixte.

b) Estimations multinomiales (comparaison de la situation d'intérêt au temps complet)



Lecture : à autres caractéristiques identiques, sans prendre en compte sa catégorie socioprofessionnelle, une femme a 1,4 fois plus de chances d'être à temps partiel choisi qu'à temps complet si elle exerce un métier à prédominance féminine qu'un métier mixte.

Champ : salariés, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).
Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

Tableau 10. Être à temps partiel choisi ou à temps partiel contraint plutôt qu'à temps complet

Estimations par logit multinomial non ordonné

Rapports de chances

	Femmes		Hommes	
	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint
Prédominance sexuée du métier exercé				
Métier à prédominance féminine	1,35 ***	1,37 ***	1,28 ***	1,62 ***
Métier à prédominance masculine	0,68 ***	0,40 ***	0,59 ***	0,41 ***
Caractéristiques individuelles et professionnelles				
Moins de 30 ans	0,39 ***	0,66 ***	0,46 ***	0,65 ***
De 30 à moins de 40 ans	0,63 ***	0,68 ***	0,63 ***	0,66 ***
50 ans ou plus	1,52 ***	1,24 ***	2,51 ***	1,82 ***
Supérieur à bac +2	0,93 ***	0,45 ***	NS	0,66 ***
Bac +2	1,07 ***	0,56 ***	0,79 ***	0,70 ***
CAP-BEP	NS	1,38 ***	0,64 ***	NS
Au plus brevet	1,25 ***	2,17 ***	NS	1,60 ***
Ressortissant européen ou né en Europe (hors France)	0,97 *	1,31 ***	0,89 ***	1,40 ***
Ressortissant non européen ou né hors Europe	NS	2,68 ***	NS	2,83 ***
Conjoint en emploi	1,71 ***	0,94 ***	0,73 ***	0,59 ***
Conjoint sans emploi	1,54 ***	1,18 ***	0,41 ***	0,69 **
Au moins un enfant âgé de moins de 6 ans	2,93 ***	1,30 ***	1,24 ***	1,26 ***
de 6 à 10 ans	1,69 ***	1,15 ***	1,13 ***	0,84 ***
de 10 à 15 ans	1,50 ***	1,16 ***	0,75 ***	NS
Fonctionnaire ou en CDI	0,90 ***	0,37 ***	0,44 ***	0,27 ***
Employeur public (État, collectivités locales, hôpitaux publics)	0,85 ***	0,93 ***	0,90 ***	1,08 *
Pluriactif	3,20 ***	4,59 ***	6,95 ***	6,18 ***
Souhait d'un emploi avec...				
Rythme horaire plus adapté ou plus modulable	0,90 **	1,50 ***	NS	1,75 ***
Cond. de travail moins pénibles ou plus adaptées à sa santé	1,10 **	1,29 ***	1,47 ***	NS
Taille de l'établissement				
Moins de 10 salariés	1,26 ***	1,84 ***	1,43 ***	1,70 ***
10 à 49 salariés	1,03 **	1,34 ***	0,92 **	1,13 ***
500 salariés ou plus	1,08 ***	0,43 ***	NS	0,45 ***
Salarié de particuliers employeurs	1,10 ***	1,54 ***	7,40 ***	9,60 ***
Établissement situé en Ile-de-France	0,63 ***	0,44 ***	0,90 ***	0,82 ***
Ancienneté dans l'entreprise ou la fonction publique				
Moins d'un an	0,83 ***	3,40 ***	1,13 *	7,37 ***
De un à moins de cinq ans	0,97 *	3,31 ***	1,57 ***	6,60 ***
De cinq à moins de dix ans	NS	2,06 ***	1,20 ***	2,59 ***
<i>Effectifs observés</i>	<i>50 116</i>	<i>27 238</i>	<i>7 563</i>	<i>4 461</i>

a) Cadres et professions intermédiaires

Métier à prédominance féminine	1,16 ***	0,59 ***	NS	0,67 ***
Métier à prédominance masculine	0,76 ***	0,30 ***	0,57 ***	0,16 ***

b) Employés

Métier à prédominance féminine	1,26 ***	1,13 ***	1,27 ***	1,50 ***
Métier à prédominance masculine	0,70 ***	0,32 ***	0,68 ***	0,46 ***

c) Ouvriers

Métier à prédominance féminine	1,29 ***	1,15 ***	1,14 ***	1,34 ***
Métier à prédominance masculine	0,74 ***	0,41 ***	0,60 ***	0,42 ***

La personne de référence est un(ou une) salarié de nationalité française, née en France, âgée de 40 à 49 ans. Elle vit seule et n'a pas d'enfant de moins de 15 ans. Elle est diplômée du baccalauréat. Elle exerce un métier mixte, n'a qu'une profession et qu'un employeur, dans le secteur privé. Elle travaille en contrat court depuis au moins dix ans dans un établissement de 50 à 499 salariés situé hors Ile-de-France. Elle ne souhaite pas un autre emploi qui offrirait « un rythme de travail plus adapté ou modulable » ou bien « des conditions de travail moins pénibles ou plus adaptées à sa santé ».

Pour les estimations par groupe socioprofessionnel, seuls sont présentés les rapports de chances associés au caractère sexué du métier exercé. Les autres caractéristiques, individuelles et professionnelles, sont prises en compte ; les résultats complets sont indiqués dans le tableau C en annexe 3.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

Champ : salariés (hors métiers de la 88^e catégorie de la FAP 87), personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

La faible fréquence du temps partiel choisi dans les métiers masculinisés, aussi bien pour les femmes que pour les hommes, pourrait aussi bien rendre compte de possibilités limitées pour les travailleurs d'être à temps partiel dans ces métiers (contraintes liées à la production, réticences des employeurs, etc.), comme d'une moindre appétence des salariés pour un temps de travail réduit, que celle-ci soit associée au souhait de travailler à temps complet ou bridée par la crainte d'une stigmatisation par rapport à une norme professionnelle prônant le temps complet. Dans les métiers féminisés et mixtes, la plus grande fréquence du temps partiel choisi pourrait être liée à un souhait plus marqué des salariés de travailler à temps partiel – par choix de disposer de davantage de temps hors travail ou de limiter le temps de travail –, couplé à un accès plus aisé au temps partiel facilitant l'expression des choix en matière de temps de travail.

La fréquence du temps partiel contraint traduit plus directement l'emprise de la demande de travail sur les comportements d'activité des salariés. Le fait que cette fréquence soit moindre dans les métiers masculinisés que dans les métiers féminisés pourrait suggérer que la demande de biens ou de services y est plus régulière. Il est également possible que l'organisation du travail définie par les employeurs diffère selon les travailleurs, notamment en fonction de leur sexe. Par exemple, il se peut que l'autonomie laissée aux travailleurs dans la gestion de leur activité soit moindre dans les métiers exercés principalement par des femmes que dans les métiers plus masculins. L'étude des conditions de travail selon le type de métier – féminisé, masculinisé ou mixte – permettrait d'avancer sur cette hypothèse.

4.2.2. Choisi, le temps partiel est plus fréquent parmi les parents ; contraint, il est plus fréquent parmi les salariés les moins dotés en capital humain

Les logiques qui régissent l'offre et la demande de travail à temps partiel se traduisent par des probabilités d'être à temps partiel différentes selon les travailleurs, en fonction de leur situation familiale, leur origine géographique, leur âge, le rapport à l'emploi qu'ils occupent, ainsi que les caractéristiques de leur employeur.

La situation familiale

Quel que soit leur groupe socioprofessionnel, les femmes qui ont des enfants, notamment en bas âge, sont plus souvent à temps partiel par choix qu'à temps complet. Cela peut être relié au fait que les charges familiales reposent le plus souvent sur les mères et qu'elles peuvent souhaiter travailler à temps réduit pour pouvoir les assumer. Les femmes choisissent également plus souvent d'être à temps partiel lorsqu'elles ont un conjoint (en emploi ou non). L'existence d'une deuxième source de revenus, qu'il s'agisse de revenus d'activité ou d'allocations chômage, permet en effet de mieux faire face aux dépenses du ménage en cas de temps de travail réduit. Les femmes avec enfants sont aussi plus souvent à temps partiel de façon contrainte que les femmes sans enfant. Cela peut traduire leur moindre mobilité professionnelle, notamment géographique (Briard, 2019b), car l'attachement du conjoint à son emploi et des enfants à leur école peuvent dissuader de déménager et l'emprise des tâches familiales sur le temps hors travail peut décourager les longs trajets entre domicile et travail. Quel que soit leur groupe socioprofessionnel, les femmes sont également un peu plus souvent à temps

partiel de façon contrainte si elles sont en couple avec un conjoint sans emploi, ce qui peut refléter des difficultés spécifiques du ménage pour accéder à l'emploi (éloignement géographique des zones d'activité, impératifs d'ordre familial, comme par exemple l'aide apportée à un parent ou un enfant dépendant, etc.).

Contrairement aux femmes, les hommes sont moins fréquemment à temps partiel par choix qu'à temps complet s'ils sont en couple, peut-être parce qu'ils endossent alors le rôle du principal apporteur de ressources. En revanche, comme les femmes, ils le sont plus souvent s'ils ont de jeunes enfants.

L'origine géographique

Les femmes et les hommes nés hors de France recourent aussi fréquemment au temps partiel par choix que leurs homologues nés en France. Seules les femmes ouvrières extra-Européennes (nées hors d'Europe et de nationalité non européenne) choisissent un peu plus souvent d'être à temps partiel qu'à temps complet. Certaines conservent probablement un modèle familial fondé sur la division sexuelle des tâches impliquant la garde des enfants au sein de la cellule familiale, et adhèrent moins souvent que les Françaises nées en France à un modèle plus égalitaire entre conjoints en recourant moins à des modes d'accueil collectifs des enfants (Francou *et al.*, 2017)⁴⁸. En revanche, quel que soit leur groupe socioprofessionnel, les femmes et les hommes qui ne sont pas nés en France et ne sont pas de nationalité française, notamment les extra-Européens, sont plus souvent à temps partiel contraint qu'à temps complet. Les travailleurs ayant des diplômes non reconnus en France ou qui éprouvent des difficultés à comprendre ou à s'exprimer en Français peuvent en effet être confrontés à des problèmes d'employabilité qui les exposent davantage au risque de travailler à temps réduit (Lhommeau *et al.*, 2010)⁴⁹.

Le niveau de diplôme et l'ancienneté dans l'entreprise

Globalement, les femmes sont d'autant plus souvent à temps partiel de façon choisie qu'elles sont faiblement diplômées, mais ce lien entre niveau de diplôme et recours au temps partiel est surtout pertinent pour les employées. Parmi les femmes cadres, seules les diplômées d'un bac +2 présentent une propension un peu plus élevée à choisir d'être à temps partiel que les titulaires du bac et, parmi les ouvrières, les diplômées d'un bac +2 et les non-titulaires du brevet. Pour les hommes, le lien entre diplôme et recours au temps partiel est moins univoque⁵⁰.

Les femmes justifiant de moins de 5 ans d'ancienneté sont, elles, moins souvent à temps partiel par choix qu'à temps complet, ce qui peut refléter leur souhait d'assurer la stabilité de leur situation professionnelle avant de réduire leur temps de travail, pour des raisons familiales en particulier. Pour les hommes, le lien entre ancienneté et recours au temps partiel témoigne de logiques différentes, en particulier du recours au temps partiel pour exercer d'autres professions ou poursuivre des études ou des formations. Ainsi, les plus anciens dans l'entreprise ont la propension la plus faible de recourir au temps partiel (relativement au temps complet), alors que ceux qui sont en poste depuis un à cinq ans sont ceux qui y recourent le plus.

Le lien entre diplôme, ancienneté et risque de temps partiel contraint est en revanche moins différencié entre les femmes et les hommes : le temps partiel contraint est plus fréquent pour les femmes et les hommes les moins diplômés et pour ceux justifiant d'une ancienneté peu importante, caractéristiques spécifiques des salariés du segment secondaire du marché du travail selon la théorie de dualisme (1.1.2). En particulier, une ancienneté inférieure à 10 ans dans l'entreprise ou l'administration est fortement associée au risque d'être à temps partiel de façon contrainte. Cela peut refléter, aussi bien,

⁴⁸ Les enfants de nationalité étrangère sont aussi moins souvent scolarisés à l'âge de 2 ans (Blanpain, 2006).

⁴⁹ Les auteurs montrent que le risque d'avoir un emploi à temps partiel contraint plutôt qu'un temps complet diminue avec le niveau de diplôme atteint et l'âge, et qu'il est réduit si le travailleur a un bon niveau de français ou possède la nationalité française. À caractéristiques individuelles et d'emploi (catégorie sociale et activité) données, le temps partiel contraint apparaît peu différencié selon l'origine.

⁵⁰ Pour les femmes et les hommes, prendre en compte les compétences spécifiques pourrait permettre d'affiner ces résultats. Ces compétences sont en effet très imparfaitement prises en compte dans les estimations par le niveau de diplôme et l'ancienneté. À partir des données de l'enquête Emploi, 80 spécialités du plus haut diplôme obtenu peuvent être distinguées.

une plus grande mobilité des salariés qui subissent ces conditions horaires de travail, qu'un choix des employeurs d'ajuster le temps de travail sur les postes occupés par les salariés les plus récemment embauchés. De même, les femmes et les hommes en contrat court sont nettement moins souvent à temps partiel contraint qu'à temps complet que leurs homologues en contrat de longue durée, vraisemblablement moins mobiles. En revanche, hormis pour les employées, ils sont aussi moins souvent à temps partiel par choix.

L'âge

Les 50 ans ou plus sont plus fréquemment à temps partiel qu'à temps complet, à la fois par choix et de façon contrainte. Plus souvent que des travailleurs plus jeunes, ils peuvent en effet souhaiter réduire leur temps de travail, soit dans le but d'alléger la charge d'un travail devenu pénible, soit de disposer de davantage de temps libre. Par ailleurs, ils peuvent avoir moins de freins à réduire effectivement leur temps de travail en raison d'un horizon professionnel plus limité et de faibles risques d'être pénalisés dans leur évolution professionnelle. En revanche, certains travailleurs âgés peuvent aussi rencontrer des difficultés pour occuper un emploi qui leur convient, ce qui explique une exposition plus grande au risque de subir un temps de travail réduit.

Le rapport à l'emploi occupé

Les travailleurs qui expriment l'envie de changer d'emploi pour avoir des conditions de travail moins pénibles sont plus fréquemment à temps partiel par « choix » qu'à temps complet⁵¹. En revanche, le temps partiel choisi est moins répandu parmi ceux qui souhaitent bénéficier de davantage de souplesse horaire, ce qui traduit vraisemblablement un effet de sélection : ceux qui sont à temps partiel par choix sont ceux qui ont déjà satisfait à leur souhait d'avoir « un rythme de travail plus adapté ou modulable ». Les ouvriers, femmes et hommes, et les employées qui expriment le souhait de changer d'emploi, pour de meilleures conditions de travail ou horaires, sont aussi plus souvent à temps partiel contraint.

Comparés à leurs homologues n'ayant qu'un seul emploi, les femmes et hommes pluriactifs sont plus souvent à temps partiel, choisi ou contraint, qu'à temps complet et ce, quel que soit leur groupe socioprofessionnel. L'exercice d'un emploi à temps partiel choisi est particulièrement fréquent parmi les hommes pluriactifs, ce qui renvoie au fait que certains cumulent vraisemblablement plusieurs professions ou plusieurs employeurs aussi par choix (encadré 2, page 25).

Les caractéristiques de l'employeur

Travailler dans un établissement de petite taille (moins de 10 salariés) est associé à une probabilité plus élevée d'être à temps partiel, à la fois par choix et de façon contrainte. Dans une petite structure, la proximité entre les salariés et leur hiérarchie peut faciliter l'expression des choix en matière de temps de travail et une répartition pragmatique des tâches entre collègues. En revanche, les faibles effectifs et une substituabilité limitée entre travailleurs peuvent aussi réduire les marges de manœuvre dans l'organisation de la production et contraindre les choix individuels de temps de travail, aussi bien pour les femmes que les hommes. Dans les grandes structures, de 500 salariés ou plus, le temps partiel contraint est peu fréquent pour les femmes et les hommes de tout groupe socioprofessionnel. Les femmes cadres ou professions intermédiaires et les ouvrières y sont par ailleurs plus souvent à temps partiel choisi qu'à temps complet. À l'opposé des petits établissements, l'institutionnalisation des relations professionnelles, qui limite les phénomènes de discrimination et de stigmatisation, ainsi que les possibilités de répartir la charge de travail qu'offrent des effectifs plus nombreux, pourraient expliquer le recours plus fréquent au temps partiel par choix pour ces femmes. Les salariés de particuliers employeurs, à 94 % des femmes, sont eux plus souvent à temps partiel choisi et contraint, leur situation étant cependant spécifique.

⁵¹ Le lien entre les conditions de travail et le retrait ou la réduction d'activité est abordé dans Briard (2019a) ; il est spécifiquement mesuré pour les femmes ayant un très jeune enfant.

Travailler en Ile-de-France est aussi plus souvent associé à une faible probabilité d'être à temps partiel. Ainsi, quel que soit leur groupe socioprofessionnel, les femmes et, dans une moindre mesure, les hommes dont l'établissement se situe en Ile-de-France sont nettement moins souvent à temps partiel par choix. Un coût de la vie et des salaires relativement plus élevés que dans d'autres régions peuvent en effet dissuader les salariés d'avoir un temps de travail réduit⁵². Les salariés d'Ile-de-France sont également moins souvent à temps partiel de façon contrainte, ce qui pourrait être lié au plus grand nombre d'opportunités d'emploi dont ils peuvent se saisir pour ne pas rester captifs de leur situation professionnelle.

Travailler pour un employeur public plutôt que privé s'accompagne moins souvent de l'occupation d'un emploi à temps partiel⁵³. Les différences sont cependant importantes selon la catégorie socioprofessionnelle. Si globalement, les femmes et les hommes travaillant dans le public recourent moins au temps partiel par choix que leurs homologues du privé, la différence est faible s'agissant des cadres et ouvriers, femmes comme hommes. En outre, dans le public, les cadres et les ouvriers, ainsi que les hommes employés, sont plus souvent exposés au temps partiel contraint⁵⁴, certaines professions étant particulièrement concernées. Par exemple, parmi les cadres et professions intermédiaires du secteur public, les secrétaires de direction, les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants, les professionnels des arts et des spectacles, et les formateurs sont les métiers les plus exposés au temps partiel contraint.

⁵² La localisation de l'établissement employeur peut aussi affecter les choix des travailleurs en matière de temps de travail dans un sens opposé. Par exemple, les trajets domicile travail pénibles ou longs, comme en Ile-de-France (Zilloniz 2015), peuvent alourdir le temps consacré à l'activité professionnelle et inciter à réduire le temps de travail. Des lieux de travail éloignés des zones d'implantation des services courants, tels les commerces ou les lieux de garde et d'accueil des enfants, peuvent également favoriser le recours au temps partiel, les salariés souhaitant disposer de davantage de temps hors travail.

⁵³ Pour une analyse comparative détaillée du temps partiel choisi et du temps partiel subi entre les trois fonctions publiques – d'État, territoriale et hospitalière – et le secteur privé, voir Baradji *et al.* (2016).

⁵⁴ La répartition des salariés selon leur temps de travail, la nature de leur employeur et leur catégorie socioprofessionnelle est précisée dans le tableau Ac en annexe 3.

CONCLUSION ET DISCUSSION

L'inégale répartition des femmes et des hommes entre les métiers s'accompagne d'une inégale répartition du temps partiel. Le temps partiel, choisi ou contraint, est moins fréquent dans les métiers masculinisés, aussi bien pour les femmes que pour les hommes, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. Le temps partiel est plus répandu dans les métiers féminisés et dans les métiers mixtes pour certaines catégories de salariés. Si les femmes et hommes employés et ouvriers sont davantage à temps partiel, choisi ou contraint, qu'à temps complet dans les métiers à prédominance féminine, les femmes cadres et professions intermédiaires y sont plus souvent à temps partiel par choix, mais moins souvent à temps partiel contraint, comme leurs homologues masculins.

Outre le caractère sexué du métier exercé, la probabilité que les salariés soient à temps partiel diffère en fonction de leurs caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles. Ainsi, le temps partiel choisi est plus fréquent que le temps complet parmi les parents de jeunes enfants, les femmes en couple et les hommes seuls, les plus de 50 ans, les salariés de petites entreprises, ceux justifiant d'une certaine ancienneté dans la même entreprise et les salariés pluriactifs. Le temps partiel contraint est, lui, plus fréquent pour les moins diplômés, les étrangers (européens ou extra-européens), ainsi que les salariés de petites entreprises et les pluriactifs.

En France, la distribution du temps partiel entre les métiers, dans un contexte de ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes, converge avec une analyse dualiste du marché du travail : le temps de travail contraint est l'attribut d'une main-d'œuvre peu ou moyennement qualifiée, plus souvent féminine. Le clivage entre temps complet, temps partiel choisi et temps partiel contraint tend ainsi à recouper une ségrégation fondée à la fois sur la qualification et le genre. Indépendamment de leur propre sexe, la différence de recours et d'exposition au temps partiel des travailleurs selon qu'ils exercent des métiers à prédominance masculine ou à prédominance féminine suggère en outre des organisations du temps de travail différentes. La norme de temps de travail autour de laquelle s'organiseraient les métiers masculinisés serait plutôt celle du temps complet, alors que celle des métiers féminisés serait davantage celle du temps partiel. Ces modalités d'organisation peuvent se justifier par la nature des activités exercées et la plus ou moins grande variabilité de la demande à laquelle elles doivent répondre, par des pratiques professionnelles implicites, mais elles pourraient aussi résulter d'une gestion de la main-d'œuvre différenciée selon le genre numériquement dominant dans le métier. Cette hypothèse d'un traitement différencié des travailleurs selon qu'ils exercent des métiers « féminins » ou des métiers « masculins » pourrait être éclairée par l'étude des conditions de travail selon le « genre » du métier. Ainsi, pour un travail équivalent du point de vue des exigences de production (rythme et niveau de qualification, notamment), des différences entre les salariés de métiers féminisés et de métiers masculinisés quant au degré d'autonomie qui leur est laissée dans la gestion de l'activité ou la reconnaissance du travail qu'ils effectuent pourraient témoigner d'une gestion sexuée, possiblement discriminante, de la main-d'œuvre.

Plus largement, l'étude laisse ouverte la question sur les raisons de la ségrégation sexuée et, de façon liée, de la moindre valorisation des métiers exercés par les femmes peu qualifiées par rapport à leurs homologues masculins. Les activités exercées de façon prédominante par les femmes sont-elles pénalisées par le fait qu'elles sont associées aux femmes ou est-ce plutôt parce qu'il s'agit d'activités peu valorisées, que les femmes les exercent davantage que les hommes – qu'elles y ont accès et qu'elles acceptent plus volontiers de les exercer ? Il conviendrait ainsi d'interroger le rôle des travailleurs eux-mêmes dans la structuration sexuée du marché du travail. Dans quelle mesure les choix des salariés participent-ils au clivage entre des professions « féminines » et des professions « masculines » ? Quelle est la part respective de leurs décisions en matière d'orientation scolaire et professionnelle et de leurs décisions en matière de temps de travail ? Quelle part est attribuable à leurs préférences intrinsèques et celle due à leur adaptation à des modèles sociaux et aux contraintes environnementales ? Sur ce dernier point, une prise en compte fine de l'environnement professionnel, au niveau des établissements, pourrait permettre de repérer des phénomènes de diffusion de pratiques d'organisation du temps de travail entre métiers et des effets liés au degré de mixité femmes-hommes au sein des établissements.

RÉFÉRENCES

- Akerlof G. A, Kranton R. (2000), "Economics and Identity", *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), p. 715-753.
- Algava E. (2016), « Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils les plus fréquents ? », *Dares analyses*, n° 46, septembre.
- Amossé T. (2004), « Professions au féminin. Représentation statistique, construction sociale », *Travail, genre et sociétés*, 11(1), p. 31-46.
- Argouarc'h J., Calavrezo O. (2013), « La répartition des hommes et des femmes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *Dares analyses*, n° 79, décembre.
- Azmat G., Petrongolo B. (2014), "Gender and the Labor Market: What Have We Learned from Field and Lab Experiments?", *Labour Economics*, 30, p. 32-40.
- Baradji E., Davie E., Duval J. (2016), « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », DGAFP, *Point stat*, mai.
- Battagliola F. (2008), *Histoire du travail des femmes*. La Découverte.
- Becker G. (1957), *The Economics of Discrimination*, Second Edition, The University of Chicago Press Economics.
- Bell W. (1954), "A Probability Model for the Measurement of Ecological Segregation", *Social Forces*, 32, p. 357-364.
- Bensidoun I., Trancart D. (2015), « Écarts de salaires hommes-femmes : quels rôles des caractéristiques non cognitives ? », CEE, *Document de travail*, n° 177.
- Bergmann B. (1974), "Occupational Segregation, Wages and Profits: When Employers Discriminate by Race or Sex", *Eastern Economic Journal*, 1, p. 103-110.
- Bettio F., Verashchagina A. (2009), *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*, Commission européenne. Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- Bielby W., Baron R. S. (1986), "Men and Women and Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination", *American Journal of Sociology*, 9(1), p. 759-799.
- Black S. E., Juhn C. (2000), "The Rise of Female Professionals: Are Women Responding to Skill Demand?", *American Economic Review*, 90 (2), p. 450-455.
- Blackburn M., Jarman J., Siltanen S. (1993), "The Analysis of Occupational Gender Segregation over Time and Place: Considerations of Measurement and Some New Evidence", *Work, Employment & Society*, 3, p. 335-362.
- Blackwell L. (2001), "Women's Work in UK Official Statistics and the 1980 Reclassification of Occupations", *Journal of the Royal Statistical Society Series A*, Royal Statistical Society, 164(2), p. 307-325.
- Blanpain N. (2006), « Scolarisation et modes de garde des enfants âgés de 2 à 6 ans », Drees, *Études et résultats*, n° 497, juin.
- Blau F. D., Jusenius C. L. (1976), "Economists' Approaches to Sex Segregation in the Labor Market: An Appraisal", *Signs*, 1(3), *Women and the Workplace: The Implications of Occupational Segregation*, p. 181-199.
- Booth A., Nolen P. (2012), "Gender Differences in Risk Behaviour: Does Nurture Matter?", *Economic Journal*, 122, F56-F78.
- Borghans L., Groot L. (1999), "Educational Presorting and Occupational Segregation", *Labour Economics*, 6, p. 375-395.

- Briard K. (2019a), « Comportements d'activité et conditions de travail des salariées autour d'une naissance : quels liens ? », *Document d'études* n° 229, Dares, avril.
- Briard K. (2019b), « Quelles différences de situation professionnelle entre les femmes et les hommes suite à une mobilité résidentielle ? », *Dares Analyses* n° 016, avril.
- Burchell B., Hardy V., Rubery J., Smith M. (2014), *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*. Commission européenne, 161 pages.
- Cacouault-Bitaud M. (1999), « Professeur : une profession féminine ? Éléments pour une approche socio-historique », *Genèses*, n° 36, p. 92-115.
- Cacouault-Bitaud M. (2001), « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés*, 1(5), p. 91-115.
- Cattanéo N. (1997), « Le travail à temps partiel : entre rêve et cauchemar », *Les cahiers du Mage*, n° 2, p. 71-80.
- Chamkhi A., Toutlemonde F. (2015), « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », *Dares analyses*, n° 082, novembre.
- Chang M. L. (2000), "The Evolution of Sex Segregation Regimes", *American Journal of Sociology*, 105, p. 1658-1701.
- Charles M., Bradley K. (2002), "Equal but Separate: A Cross-national Study of Sex Segregation in Higher Education", *American Sociological Review*, 67, p. 573-599.
- Charles M., Grusky D. B. (1995), "Models for Describing the Underlying Structure of Sex Segregation", *American Journal of Sociology*, 100, p. 931-971.
- Charles M., Grusky D. B. (2004), *Occupational Ghettos: the Worldwide Segregation of Women and Men*, Stanford: Stanford University Press.
- Cheng S., Long J. S. (2007), "Testing for IIA in the Multinomial Logit Model", *Sociological Methods & Research*, 35(4), p. 583-600.
- Cockburn C. (1991), *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*, Ithaca, ILR Press.
- Cohen P. N. (2004), "The Gender Division of Labor: "Keeping House" and Occupational Segregation in the United States", *Gender and Society*, 18(2), p. 239-252.
- Cohen P., Huffman M. (2003), "Individuals, Jobs, and Labor Markets: The Devaluation of Women's work", *American Sociological Review*, 68(3), p. 443-463.
- Cook C., Diamond R., Hall J., List J., Oyer P. (2018), "The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers", NBER Working Papers 24732, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Cortese C. F., Falk R. F., Cohen J. K. (1976), "Further Considerations on the Methodological Analysis of Segregation Indices", *American Sociological Review*, 41, p. 630-637.
- Cotter D. A., DeFiore J. A., Hermsen J. M., Marsteller Kowalewski B., Vanneman R. (1997), "All Women Benefit: the Macro-Level Effect of Occupational Integration on Gender Earnings Equality", *American Sociological Review*, 62(5), p. 714-734.
- Coudin É., Maillard S., Tô M. (2017), « Écarts salariaux entre les entreprises et au sein de l'entreprise : femmes et hommes payés à la même enseigne ? », *Insee références - Emploi, chômage, revenus du travail*, p. 35-46.
- Coudin É., Maillard S., Tô M. (2018), "Family, Firms and the Gender Wage Gap in France", Institute for Fiscal Studies, *Document de travail*, n° W18/01.

- Couppié T., Epiphane D. (2006), « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation emploi*, n° 93, janvier-mars, p. 11-27.
- Cowgill D., Cowgill M. (1951), “An Index of Segregation Based on Block Statistics”, *American Sociological Review*, 16, p. 825-831.
- Crosen R., Gneezy U. (2009), “Gender Differences in Preferences”, *Journal of Economic Literature*, 47(2), p. 1-27.
- Desai S., Waite L. J. (1991), “Women’s Employment during Pregnancy and after the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment”, *American Sociological Review*, 56, p. 551-566.
- Dittrich M., Knabe A., Leipold K. (2014), “Gender Differences in Experimental Wage Negotiations”, *Economic Inquiry*, 52(2), p. 862-873.
- Doeringer P., Piore M. (1971), *Internal labour markets and manpower analysis*, Lexington MA: D.C. Heath and Co.
- Dohmen T., Falk A., Huffman D., Schupp J., Sunde U., Wagner G. (2011), “Individual Risk Attitudes: Measurement, Determinants and Behavioral Consequences”, *Journal of the European Economic Association*, 9(3), p. 522-550.
- Dolado J., Felgueroso F., Jimeno J. (2003), “Where do Women Work? Analyzing Patterns in Occupational Segregation by Gender”, *Annales d’économie et de statistique*, n° 71-72, p. 293-315.
- Drange I., Egeland C. (2014), *Part-Time Work in the Nordic Region II: A Research Review on Important Reasons*, Nordic Council of Ministers.
- Duncan O. D., Duncan B. (1955a), “A Methodological Analysis of Segregation Indexes”, *American Sociological Review*, 41, p. 210-217.
- Duncan O. D., Duncan B. (1955b), “Residential Distribution and Occupational Stratification”, *American Journal of Sociology*, 60, p. 493-503.
- Edgeworth F. Y. (1922), “Equal Pay to Men and Women for Equal Work”, *The Economic Journal*, 32(128), p. 431-457.
- Elliott J. (2005), “Comparing Occupational Segregation in Great Britain and the United States”, *Work, Employment & Society*, 19, p. 153-174.
- England P. (2005a), “Emerging Theories of Care Work”, *Annual Review of Sociology*, 31, p. 381-399.
- England P. (2005b), “Gender Inequality in the Labour Markets: The Role of Motherhood and Segregation”, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(2), p. 264-288.
- England P. (2010), “The Gender Revolution: Uneven and Stalled”, *Gender and Society*, 24(2), p. 149-166.
- England P., Farkas G., Kilbourne B. S., Dou T. (1988), “Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings from a Model with Fixed Effects”, *American Sociological Review*, 53, p. 544-558.
- England P., Herbert M. S., Kilbourne B. S., Reid L. L., Megdal L. M. (1994), “The Gendered Valuation of Occupations and Skills: Earnings in 1980 Census Occupations”, *Social Forces*, 7(3), p. 65-100.
- England P., Paul A., Yuxia W. (2007), “Does Bad Pay Cause Occupations to Feminize, Does Feminization Reduce Pay, and How Can We Tell With Longitudinal Data?”, *Social Science Research*, 36(3), p. 1237-1256.

- Fagan C., Burchell B. (2002), *Gender, jobs and working conditions in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Fortin N. (2005), "Gender Role Attitudes and the Labour-Market Outcomes of Women across OECD Countries", *Oxford Review of Economic Policy*, 12(3), p. 416-438.
- Fouquet A. (2001), « Le travail domestique : du travail invisible au 'gisement' d'emplois », in J. Laufer, C. Marry, M. Maruani, *Masculin-Féminin : question pour les sciences de l'homme*, Paris, Puf, coll. Sciences sociales et sociétés, p. 99-127.
- Francou Q., Panico L., Solaz A. (2017), « De la naissance à l'école maternelle : des parcours de mode d'accueil diversifiés », *Revue française des affaires sociales*, vol. 21, p. 125-147.
- Galtier B. (1999), « Le temps partiel est-il une passerelle vers le temps plein ? », *Économie et statistique*, n° 321-322, p. 79-87.
- Gardey D. (1998), « Perspectives historiques sur le travail des femmes », in M. Maruani (dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité*, La Découverte, p. 23-38.
- Gash V. (2008), "Preference or constraint? Part-time workers' transitions in Denmark, France and the United Kingdom", *Work, Employment & Society*, 22(4), p. 655-674.
- Givord P., Guillermin M., Monso O., Murat F. (2016), « Comment mesurer la ségrégation dans le système éducatif ? Une étude de la composition sociale des collèges français », DEPP, *Éducation et Formations*, « Massification scolaire et mixité sociale », n° 91, p. 23-65.
- Glass J. (1990), "The Impact of Occupational Segregation on Working Conditions", *Social Forces*, 68(3), p. 779-796.
- Goldin C. (2002), "A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings", National Bureau of Economic Research, *Working Paper*, n° 8985.
- Goldin C. (2014), "A grand gender convergence: Its Last Chapter", *American Economic Review*, 104(4), p. 1091-1119.
- Gollac M., Volkoff S. (2002). « La mise au travail des stéréotypes de genre : les conditions de travail des ouvrières », *Travail, genre et sociétés*, 8(2), p. 25-53.
- Grimshaw D., Rubery J. (2007), "Undervaluing women's work", European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, Working Paper Series, n° 53, Equal Opportunities Commission.
- Guinea-Martin D., Blackwell L., Elliott J. (2010), "Occupational Segregation and Concentration: An Analysis by Sex, Employment Status and Ethnic Group in England and Wales", *Spatial and Social Disparities*, John Stillwell (ed.), p. 99-111. London: Springer.
- Guinea-Martin D., Mora R., Ruiz-Castillo J. (2016), "The Evolution of Gender Segregation over The Life Course", UC3M Département d'Économie, Université Carlos III, *Document de travail*, n° 16-08.
- Guinea-Martin D., Solera C. (2013), "Do Women in Female-Dominated Occupations Exit the Labour Market More?: Evidence from Italy, Spain, Denmark and the UK", *Population Review*, 52 (1), p. 172-191.
- Hakim C. (1979), "Occupational Segregation: A Comparative Study of the Degree and Pattern of the Differentiation between Men and Women's Work in Britain, the United States, and Other Countries", Department of Employment Research Paper, n° 9.
- Hakim C. (1981), "Job Segregation: Trends in the 1970s", *Employment Gazette*, p. 521-529.
- Hakim C. (1993), "Segregated and Integrated Occupations: a New Approach to Analysing Social Change", *European Sociological Review*, 9(3), p. 289-314.

- Hakim C. (2002), "Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers", *Work & Occupations*, 29(4), p. 428-459.
- Herranz N., Mora R., Ruiz-Castillo J. (2005), "An Algorithm to Reduce the Occupational Space in Gender Segregation Studies", *Journal of Applied Econometrics*, 20, p. 25-37.
- Himmelweit S., Sigala M. (2005), "Internal and External Constraints on Mothers' Employment", *Journal of Social Policy*, 33(3), p. 455-478.
- Hook J. L., Pettit B. (2015), "Reproducing Occupational Inequality: Motherhood and Occupational Segregation", *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 23(3), p. 329-362.
- Huffman M. L., Cohen P. N., Pearlman J. (2010), "Engendering Change: Organizational Dynamics and Workplace Gender Desegregation, 1975-2005", *Administrative Science Quarterly*, 55(2), p. 255-277.
- Hutchens R. (2001), "Numerical Measures of Segregation: Desirable Properties and Their Implications", *Mathematical Social Sciences*, p. 13-29.
- Hutchens R. (2012), "Measuring Segregation When Hierarchy Matters", IZA, *Discussion Paper*, n° 6667.
- James D. R., Taeuber K. E. (1985), "Measures of Segregation", *Sociological Methodology*, San Francisco: Josser-Bass, p. 1-31.
- Jepsen M., O'Dorchai S., Plasman R., Rycx F. (2005), "The wage penalty induced by part-time work: the case of Belgium", DULBEA, *Working Papers*, 05-17.
- Jerby I., Semyonov M., Lewin-Epstein N. (2005), "Capturing Gender-Based Microsegregation: A Modified Ratio Index for Comparative Analyses", *Sociological Methods Research*, 34, p. 122-136.
- Karmel T., MacLachlan M. (1988), "Occupational Sex Segregation - Increasing or Decreasing", *Economic Record*, 64, p. 187-195.
- Kilbourne B. S., England P., Farkas G., Beron K., Weir D. (1994), "Returns to Skill, Compensating Differentials, and Gender Bias: Effects of Occupational Characteristics on the Wages of White Women and Men", *American Journal of Sociology*, 100, p. 689-719.
- Kulanthavelu É., Thiérous L. (2018), « Les salariés des services à la personne : comment évoluent leurs conditions de travail et d'emploi ? », *Dares analyses*, n° 038, août.
- Lada E. (2005), « Sélection à l'embauche et rapports sociaux de sexe », *Formation Emploi*, n° 91, p. 45-60.
- Lallement M. (2000), « En poste à temps partiel », 4(2), p. 135-155.
- Lampard R. (1994), "Comment on Blackburn, Jarman and Siltanen: Marginal Matching and the Gini Coefficient", *Work, Employment & Society*, 8(3), p. 407-411.
- Lapeyre N., Le Feuvre N. (2004), « Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de 'conciliation travail-famille' dans les professions libérales en France », *Nouvelles Questions Féministes*, 23(3), p. 42-58.
- Lapeyre N., Robelet M. (2007), « Les mutations des modes d'organisation du travail au regard de la féminisation. L'expérience des jeunes médecins généralistes », *Sociologies pratiques*, 14(1), p. 19-30.
- Legault M.-J. (2011), « La mixité en emploi au Québec... Dans l'angle mort chez les moins scolarisés ? », 6(1), p. 20-58.
- Leibbrandt A., List J. (2012), "Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large Scale Natural Field Experiments », NBER, *Document de travail*, n° 18511.

- Lemière S., Silvera R. (2010), « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes : résultats de comparaisons d'emplois », *La Revue de l'Ires*, n° 66, p. 63-92.
- Lesnard L. (2006), « Flexibilité des horaires de travail et inégalités sociales », Insee, *Données sociales*, p. 371-378.
- Létroublon C., Mourlot L. (2016), « Les pluriactifs : quels sont leurs profils et leurs durées de travail ? », *Dares analyses*, n° 060, octobre.
- Levanon A., England P., Allison P. (2009), “Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 US Census Data”, *Social Forces*, 88(2), p. 865-891.
- Lewis D. E. (1982), “The Measurement of the Occupational and Industrial Segregation of Women”, *Journal of Industrial Relations*, 24, p. 406-423.
- Lewis D. E., Shorten B. (1991), “Occupational Segregation, Labour Force Participation and the Relative Earnings of Men and Women”, *Applied Economics*, 23(1), p. 167-177.
- Lhommeau B., Meurs D., Primon J.-L. (2010), « Situation au marché du travail des 18-50 ans selon l'origine et le sexe », *Document de travail*, n° 168, Chapitre 7, Ined, p. 55-62.
- Manning A., Petrongolo B. (2008), “The part-time pay penalty for women in Britain”, *Economic Journal*, 118, p. 28-51.
- Maruani M., Nicole C. (1989), *Au labour des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros.
- Massey D. S., Denton N. A. (1988), “The Dimensions of Residential Segregation”, *Social Forces*, 67(2), p. 281-315.
- McRae S. (2003), “Constraints and Choices in Mothers’ Employment Careers: A Consideration of Hakim’s Preference Theory”, *British Journal of Sociology*, 54(3), p. 317-338.
- Meron M., Okba M., Viney X. (2006), « Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolution contrastée », *Données sociales*, Insee.
- Meron M., Omalek L., Ulrich V. (2009), « Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes », Insee, *France portrait social – édition 2009*, p. 195-217.
- Meulders D., Plasman R., Rigo A., O’Dorchai S. (2010), *Meta-Analysis of Gender and Science Research Topic Report: Horizontal and Vertical Segregation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Meurs D., Ponthieux S. (2006), « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Économie et statistique*, n° 398-399, p. 99-129.
- Mincer J., Polachek S. (1974), « Family Investments in Human Capital: Earnings of Women », *Journal of Political Economy*, 82, p. 76-108.
- Minni C. (2015), « Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents », *Dares analyses*, n° 17, mars.
- Moir H., Selby Smith J. (1979), “Industrial Segregation in the Australian Labour Market”, *Journal of Industrial Relations*, 21, p. 281-291.
- Mora R., Ruiz-Castillo J. (2011), “Entropy-Based Segregation Indices”, *Sociological Methodology*, 41, p. 159-194.
- Morin-Messabel C. (2014), « Applications de la psychologie sociale : la thématique du genre en éducation », *Revue électronique de Psychologie Sociale*, 6, p. 24-33.
- Pak M. (2013), « Le travail à temps partiel », *Dares, Synthèses Stat'*, n° 4, juin.
- Phelps E. (1972), “The Statistical Theory of Racism and Sexism”, *American Economic Review*, 62(4), p. 659-661.

- Piore M. J. (1973), "Fragments of a 'Sociological' Theory of Wages", *American Economic Review*, 63(2), p. 377-284.
- Polachek S. (1976), "Occupational Segregation: An Alternative Hypothesis", *Journal of Contemporary Business*, 5, p. 1-22.
- Polachek S. (1981), "Occupational Self Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure", *Review of Economics and Statistics*, 63(1), p. 60-69.
- Perraudin C., Pucci M. (2007), « Le coût des services de garde : les effets sur l'offre de travail des mères et sur leur recours aux services de garde », Drees, *Dossiers solidarité et santé*, n° 1.
- Reardon S. F., Firebaugh G. (2002), "Measures of Multigroup Segregation", *Sociological Methodology*, 32, p. 33-67.
- Reardon S. F., Yun J. T., Eitle T. (2000), "The Changing Structure of School Segregation: Measurement and Evidence of Multiracial Metropolitan-area School Segregation, 1989–1995", *Demography*, 37, p. 351-364.
- Reskin B. F. (1988), "Bringing the Men Back In: Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work", *Gender and Society*, 2(1), p. 58-81.
- Reskin B. F. (2002), "Including Mechanisms in our Models of Ascriptive Inequality", *American Sociological Review*, 6, p. 1-21.
- Reskin B. F., McBrier D. B., Kmec J. A. (1999), "The Determinants and Consequences of Workplace Sex and Race Composition", *Annual Review of Sociology*, 25, p. 335-361.
- Ridgeway C. (1997), "Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment", *American Sociological Review*, 62, p. 218-235.
- Ridgeway C. (2009), "Framed Before We Know It: How Gender Shapes Social Relations", *Gender & Society*, 23, p. 145-160.
- Riordan C. (2000), "Relational Demography Within Groups: Past Developments, Contradictions, and New Directions", *Research in Personnel and Human Resources Management*, 19, Emerald Group Publishing Limited, p. 131-173.
- Roberto E. (2016), "The Divergence Index: A Decomposable Measure of Segregation and Inequality", *mimeo*, Department of Sociology, Princeton University ; <https://arxiv.org/abs/1508.01167>
- Rose S. (1986), " 'Gender at Work' : Sex, Class and Industrial Capitalism", *History Workshop Journal*, 21, p. 113-131.
- Rubery J., Fagan C. (1993), "Occupational segregation of women and men in the European Community", *Social Europe*, Supplement 3/93, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Schlueter E., Scheepers P. (2010), "The Relationship between Outgroup Size and Anti-Outgroup Attitudes: A Theoretical Synthesis and Empirical Test of Group Threat and Intergroup Contact Theory", *Social Science Research*, 39(2), p. 285-295.
- Schweitzer S. (2002), « Les enjeux du travail des femmes », *Vingtième Siècle. Revue d'Histoire*, 75(3), p. 21-33.
- Shevky E., Williams M. (1949), *The Social Areas of Los Angeles*, Berkeley: University of California Press.
- Silber J. (2012), "Measuring Segregation: Basic Concepts and Extensions to Other Domains", CEPS, *Working Paper*, n° 2012-20.
- Silvera R. (2001), « Genre et économie : des rendez-vous manqués », *Travail, genre et sociétés*, 2(6), p. 123-143.

- Sparreboom T. (2018), « Ségrégation professionnelle selon la durée du travail en Europe », *Revue internationale du Travail*, 157 (1), p. 71-90.
- Stearns L. B., Logan J. R. (1986), “Measuring Trends in Segregation: Three Dimensions, Three Measures”, *Urban Affairs Quarterly*, 22, p. 124-150.
- Stier H., Yaish M. (2014), “Occupational Segregation and Gender Inequality in Job Quality: A Multi-Level Approach”, *Work, Employment & Society*, 28(2), p. 225-246.
- Theil H. (1967), *Economics and Information Theory*. Amsterdam: North Holland.
- Theil H., Finizza A. J. (1971), “A Note on the Measurement of Racial Integration of Schools by Means of Information Concepts”, *Journal of Mathematical Sociology*, 1, p. 187-194.
- Tijdens K. G. (2002), “Gender Roles and Labor Use Strategies: Women’s Part-Time Work in The European Union”, *Feminist Economics*, 8(1), p. 71-99.
- Tilly C. (1992), “Dualism in Part-Time Employment”, *Industrial Relations*, 31(2), p. 330-347.
- Tomaskovic-Devey D. (1993), “The Gender and Race Composition of Jobs and the Male/Female, White/Black Pay Gaps”, *Social Forces*, 72(1), p. 45-76.
- Tougas F., Beaton A. M. (1993), “Affirmative Action in the Work Place: for Better or for Worse”, *Applied Psychology: An International Review*, 42, p. 253-264.
- Trappe H., Rosenfeld R. A. (2004), “Occupational Sex Segregation and Family Formation in the Former East and West Germany”, *Work and Occupations*, 31(2), p. 155-192.
- Tzannatos Z. (1990), “Employment Segregation: Can we Measure it and What does the Measure Mean?”, *British Journal of Industrial Relations*, 28, p. 105-111.
- Ulrich V., Zilberman S. (2007), « De plus en plus d’emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années », *Dares, Premières Synthèses*, n° 39.3.
- Walsh J. (1999), “Myths and Counter-Myths: An Analysis of Part-Time Female Employees and their Orientations to Work and Working Hours”, *Work, Employment & Society*, 13(2), p. 179-203.
- Watts M. J. (1998), “Occupational Gender Segregation: Index Measurement and Econometric Modelling”, *Demography*, 35(4), p. 489-496.
- Watts M. J., Rich J. (1992), “Occupational Sex Segregation in Britain 1979-89: The Role of Part-Time Employment”, *International Review of Applied Economics*, 6(3), p. 286-308.
- White M. (1986), “Segregation and Diversity: Measures in Population Distribution”, *Population Index*, 52, p. 198-221.
- Zaidman C. (2007), « La notion de féminisation », *Les cahiers du CEDREF*, n° 15, p. 229-239.
- Zilloniz S. (2015), « Les temps de déplacement entre domicile et travail », *Dares analyses*, n° 081, novembre.
- Zoloth B. (1976), “Alternative Measures of School Segregation”, *Land Economics*, 52, p. 278-298.

ANNEXE 1 – INDICATEURS DE MESURE DE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE SEXUÉE

La littérature empirique sur la ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes est peu développée. Les indicateurs mobilisés pour tenter d'évaluer l'ampleur de la ségrégation sont divers et la pratique encore peu stabilisée. La plupart d'entre eux sont en effet pourtant l'objet de critiques, les chercheurs s'accordant sur le fait qu'un indice à lui seul ne peut résumer la complexité du phénomène et que les indices existants ne présentent pas tous les bonnes propriétés (a). Certains indices, qui ont été développés relativement récemment et présentent à la fois un intérêt conceptuel et méthodologique, n'ont pas encore été essayés dans les recherches. D'autres sont largement utilisés en raison de leur facilité d'interprétation – les indices de Duncan et de Karmel-MacLachlan en particulier (b) – ou de leur propriété de décomposition qui offre des possibilités d'analyse de la ségrégation – l'indice H de Theil notamment (c). Des indices usuels en ségrégation spatiale sont également ponctuellement mobilisés pour rendre compte des interactions qui se jouent en matière de ségrégation professionnelle (d).

a) Les principales propriétés attendues d'un indice de ségrégation

Plusieurs propriétés ont été identifiées comme souhaitables pour un indice de ségrégation⁵⁵.

En notant :

$\vec{F} = \left(\frac{F_1}{F}, \dots, \frac{F_K}{F}\right)$: le vecteur des parts de chacune des K professions dans l'emploi féminin,

$\vec{M} = \left(\frac{M_1}{M}, \dots, \frac{M_K}{M}\right)$: le vecteur des parts de chacune des K professions dans l'emploi masculin,

$\sigma = \sigma(\vec{F}, \vec{M}, F, M)$: l'indice de ségrégation associé.

Axiome 1 : invariance à la taille

Si $\forall k \quad F'_k = \delta F_k$ et $M'_k = \delta M_k$ alors $\sigma' = \sigma$

Axiome 2 : intégration complète

Si $\forall k \quad \frac{F_k}{F} = \frac{M_k}{M}$ alors $\sigma = 0$

Axiome 3 : ségrégation complète

Si $\forall k$

$F_k > 0 \Rightarrow M_k = 0$ et $M_k > 0 \Rightarrow F_k = 0$ alors $\sigma = 1$

Axiome 4 : symétrie entre unités⁵⁶

Si \vec{F}' et \vec{M}' sont des permutations de F et de M , alors $\sigma' = \sigma$

Axiome 5 : symétrie entre groupes

$\sigma(\vec{F}, \vec{M}, F, M) = \sigma(\vec{M}, \vec{F}, M, F)$

Axiome 6 : principe de transferts

Un petit déplacement de la main-d'œuvre féminine (respectivement masculine) d'une profession dominée par les femmes (resp. hommes) vers une profession dominée par les hommes (resp. femmes) entraîne une baisse de l'indice de ségrégation.

⁵⁵ Nous reprenons dans ses grandes lignes, la présentation qui en est faite par Jacques Silber (2012) – en la complétant ou la simplifiant à la marge.

⁵⁶ J. Silber parle ici de « groupes » et désigne par « types » les femmes et les hommes. En cohérence avec la terminologie que nous retenons dans l'ensemble du texte, nous désignons par « groupes » les femmes et les hommes et par « unités » les professions.

Axiome 7 : rendements croissants à un transfert entre unités

La baisse de l'indice de ségrégation est d'autant plus importante que la profession « d'accueil » est dominée par les hommes (resp. les femmes).

La combinaison de ces deux axiomes, peut être déclinée en deux versions du principe de transfert : un principe « faible », qui correspond à l'axiome 6, et un principe « fort » stipulant que le déplacement de la main-d'œuvre féminine (respectivement masculine) d'une profession dominée par les femmes (resp. hommes) vers une profession moins dominée par les femmes (resp. hommes) entraîne une baisse de l'indice de ségrégation.

Axiome 8 : équivalence à l'organisation⁵⁷

L'indice de ségrégation n'est pas affecté par la division d'une unité en sous-unités ayant des schémas de ségrégation identiques.

Axiome 9 : décomposition additive

Si l'ensemble des K professions est partitionné en I sous-unités, la mesure globale de ségrégation $\sigma(\vec{F}, \vec{M}, F, M)$ peut être décomposée en une ségrégation intra-groupe $\sigma_i(\vec{F}_i, \vec{M}_i, F_i, M_i)$ pour chaque i et une ségrégation intergroupe σ_{inter} calculée comme si chaque profession j avait le nombre moyen de femmes et d'hommes du groupe i .

L'axiome dit ainsi que :

si $\exists \gamma_i \geq 0$ pour tout i avec $\sum_i \gamma_i = 1$ alors $\sigma(\vec{F}, \vec{M}, F, M) = \sigma_{inter} + \sum_i \gamma_i \sigma_i(\vec{F}_i, \vec{M}_i, F_i, M_i)$

b) Les mesures d'homogénéité distributionnelle

L'indice de dissimilarité de Duncan

L'indice de dissimilarité (I_D) est issu de l'indice construit par Otis Dudley Duncan et Beverly Duncan (1955ab). Il se calcule comme la demi-somme sur l'ensemble des familles professionnelles, des écarts en valeur absolue entre la part des hommes dans la profession considérée par rapport à l'emploi masculin total, et la part des femmes dans la profession par rapport à l'emploi féminin total :

$$I_D = \frac{1}{2} \sum_k \left| \frac{M_k}{M} - \frac{F_k}{F} \right|$$

avec F_k et M_k : effectifs de femmes et d'hommes dans le métier k .
 F et M : effectifs de femmes et d'hommes en emploi.

L' I_D prend la valeur 0 en l'absence de ségrégation, lorsque l'emploi des femmes et celui des hommes est distribué identiquement entre les différents métiers ; il prend la valeur 1 en cas de dissimilarité complète, lorsque les femmes et les hommes occupent des métiers tous différents.

L' I_D peut s'interpréter comme la proportion de femmes ou d'hommes qui devraient changer de profession *sans être remplacés* pour que les distributions entre professions soient identiques pour les femmes et les hommes et que la part de chacun d'eux dans chaque profession corresponde à leur part respective dans l'emploi total (Cortese *et al.*, 1976)⁵⁸. Néanmoins, cette interprétation est contestée par le fait qu'elle implique une modification de la composition de la population totale (Tzannatos, 1990).

Une caractéristique intéressante de l'indice de dissimilarité est de s'exprimer comme le rapport entre la déviation absolue moyenne de la part des femmes (resp. des hommes) à la valeur moyenne et la valeur maximale de celle-ci, qui correspond à une situation de ségrégation complète (Zoloth, 1976).

⁵⁷ Ou axiome d'insensibilité aux divisions proportionnelles selon Robert Hutchens (2001).

⁵⁸ Cette interprétation usuelle peut être jugée irréaliste et contestable dans le sens où les femmes et les hommes occupant des métiers paritaires ne seraient pas tenus de changer de profession.

En posant $a=F/T$, la déviation s'écrit en effet sous la forme linéaire suivante :

$$D = \sum_k \frac{T_k}{T} |a_k - \bar{a}| \quad \text{et} \quad D_{\max} = 2\bar{a}(1 - \bar{a})$$

L'ID est très fréquemment utilisé pour mesurer la ségrégation, même s'il ne vérifie pas l'ensemble des propriétés souhaitées pour les exercices de comparaison (James et Taeuber, 1985 ; Massey et Denton, 1988). Il est symétrique, respecte le critère d'invariance d'échelle et d'invariance de composition⁵⁹. En revanche, il n'est pas invariant au niveau d'agrégation. En outre, il est relativement sensible à de petits écarts à l'égalité distributionnelle lorsque les effectifs du groupe minoritaire sont faibles par rapport à la taille des unités (Cortese *et al.*, 1976) et il ne satisfait que le principe faible de transferts.

L'ID, de même que ses dérivés tel l'IP de Karmel-MacLachlan (voir *infra*), ne sont pas aisément décomposables⁶⁰ et permettent donc difficilement d'évaluer la contribution d'une dimension donnée à la ségrégation. L'analyse de la ségrégation selon différentes caractéristiques de la population, comme l'âge ou le niveau de diplôme par exemple, repose donc sur la comparaison des indices évalués sur des sous-champs.

L'indice de dissimilitude⁶¹ de Karmel-MacLachlan

L'indice I_P proposé par Tom Karmel et Maureen MacLachlan (1988)⁶² mesure la fraction de l'emploi total qui doit être réallouée, avec remplacement, pour que les distributions des personnes (P) dans les différentes professions – et non pas seulement les femmes (F) ou les hommes (M) – soient identiques.

Il s'exprime de la façon suivante :

$$I_P = \frac{1}{2} \sum_k \left| \frac{M_k}{T} - \frac{M}{T} \right| + \frac{1}{2} \sum_k \left| \frac{F_k}{T} - \frac{F}{T} \right|$$

Cet indice dérive de l'indice de dissimilarité. Avec $a=F/T$, il vient en effet :

$$\begin{aligned} I_P &= \frac{1}{T} \sum_k |aM_k - (1-a)F_k| \\ &= a(1-a) \sum_i \left| \frac{M_k}{M} - \frac{F_k}{F} \right| \\ &= 2a(1-a)I_D \end{aligned}$$

Comme l'indice de Duncan, celui de Karmel-MacLachlan est symétrique et, en tant qu'indice linéaire, il satisfait le principe faible de transferts. Il n'est pas invariant à la composition, mais est invariant au niveau d'agrégation, invariant à l'échelle et offre de meilleures propriétés de décomposition. Les exercices de décomposition sont peu aisés en raison de la présence de termes d'interaction entre les composantes de groupes et d'unités (Watts et Rich, 1992 ; Watts, 1998)⁶³.

$$IP = \sum_K \frac{T_K}{T} \sum_{k \in K} \frac{1}{T_K} |aM_k - (1-a)F_k|$$

⁵⁹ Dans sa version à deux groupes, mais pas pour trois groupes ou plus.

⁶⁰ Les variations de l'indice entre deux dates ne peuvent être décomposées simplement en une composante structurelle qui traduit la modification du poids des métiers, et une composante « effet de composition » qui rend compte du changement de la répartition femmes-hommes au sein des métiers, car s'y ajoute un terme d'interaction (Argouarc'h et Calavrezo, 2013).

⁶¹ Nous employons ici le terme de « dissemblance » à l'instar de Thomas Couppié et Dominique Epiphane. Le terme « indice de dissimilarité » désignant usuellement – et à défaut de mention explicite –, l'indice de Duncan.

⁶² Cet indice complète les indices asymétriques construits par Moir et Selby Smith (1979) et Lewis (1982), lesquels renseignent sur la proportion de femmes, resp. d'hommes, qui devraient échanger leur position avec des hommes, resp. des femmes, pour obtenir des proportions identiques de femmes, resp. d'hommes, dans chaque profession. Ces indices s'expriment comme la demi-somme, sur l'ensemble des métiers, des écarts en valeur absolue de la part de l'effectif exerçant le métier dans l'ensemble de la population en emploi et la part des femmes, resp. des hommes, dans le métier.

⁶³ Il convient de noter que la formule de décomposition par groupes professionnels que proposent Martin Watts et Judith Rich n'est pas exacte – l'IP n'est pas additivement séparable – ; Martin Watts s'en excuse dans son article de 1998.

Thomas Couppié et Dominique Epiphane (2006), s'appuyant sur les travaux de Lex Borghans et Loek Groot (1999), se livrent à une décomposition plus analytique, séparant la ségrégation professionnelle « héritée » de la ségrégation éducative d'une ségrégation professionnelle « additionnelle », fruit de différents processus ségrégatifs agissant après la sortie de formation.

L'indice de divergence

L'indice de divergence dérive de l'entropie relative, également connue sous le nom de divergence de Kullback-Leibler, et a été proposé par Elizabeth Roberto (2016)⁶⁴. Comme les indices de Duncan et de Karmel-MacLachlan, il mesure l'uniformité de la répartition des femmes et des hommes entre les différentes professions. En revanche, alors que ces indices sont des fonctions linéaires qui définissent le niveau de ségrégation comme proportionnel aux écarts, l'indice de divergence suit une fonction de vraisemblance et donne davantage de poids aux écarts importants. Cette propriété ne fait cependant pas consensus dans l'analyse de la ségrégation⁶⁵.

L'indice de divergence se calcule ainsi :

$$I_{Div} = \sum_k \frac{F_k}{T_k} \log \left(\frac{F_k/T_k}{F/T} \right)$$

L'indice de divergence présente comme avantage d'être décomposable.

L'indice d'appariement marginal

L'indice de *Marginal Matching* (*MM*), proposé par Blackburn *et al.* (1993), s'apparente à une mesure d'association. Il se fonde sur une définition des professions féminines et masculines qui ne repose pas sur des critères arbitraires. Sont définies comme des professions féminines (resp. masculines), les professions ayant les ratios femmes/hommes les plus (resp. moins) élevés dans la limite où les effectifs de femmes dans les professions masculines correspondent aux effectifs d'hommes dans les professions féminines.

L'indice se calcule de la façon suivante :

$$MM = \frac{F_f M_m - F_m M_f}{F \cdot M}$$

Comme $F_m = M_f$, il vient :

$$MM = 1 - F_m \frac{F + M}{F \cdot M}$$

L'indice *MM* vaut 0 en cas de répartition similaire de l'emploi féminin et de l'emploi masculin entre les professions, il vaut 1 en cas de dissemblance complète, si les femmes occupent uniquement des professions féminines et les hommes des professions masculines.

Le *MM* peut être rapproché de l'indice de coefficient de Gini (Lampard, 1994) et, comme lui, il repose sur des hypothèses implicites sur le poids relatif des métiers selon qu'ils sont modérément ou fortement sexués.

⁶⁴ L'auteure s'intéresse à la ségrégation spatiale, mais nous transposons l'indice au cas de la ségrégation professionnelle.

⁶⁵ C'est en particulier une critique faite à propos de l'indice proposé par Maria Charles et David Grusky (1995), fondé sur un modèle log multiplicatif. Nous ne l'aborderons pas dans cette présentation synthétique.

c) Des mesures d'inégalité : les indices d'information fondés sur l'entropie

Les mesures d'inégalité les plus utilisées pour mesurer la SPS sont celles dérivant de l'indice d'entropie de Theil (1967)⁶⁶, car elles présentent des propriétés de séparabilité qui permettent d'étudier la ségrégation à différents niveaux imbriqués (Theil et Finizza, 1971 ; Reardon *et al.*, 2000 ; Mora et Ruiz-Castillo, 2011). Ces mesures reposent sur l'écart entre la distribution constatée et une distribution uniforme des groupes dans les différentes unités. S'agissant de la SPS, il s'agit donc de comparer le degré de mixité femmes-hommes dans les différentes professions au degré de mixité de l'ensemble de la population, l'entropie étant d'autant plus élevée que le degré de mixité au sein de chaque profession s'éloigne du degré de mixité global⁶⁷

Appliquée à la SPS, l'entropie correspond à la moyenne pondérée par la taille de chaque profession des écarts entre la part de femmes (ou d'hommes) dans chacune d'elles à la proportion de femmes (ou d'hommes) dans l'ensemble de la population en emploi :

$$E = \frac{F}{T} \log\left(\frac{T}{F}\right) + \frac{M}{T} \log\left(\frac{T}{M}\right) \\ = a \cdot \log(1/a) + (1 - a) \cdot \log(1/(1 - a))$$

De la même façon, le degré de mixité d'une profession k peut être mesuré par l'entropie E_k calculée à partir des proportions relatives de femmes et d'hommes occupant cette profession :

$$E_k = a_k \cdot \log(1/a_k) + (1 - a_k) \cdot \log(1/(1 - a_k))$$

En retenant le logarithme en base 2 (i.e. $\log_2(2^x)=x$), l'entropie reste comprise entre 0 et 1.

L'indice de ségrégation H de Theil s'exprime alors de la façon suivante :

$$H = 1 - \frac{1}{TE} \sum_k T_k E_k$$

ou, de façon équivalente :

$$H = \frac{1}{TE} \sum_k T_k (E - E_k)$$

La ségrégation est donc d'autant plus grande que la somme pondérée des entropies de chaque métier est petite par rapport à l'entropie globale E .

Plusieurs indices ont été proposés sur cette base, de façon à en améliorer les propriétés de séparabilité (Reardon *et al.*, 2000 ; Mora et Ruiz-Castillo, 2011). En indiquant par p chaque composante de la décomposition, la forme générale de toute décomposition de H est⁶⁸ :

$$H = \frac{1}{E} \sum_{p \in P} \left(\frac{T_p}{T}\right) E_p H_p$$

L'indice d'entropie est symétrique et satisfait le principe des transferts. En revanche, étant pour partie déterminé par la taille de la population du groupe minoritaire, il ne vérifie pas complètement la propriété d'invariance à la composition (James et Taeuber, 1985 ; Reardon et Firebaugh, 2002), même s'il la vérifie quasiment en pratique (White, 1986). En particulier, il ne différencie pas le sens du déséquilibre entre groupes.

⁶⁶ À notre connaissance, aucune étude s'intéressant à la SPS ne reprend les mesures dérivées de l'indice de Gini ou d'Atkinson. Elles ne seront donc pas abordées.

⁶⁷ Les indices dérivés de l'entropie sont liés à la théorie de l'information introduite par Shannon, selon lequel un système est d'autant plus complexe à décrire qu'il est grand et que les éléments qui le composent sont différents. Pour une illustration didactique décrivant le principe, on peut renvoyer à Givord *et al.* (2016).

⁶⁸ La démonstration est détaillée dans Reardon *et al.* (2000).

d) Les mesures d'exposition : interaction et isolement

Les indices d'exposition (Shevky et Williams, 1949 ; Bell, 1954) mesurent la possibilité d'interaction entre les membres d'un même groupe ou entre les membres de groupes distincts.

L'indice d'interaction est un indice intragroupe. Appliqué à la SPS, il mesure la probabilité que deux femmes (respectivement deux hommes) choisi(e)s aléatoirement occupent la même profession.

L'indice d'interaction standardisé, qui est robuste à la composition de la population (Stearns et Logan, 1986), varie de 0 à 1. Il s'exprime ainsi :

$$I_{Inter}^* = I_{Inter} \cdot \frac{F+M}{M} \quad \text{avec} \quad I_{Inter} = \sum_k \frac{F_k}{F} \times \frac{M_k}{T_k}$$

L'indice d'isolement est un indice intergroupes. Dans sa version standardisée, il s'exprime de la façon suivante :

$$I_{Sol}^* = \frac{I_{Sol}-F/T}{1-F/T} \quad \text{avec} \quad I_{Sol} = \sum_k \frac{F_k}{F} \times \frac{F_k}{T_k}$$

Les indices d'interaction et d'isolement sont asymétriques et sensibles au niveau d'agrégation des professions (Cowgill et Cowgill, 1951). La standardisation de ces indices permet de contourner leur asymétrie et leur sensibilité à la composition de la population (Massey et Denton, 1988).

L'indice d'isolement ajusté équivaut au coefficient de corrélation Eta^2 . Il peut être vu comme décrivant un aspect spécifique de la ségrégation⁶⁹ (Stearns et Logan, 1986).

⁶⁹ Faisant référence à cette équivalence, Douglas Massey et Nancy Denton (1988) mettent en exergue la difficulté à classer certains indicateurs comme des mesures d'uniformité ou des mesures d'exposition. De la même façon, Elizabeth Roberto (2016) souligne la confusion faite entre les mesures de ségrégation – et d'inégalité – et les mesures de diversité (voir section 2.2).

ANNEXE 2 – STATISTIQUES DÉTAILLÉES POUR LES 87 FAMILLES PROFESSIONNELLES

Tableau A. Liste des métiers selon leur prédominance sexuée et leur concentration sectorielle

<p>Métiers à prédominance féminine concentrés sectoriellement</p> <p>F1Z Ouvriers qualifiés du textile et du cuir Q0Z Employés de la banque et des assurances R1Z Vendeurs S2Z Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration T0Z Coiffeurs, esthéticiens T1Z Employés de maison T2A Aides à domicile et aides ménagères T2B Assistants maternels V0Z Aides-soignants V1Z Infirmiers, sages-femmes W0Z Enseignants</p>	<p>Métiers à prédominance masculine dispersés sectoriellement</p> <p>A0Z Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons A1Z Maraîchers, jardiniers, viticulteurs A2Z Techniciens et cadres de l'agriculture B0Z Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction B1Z Ouv. qualifiés des TP du béton et de l'extraction B2Z Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment B3Z Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment B4Z Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment B5Z Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics B6Z Techniciens et agents de maîtrise du BTP B7Z Cadres du bâtiment et des travaux publics C1Z Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique C2Z Tech. AM de l'électricité et de l'électronique D0Z Ouv.NQ travaillant par enlèvement ou formage de métal D1Z Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal D2Z Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal D3Z Ouvriers non qualifiés de la mécanique D4Z Ouvriers qualifiés de la mécanique D6Z Tech. AM des industries mécaniques E1Z Ouvriers qualifiés des industries de process E2Z Tech. AM des industries de process F2Z Ouv. NQ du travail du bois et de l'ameublement F3Z Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement F5Z Tech. AM matériaux souples, bois, ind. graphiques G0A Ouvriers qualifiés de la maintenance G1Z Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance H0Z Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie J0Z Ouvriers non qualifiés de la manutention J1Z Ouvriers qualifiés de la manutention J4Z Agents d'exploitation des transports J6Z Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation L6Z Dirigeants d'entreprises M1Z Techniciens de l'informatique P4Z Armée, police, pompiers R4Z Cadres commerciaux et technico-commerciaux S0Z Bouchers, charcutiers, boulangers T6Z Employés des services divers X0Z Professionnels de la politique et clergé C0Z Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique E0Z Ouvriers non qualifiés des industries de process</p>
<p>Métiers à prédominance féminine dispersés sectoriellement</p> <p>F0Z Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir L0Z Secrétaires L1Z Employés de la comptabilité L2Z Employés administratifs d'entreprise L3Z Secrétaires de direction L4Z Tech. services administr., comptables et financiers P0Z Employés adm. de la fonction publique (cat. C) P1Z Prof. interm. administr. fonction publique (cat. B) Q1Z Techniciens de la banque et des assurances R0Z Caissiers, employés de libre service T4Z Agents d'entretien V3Z Professions para-médicales V4Z Professionnels de l'action sociale et de l'orientation</p>	
<p>Métiers à prédominance masculine concentrés sectoriellement</p> <p>A3Z Marins, pêcheurs, aquaculteurs F4Z Ouvriers des industries graphiques G0B Ouvriers qualifiés de la réparation automobile J3Z Conducteurs de véhicules M2Z Ingénieurs de l'informatique N0Z Personnels d'études et de recherche</p>	
<p>Métiers mixtes</p> <p>C0Z Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique E0Z Ouvriers non qualifiés des industries de process J5Z Agents adm. et comm. des transports et du tourisme K0Z Artisans et ouvriers artisanaux L5Z Cadres services adm., comptables et financiers M0Z Employés et opérateurs de l'informatique P2Z Cadres de la fonction publique (cat. A) P3Z Professionnels du droit (hors juristes en entreprise) Q2Z Cadres de la banque et des assurances R2Z Attachés commerciaux et représentants R3Z Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce S1Z Cuisiniers S3Z Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants U0Z Prof. de la communication et de l'information U1Z Professionnels des arts et des spectacles V2Z Médecins et assimilés V5Z Prof. de l'action culturelle, sportive et surveillants W1Z Formateurs</p>	

Tableau B. Effectif salarié et part des femmes par famille professionnelle
(moyenne sur les années 2013 à 2016)

Familles professionnelles (Fap)	Emplois	Part des femmes dans le métier	Part du métier dans l'emploi des femmes	Part du métier dans l'emploi des hommes	Pré-dominance	Critère de Blackburn et al.
<i>Par ordre décroissant de contribution à la ségrégation</i>	(en milliers)	(en %)	(en %)	(en %)	(1)	(2)
J3Z Conducteurs de véhicules	592	9,4	0,6	6,0	H	H
T4Z Agents d'entretien	952	73,0	7,7	2,9	F	F
V0Z Aides-soignants	495	91,0	5,0	0,5	F	F
T2A Aides à domicile et aides ménagères	407	97,2	4,4	0,1	F	F
T2B Assistants maternels	352	99,4	3,9	0,0	F	F
L0Z Secrétaires	337	98,3	3,7	0,1	F	F
V1Z Infirmiers, sages-femmes	435	87,0	4,2	0,6	F	F
G1Z Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	375	8,9	0,4	3,9	H	H
W0Z Enseignants	911	67,1	6,8	3,4	F	F
P0Z Employés administ. de la fonction publique (cat. C et assimilés)	599	75,5	5,0	1,7	F	F
R1Z Vendeurs	562	74,3	4,6	1,6	F	F
J1Z Ouvriers qualifiés de la manutention	369	17,1	0,7	3,5	H	H
P4Z Armée, police, pompiers	320	15,9	0,6	3,0	H	H
B4Z Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	222	2,9	0,1	2,4	H	H
M2Z Ingénieurs de l'informatique	291	16,7	0,5	2,7	H	H
B2Z Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	195	1,1	0,0	2,2	H	H
R4Z Cadres commerciaux et technico-commerciaux	459	29,9	1,5	3,6	H	F
B6Z Techniciens et agents de maîtrise du BTP	219	8,7	0,2	2,3	H	H
L1Z Employés de la comptabilité	239	85,9	2,3	0,4	F	F
N0Z Personnels d'études et de recherche	292	24,3	0,8	2,5	H	F
D6Z Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	194	11,2	0,2	1,9	H	H
L2Z Employés administratifs d'entreprise	252	79,3	2,2	0,6	F	F
T1Z Employés de maison	145	97,4	1,6	0,0	F	F
H0Z Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	243	22,9	0,6	2,1	H	H
V3Z Professions para-médicales	233	79,0	2,0	0,6	F	F
P1Z Prof. interm. administ. fonction publique (cat. B et assimilés)	356	69,0	2,7	1,2	F	F
G0A Ouvriers qualifiés de la maintenance	149	6,9	0,1	1,6	H	H
Q0Z Employés de la banque et des assurances	207	81,5	1,9	0,4	F	F
R0Z Caissiers, employés de libre service	206	81,2	1,9	0,4	F	F
V4Z Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	264	74,4	2,2	0,8	F	F
L4Z Techniciens des services administ., comptables et financiers	319	69,7	2,5	1,1	F	F
L3Z Secrétaires de direction	131	94,7	1,4	0,1	F	F
E2Z Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	193	22,6	0,5	1,7	H	H
E1Z Ouvriers qualifiés des industries de process	231	30,1	0,8	1,8	H	F
D2Z Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	97	2,6	0,0	1,1	H	H
A1Z Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	148	19,7	0,3	1,3	H	H
B0Z Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	100	6,8	0,1	1,1	H	H
C2Z Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	101	7,4	0,1	1,1	H	H
G0B Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	90	1,9	0,0	1,0	H	H
S0Z Bouchers, charcutiers, boulangers	133	17,9	0,3	1,2	H	H
T3Z Agents de gardiennage et de sécurité	177	26,7	0,5	1,5	H	F
R2Z Attachés commerciaux et représentants	366	39,0	1,6	2,5	M	F
M1Z Techniciens de l'informatique	122	16,2	0,2	1,2	H	H
D4Z Ouvriers qualifiés de la mécanique	111	17,0	0,2	1,0	H	H
J0Z Ouvriers non qualifiés de la manutention	222	34,4	0,8	1,6	H	F
B7Z Cadres du bâtiment et des travaux publics	108	18,2	0,2	1,0	H	H

S2Z	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	222	66,0	1,6	0,9	F	F
D1Z	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	85	12,0	0,1	0,8	H	H
T0Z	Coiffeurs, esthéticiens	76	91,0	0,8	0,1	F	F
V5Z	Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	238	63,1	1,7	1,0	M	F
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	62	2,2	0,0	0,7	H	H
B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	71	9,4	0,1	0,7	H	H
B5Z	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	56	1,0	0,0	0,6	H	H
J4Z	Agents d'exploitation des transports	98	23,0	0,3	0,9	H	H
S1Z	Cuisiniers	247	39,6	1,1	1,7	M	F
Q1Z	Techniciens de la banque et des assurances	152	67,8	1,1	0,6	F	F
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	91	23,6	0,2	0,8	H	F
F3Z	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	54	6,8	0,0	0,6	H	H
D3Z	Ouvriers non qualifiés de la mécanique	93	26,8	0,3	0,8	H	F
L6Z	Dirigeants d'entreprises	69	18,8	0,1	0,6	H	H
J6Z	Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	75	21,3	0,2	0,7	H	H
U1Z	Professionnels des arts et des spectacles	195	40,0	0,9	1,3	M	F
A2Z	Techniciens et cadres de l'agriculture	51	21,4	0,1	0,5	H	H
J5Z	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	144	60,7	1,0	0,6	M	F
U0Z	Professionnels de la communication et de l'information	108	63,7	0,8	0,4	M	F
V2Z	Médecins et assimilés	162	59,2	1,1	0,7	M	F
L5Z	Cadres des services administratifs, comptables et financiers	501	53,1	3,0	2,7	M	F
F4Z	Ouvriers des industries graphiques	45	23,5	0,1	0,4	H	H
P2Z	Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	387	48,5	2,1	2,2	M	F
S3Z	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	53	37,0	0,2	0,4	M	F
F5Z	Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	26	24,0	0,1	0,2	H	F
C1Z	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	36	31,9	0,1	0,3	H	F
Q2Z	Cadres de la banque et des assurances	198	47,4	1,0	1,2	M	F
E0Z	Ouvriers non qualifiés des industries de process	122	45,6	0,6	0,7	M	F
R3Z	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	243	52,8	1,4	1,3	M	F
F1Z	Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	38	65,8	0,3	0,1	F	F
T6Z	Employés des services divers	31	32,5	0,1	0,2	H	F
D0Z	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	27	30,6	0,1	0,2	H	F
A3Z	Marins, pêcheurs, aquaculteurs	12	8,7	0,0	0,1	H	H
X0Z	Professionnels de la politique et clergé	22	28,2	0,1	0,2	H	F
F2Z	Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	14	17,2	0,0	0,1	H	H
F0Z	Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	16	70,3	0,1	0,1	F	F
P3Z	Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	28	61,1	0,2	0,1	M	F
K0Z	Artisans et ouvriers artisanaux	50	44,7	0,2	0,3	M	F
C0Z	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	16	56,6	0,1	0,1	M	F
ZZZ	Autres (non classés ailleurs)	27	53,4	0,2	0,1	M	F
M0Z	Employés et opérateurs de l'informatique	22	52,4	0,1	0,1	M	F
W1Z	Formateurs	90	50,3	0,5	0,5	M	F

(1) F : métier à prédominance féminine, H : métier à prédominance masculine, M : métier mixte, selon le critère de Hakim.
(2) F : métier féminin, M : métier masculin, selon le critère de Blackburn *et al.* ; les différences avec le critère de Hakim sont signalées en italique.

Champ : salariés, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

Tableau C. Taux de temps partiel et de temps partiel contraint des femmes selon les métiers

Familles professionnelles (Fap)		Taux de temps partiel des femmes	Taux de temps partiel contraint des femmes	Taux de temps partiel des hommes	Pré-dominance *
<i>Par ordre décroissant de contribution à la ségrégation</i>		(en %)	(en %)	(en %)	
J3Z	Conducteurs de véhicules	35,1	20,2	7,6	H
T4Z	Agents d'entretien	47,0	29,3	15,1	F
V0Z	Aides-soignants	24,8	6,2	6,9	F
T2A	Aides à domicile et aides ménagères	71,5	35,6	46,6	F
T2B	Assistants maternels	29,2	17,8	-	F
L0Z	Secrétaires	31,1	9,8	14,0	F
V1Z	Infirmiers, sages-femmes	28,4	2,0	9,5	F
G1Z	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	23,9	10,8	2,0	H
W0Z	Enseignants	17,5	2,4	5,9	F
P0Z	Employés administ. de la fonction publique (cat. C et assimilés)	27,1	5,8	5,8	F
R1Z	Vendeurs	30,5	15,0	8,1	F
J1Z	Ouvriers qualifiés de la manutention	11,5	2,3	2,7	H
P4Z	Armée, police, pompiers	7,0	0,3	0,8	H
B4Z	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	23,0	2,7	1,8	H
M2Z	Ingénieurs de l'informatique	15,6	0,2	2,0	H
B2Z	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	14,5	1,5	1,4	H
R4Z	Cadres commerciaux et technico-commerciaux	8,3	0,9	1,1	H
B6Z	Techniciens et agents de maîtrise du BTP	22,5	2,2	2,3	H
L1Z	Employés de la comptabilité	29,3	5,8	4,6	F
N0Z	Personnels d'études et de recherche	19,3	0,7	2,5	H
D6Z	Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	14,8	0,0	1,2	H
L2Z	Employés administratifs d'entreprise	25,8	7,0	8,9	F
T1Z	Employés de maison	77,2	35,7	80,4	F
H0Z	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	15,4	0,8	1,8	H
V3Z	Professions para-médicales	33,6	5,6	6,1	F
P1Z	Prof. interm. administ. fonction publique (cat. B et assimilés)	24,2	2,6	5,1	F
G0A	Ouvriers qualifiés de la maintenance	18,2	8,3	2,6	H
Q0Z	Employés de la banque et des assurances	20,3	0,4	5,6	F
R0Z	Caissiers, employés de libre service	48,8	26,6	8,2	F
V4Z	Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	28,0	6,2	7,4	F
L4Z	Techniciens des services administ., comptables et financiers	20,8	3,0	3,0	F
L3Z	Secrétaires de direction	17,8	4,4	-	F
E2Z	Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	14,2	0,8	1,7	H
E1Z	Ouvriers qualifiés des industries de process	16,9	1,9	2,8	H
D2Z	Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal	1,0	1,0	1,5	H
A1Z	Marâchers, jardiniers, viticulteurs	25,8	8,3	10,8	H
B0Z	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	47,7	29,3	3,8	H
C2Z	Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique	8,6	0,0	0,0	H
G0B	Ouvriers qualifiés de la réparation automobile	10,1	2,2	2,1	H
S0Z	Bouchers, charcutiers, boulangers	7,2	2,0	3,8	H
T3Z	Agents de gardiennage et de sécurité	20,3	10,0	8,8	H
R2Z	Attachés commerciaux et représentants	18,2	3,0	2,0	M
M1Z	Techniciens de l'informatique	13,6	0,2	4,0	H
D4Z	Ouvriers qualifiés de la mécanique	7,4	0,4	1,5	H
J0Z	Ouvriers non qualifiés de la manutention	13,5	4,8	7,2	H
B7Z	Cadres du bâtiment et des travaux publics	11,1	1,1	2,7	H
S2Z	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	41,2	23,7	23,7	F
D1Z	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	3,8	0,0	1,3	H
T0Z	Coiffeurs, esthéticiens	26,4	8,2	11,9	F
V5Z	Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	53,4	32,7	20,6	M
B1Z	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	41,9	10,2	10,2	H

B3Z	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	27,6	13,8	7,4	H
B5Z	Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	28,2	0,0	-	H
J4Z	Agents d'exploitation des transports	15,5	0,2	3,4	H
S1Z	Cuisiniers	38,4	21,1	7,7	M
Q1Z	Techniciens de la banque et des assurances	22,0	1,0	5,3	F
A0Z	Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	35,6	17,5	8,1	H
F3Z	Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	7,3	0,0	1,4	H
D3Z	Ouvriers non qualifiés de la mécanique	10,0	1,7	2,0	H
L6Z	Dirigeants d'entreprises	8,3	0,3	4,1	H
J6Z	Cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation	11,7	0,6	0,6	H
U1Z	Professionnels des arts et des spectacles	34,4	13,0	23,2	M
A2Z	Techniciens et cadres de l'agriculture	23,8	7,4	4,6	H
J5Z	Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	23,5	4,9	4,9	M
U0Z	Professionnels de la communication et de l'information	22,8	4,2	8,4	M
V2Z	Médecins et assimilés	31,3	4,7	15,0	M
L5Z	Cadres des services administratifs, comptables et financiers	13,6	1,3	2,4	M
F4Z	Ouvriers des industries graphiques	16,8	5,4	-	H
P2Z	Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	17,1	1,3	3,2	M
S3Z	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	8,2	3,1	2,3	M
F5Z	Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	6,1	0,0	4,2	H
C1Z	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	4,9	0,5	-	H
Q2Z	Cadres de la banque et des assurances	11,8	0,0	1,1	M
E0Z	Ouvriers non qualifiés des industries de process	9,2	2,3	3,9	M
R3Z	Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	11,4	2,5	3,6	M
F1Z	Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	14,4	5,5	-	F
T6Z	Employés des services divers	30,9	14,2	10,3	H
D0Z	Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	14,4	0,0	0,0	H
A3Z	Marins, pêcheurs, aquaculteurs	61,0	33,6	5,5	H
X0Z	Professionnels de la politique et clergé	48,8	11,3	36,3	H
F2Z	Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	33,9	11,1	-	H
F0Z	Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	11,6	2,8	-	F
P3Z	Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	17,6	1,7	-	M
K0Z	Artisans et ouvriers artisanaux	22,4	12,6	6,3	M
C0Z	Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	17,4	0,0	-	M
ZZZ	Autres (non classés ailleurs)	/	/	/	M
M0Z	Employés et opérateurs de l'informatique	16,5	3,3	12,3	M
W1Z	Formateurs	42,8	18,4	20,0	M

* F : métier à prédominance féminine, H : métier à prédominance masculine, M : métier mixte.

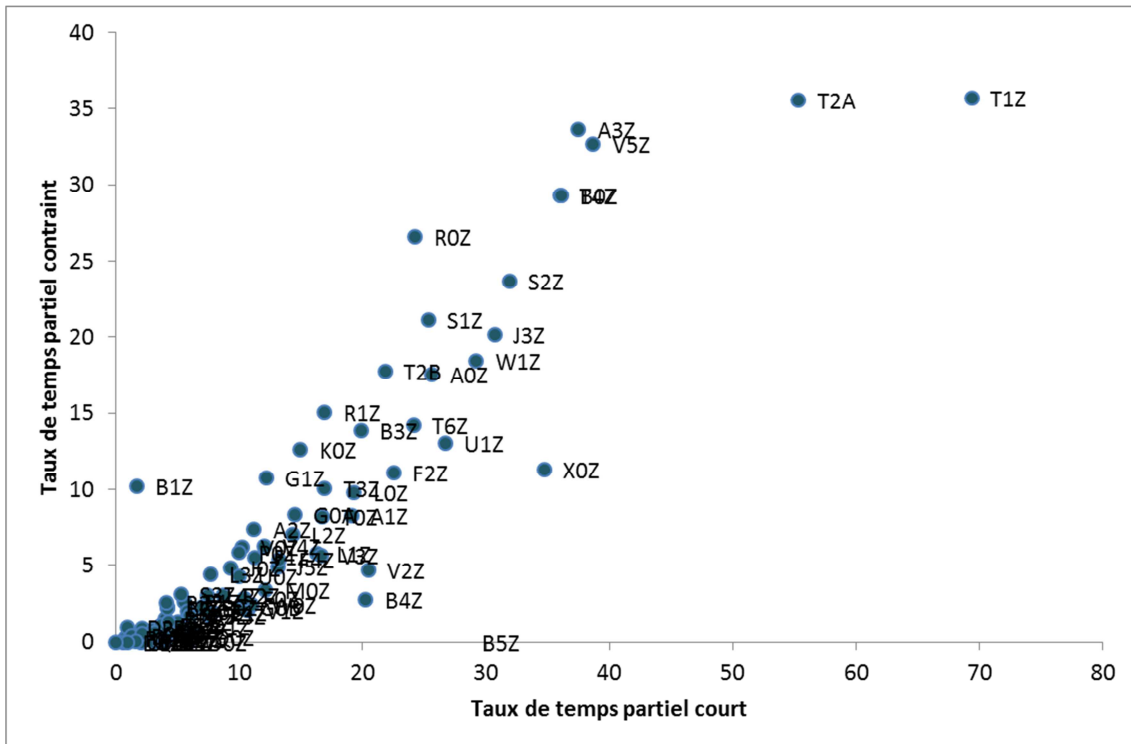
Les valeurs non renseignées ne sont pas pertinentes en raison de la faiblesse des effectifs dans l'enquête.

Champ : salariés, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

Graphique A. Taux de temps partiel contraint et de temps partiel court des femmes selon le métier

En %



Note : la signification des codes est explicitée dans le tableau précédent.

Lecture : parmi les aides à domicile et aides ménagères (T2A), 36 % déclarent être à temps partiel mais n'ont pas la possibilité de travailler davantage, 55 % ont au moins une quotité de travail de moins de 80 % (temps partiel court).

Champ : salariées, personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

ANNEXE 3 – STATISTIQUES ET ESTIMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Tableau A. Caractéristiques des femmes et des hommes à temps complet, temps partiel choisi et temps partiel contraint

a) Répartition des femmes et des hommes selon leur temps de travail en fonction de leurs caractéristiques

En %

	Femmes			Hommes		
	À temps complet	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint	À temps complet	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint
Prédominance sexuée du métier exercé						
Métier à prédominance féminine	67,0	20,6	12,4	91,4	4,8	3,9
Métier mixte	76,7	15,8	7,5	93,1	4,2	2,7
Métier à prédominance masculine	83,9	12,1	4,1	96,7	2,1	1,2
Caractéristiques individuelles et professionnelles						
Moins de 30 ans	78,8	9,0	12,2	95,3	1,7	3,0
De 30 à moins de 40 ans	71,6	20,6	7,8	96,3	2,0	1,7
De 40 à moins de 50 ans	69,9	19,9	10,2	96,2	2,3	1,5
50 ans et plus	67,8	20,0	12,3	92,8	5,2	2,1
Supérieur à bac +2	79,0	16,8	4,2	95,0	3,6	1,5
Bac +2	73,7	21,0	5,3	96,1	2,6	1,3
Bac	71,2	18,3	10,5	96,2	2,3	1,5
CAP-BEP	67,5	18,4	14,2	96,1	2,2	1,7
Au plus brevet	59,2	19,7	21,1	93,0	3,6	3,4
Français né en France	71,4	18,9	9,7	95,4	2,9	1,7
Européen ou né en Europe (hors Français né en France)	68,1	17,8	14,1	94,2	3,2	2,6
Non européen ou né hors Europe	55,0	14,6	30,4	89,5	2,8	7,7
Pas de conjoint	76,9	11,4	11,7	93,1	3,8	3,1
Conjoint en emploi	69,1	21,8	9,1	95,7	2,7	1,6
Conjoint sans emploi	65,8	19,4	14,8	95,9	1,4	2,7
Aucun enfant de moins de 15 ans	74,4	14,5	11,2	94,2	3,6	2,2
Au moins un enfant âgé de moins de 6 ans	64,0	27,6	8,4	96,0	2,2	1,8
de 6 à 10 ans	63,3	27,5	9,2	96,4	2,3	1,3
de 10 à 15 ans	65,3	24,1	10,6	96,6	2,1	1,3
Contrat court	60,2	13,6	26,3	85,7	5,8	8,5
Fonctionnaire ou en CDI	72,0	19,3	8,7	96,1	2,7	1,3
Employeur du privé (dont gdes ent., sécu. sociale, particuliers)	69,4	18,8	11,7	95,2	2,8	2,0
Employeur public (État, collectivités locales, hôpitaux publics)	74,1	18,4	7,5	94,6	3,6	1,8
Un seul métier, un seul employeur	73,4	17,7	8,9	95,9	2,5	1,7
Pluriactif	38,0	31,2	30,8	75,4	15,9	8,7
Souhait d'un emploi avec...						
Rythme horaire plus adapté ou plus modulable	65,4	16,4	18,2	93,2	2,7	4,1
Cond. de travail moins pénibles ou adaptées à sa santé	65,9	18,2	15,9	93,8	3,7	2,5
Taille de l'établissement						
Moins de 10 salariés	64,6	20,4	15,1	64,6	20,4	15,1
10 à 49 salariés	70,9	18,1	11,0	70,9	18,1	11,0
50 à 499 salariés	76,4	17,2	6,4	96,2	2,6	1,3
500 salariés ou plus	79,4	18,0	2,6	79,4	18,0	2,6
Salarié de particuliers employeurs	47,3	25,9	26,8	62,7	19,7	17,7
Établissement situé hors Ile-de-France	68,1	20,0	11,9	95,0	3,0	2,0
situé en Ile-de-France	81,2	13,6	5,2	95,5	2,7	1,7
Ancienneté dans l'entreprise ou la fonction publique						
Moins d'un an	66,4	12,5	21,0	91,4	2,5	6,1
De un à moins de cinq ans	67,6	14,6	17,8	92,6	3,2	4,3
De cinq à moins de dix ans	69,8	19,4	10,9	96,1	2,6	1,4
Au moins dix ans	73,1	21,0	6,0	96,3	3,0	0,6

La somme en ligne fait 100, pour les femmes et pour les hommes.

Lecture : 67 % des femmes exerçant un métier à prédominance féminine travaillent à temps complet.

Champ : salariés (hors métiers de la 88^e catégorie de la FAP 87), personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

b) Répartition des femmes et des hommes selon leurs caractéristiques en fonction de leur temps de travail

En %

	Femmes			Hommes		
	À temps complet	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint	À temps complet	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint
Prédominance sexuée du métier exercé						
Métier à prédominance féminine	66,1	77,1	82,6	17,3	29,0	36,0
Métier mixte	19,0	14,8	12,5	17,5	25,4	24,9
Métier à prédominance masculine	14,9	8,1	4,9	65,2	45,6	39,1
Caractéristiques individuelles et professionnelles						
Moins de 30 ans	14,3	6,2	15,0	12,9	7,4	19,7
De 30 à moins de 40 ans	25,7	28,0	18,9	27,5	18,0	23,9
De 40 à moins de 50 ans	30,0	32,3	29,5	30,9	23,2	24,2
50 ans et plus	30,0	33,5	36,6	28,8	51,4	32,2
Supérieur à bac +2	26,0	21,0	9,3	21,9	26,6	16,5
Bac +2	20,0	21,6	9,6	14,8	12,9	9,9
Bac	19,7	19,2	19,6	30,9	23,2	24,2
CAP-BEP	21,0	21,6	29,8	28,8	21,2	24,8
Au plus brevet	13,2	16,6	31,7	16,3	20,4	29,7
Français né en France	90,0	90,0	82,1	88,3	87,3	75,6
Européen ou né en Europe (hors Français né en France)	8,4	8,3	11,7	8,7	9,6	11,8
Non européen ou né hors Europe	1,7	1,7	6,2	3,0	3,1	12,7
Pas de conjoint	29,0	16,2	29,7	22,4	29,2	37,0
Conjoint en emploi	59,5	70,9	52,8	76,8	70,4	61,9
Conjoint sans emploi	11,5	12,9	17,5	0,8	0,4	1,1
Aucun enfant de moins de 15 ans	60,8	44,7	61,5	55,5	68,3	65,0
Au moins un enfant âgé de moins de 6 ans	17,7	28,9	15,7	23,8	17,7	22,0
de 6 à 10 ans	14,8	24,3	14,4	17,8	13,6	12,0
de 10 à 15 ans	19,1	26,7	20,8	20,2	13,8	13,7
Contrat court	8,5	7,3	25,1	8,2	17,9	40,1
Fonctionnaire ou en CDI	91,5	92,7	74,9	91,8	82,1	59,9
Employeur du privé (dont gdes ent., sécu. sociale, particuliers)	69,4	71,2	79,1	82,3	78,4	83,7
Employeur public (État, collectivités locales, hôpitaux publics)	30,6	28,8	20,9	17,7	21,6	16,3
Un seul métier, un seul employeur	96,1	87,9	78,7	97,1	80,1	83,3
Pluriactif	3,9	12,1	21,3	2,9	19,9	16,7
Souhait d'un emploi avec...						
Rythme horaire plus adapté ou plus modulable	1,2	1,1	2,2	0,9	0,9	2,0
Cond. de travail moins pénibles ou adaptées à sa santé	1,5	1,6	2,4	1,3	1,7	1,7
Taille de l'établissement						
Moins de 10 salariés	14,8	17,6	23,2	13,6	17,6	25,0
10 à 49 salariés	27,8	26,7	29,0	27,5	23,0	28,3
50 à 499 salariés	33,0	28,0	18,6	34,7	30,1	22,4
500 salariés ou plus	15,8	13,6	3,5	17,0	15,2	4,9
Salarié de particuliers employeurs	4,2	8,7	16,1	0,3	2,9	4,0
Établissement situé hors Ile-de-France						
situé en Ile-de-France	76,4	85,1	89,8	77,6	79,4	80,1
situé en Ile-de-France	23,6	14,9	10,2	22,4	20,6	19,9
Ancienneté dans l'entreprise ou la fonction publique						
Moins d'un an	4,5	3,2	9,7	4,4	4,0	14,4
De un à moins de cinq ans	23,6	19,3	41,8	24,3	26,7	55,4
De cinq à moins de dix ans	18,3	19,2	19,1	18,6	15,9	13,2
Au moins dix ans	53,6	58,2	29,4	52,7	53,4	17,1

La somme en colonne fait 100 pour chaque type de caractéristiques (hormis souhait d'un autre emploi).

Lecture : 66,1 % des femmes à temps complet exercent un métier à prédominance féminine.

Champ : salariés (hors métiers de la 88^e catégorie de la FAP 87), personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

c) Répartition des femmes et des hommes selon leur temps de travail, en fonction de la nature de leur employeur et de leur catégorie socioprofessionnelle

En %

	À temps complet [a]	À temps partiel [b]	Dont		Total [a] + [b]
			<i>temps partiel choisi</i>	<i>temps partiel choisi</i>	
Femmes et hommes					
Cadres et professions intermédiaires	87,6	12,4	9,9	2,5	100,0
Employés	70,0	30,0	16,9	13,1	100,0
Ouvriers	90,1	9,9	4,8	5,1	100,0
Employeur public	81,7	18,3	12,9	5,4	100,0
Employeur privé	83,1	16,9	10,4	6,6	100,0
Femmes					
Tout employeur (public ou privé)					
Cadres et professions intermédiaires	78,2	21,8	17,7	4,1	100,0
Employées	63,9	36,1	20,5	15,6	100,0
Ouvrières	69,9	30,2	14,3	15,9	100,0
Employeur public					
Cadres et professions intermédiaires	76,8	23,2	19,1	4,0	100,0
Employées	70,2	29,8	17,8	12,1	100,0
Ouvrières	77,3	22,7	9,9	12,8	100,0
Employeur privé					
Cadres et professions intermédiaires	79,0	21,0	16,9	4,1	100,0
Employées	61,7	38,3	21,4	16,9	100,0
Ouvrières	69,4	30,6	14,5	16,1	100,0
Hommes					
Tout employeur (public ou privé)					
Cadres et professions intermédiaires	95,8	4,2	3,1	1,1	100,0
Employés	91,8	8,2	4,1	4,1	100,0
Ouvriers	95,3	4,7	2,3	2,4	100,0
Employeur public					
Cadres et professions intermédiaires	94,2	5,8	4,2	1,6	100,0
Employés	95,1	4,9	2,9	2,0	100,0
Ouvriers	95,5	4,5	2,5	2,0	100,0
Employeur privé					
Cadres et professions intermédiaires	96,2	3,8	2,8	1,0	100,0
Employés	89,7	10,4	4,9	5,5	100,0
Ouvriers	95,3	4,7	2,3	2,4	100,0

Lecture : 76,8 % des femmes travaillant dans le secteur public exercent leur emploi à temps complet.

Champ : salariés (hors métiers de la 88^e catégorie de la FAP 87), personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

Tableau B. Être à temps complet, à temps partiel choisi ou à temps partiel contraint

Estimations par logit binomial

Rapports de chances

	Femmes			Hommes		
	À temps complet	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint	À temps complet	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint
Prédominance sexuée du métier exercé						
Métier à prédominance féminine	0,74 ***	1,30 ***	1,28 ***	0,71 ***	1,23 ***	1,58 ***
Métier à prédominance masculine	1,72 ***	0,73 ***	0,42 ***	1,96 ***	0,61 ***	0,42 ***
Caractéristiques individuelles et professionnelles						
Moins de 30 ans	2,02 ***	0,43 ***	0,77 ***	1,78 ***	0,47 ***	0,69 ***
De 30 à moins de 40 ans	1,55 ***	0,67 ***	0,75 ***	1,56 ***	0,65 ***	0,68 ***
50 ans et plus	0,72 ***	1,47 ***	1,13 ***	0,45 ***	2,45 ***	1,68 ***
Supérieur à bac +2	1,30 ***	NS	0,45 ***	1,18 ***	NS	0,66 ***
Bac +2	1,10 ***	1,12 ***	0,55 ***	1,32 ***	0,81 ***	0,71 ***
CAP-BEP	0,89 ***	0,96 ***	1,39 ***	1,30 ***	0,64 ***	NS
Au plus brevet	0,64 ***	1,07 ***	2,05 ***	0,84 ***	NS	1,62 ***
Européen ou né en Europe (hors Français né en France)	0,94 ***	0,93 ***	1,33 ***	0,94 *	0,88 ***	1,41 ***
Non européen ou né hors Europe	0,61 ***	0,79 ***	2,67 ***	0,56 ***	0,83 **	2,85 ***
Conjoint en emploi	0,74 ***	1,72 ***	0,84 ***	1,48 ***	0,75 ***	0,61 ***
Conjoint sans emploi	0,74 ***	1,50 ***	1,08 ***	1,77 ***	0,42 ***	0,74 **
Au moins un enfant âgé de moins de 6 ans	0,43 ***	2,79 ***	NS	0,80 ***	1,23 ***	1,23 ***
de 6 à 10 ans	0,64 ***	1,64 ***	NS	NS	1,13 ***	0,83 ***
de 10 à 15 ans	0,72 ***	1,46 ***	1,05 **	1,23 ***	0,75 ***	NS
Fonctionnaire ou en CDI	1,76 ***	1,13 ***	0,38 ***	2,93 ***	0,49 ***	0,29 ***
Employeur public (État, collectivités locales, hôpitaux publics)	1,14 ***	0,85 ***	NS	1,05 *	0,91 ***	1,10 **
Pluriactif	0,27 ***	2,11 ***	3,11 ***	0,15 ***	6,12 ***	4,81 ***
Souhait d'un emploi avec...						
Rythme horaire plus adapté ou plus modulable	0,89 ***	0,83 ***	1,55 ***	0,77 ***	NS	1,77 ***
Cond. de travail moins pénibles ou plus adaptées à sa santé	0,85 ***	NS	1,26 ***	0,82 **	1,48 ***	NS
Taille de l'établissement						
Moins de 10 salariés	0,70 ***	1,16 ***	1,74 ***	0,65 ***	1,38 ***	1,66 ***
10 à 49 salariés	0,89 ***	NS	1,34 ***	NS	0,92 ***	1,13 ***
500 salariés ou plus	1,07 ***	1,11 ***	0,42 ***	1,17 ***	NS	0,45 ***
Salarié de particuliers employeurs	0,80 ***	0,96 *	1,47 ***	0,12 ***	5,15 ***	6,48 ***
Établissement situé en Ile-de-France	1,75 ***	0,68 ***	0,48 ***	1,16 ***	0,90 ***	0,83 ***
Ancienneté dans l'entreprise ou la fonction publique						
Moins d'un an	0,72 ***	0,68 ***	3,53 ***	0,41 ***	NS	7,33 ***
De un à moins de cinq ans	0,70 ***	0,80 ***	3,34 ***	0,40 ***	1,43 ***	6,39 ***
De cinq à moins de dix ans	0,83 ***	0,92 ***	2,07 ***	0,71 ***	1,16 ***	2,53 ***
<i>Effectifs observés</i>	177 981	50 116	27 238	225 643	7 563	4 461

La personne de référence est un (ou une) salarié de nationalité française, née en France, âgée de 40 à 49 ans. Elle vit seule et n'a pas d'enfant de moins de 15 ans. Elle est diplômée du baccalauréat. Elle exerce un métier mixte, n'a qu'une profession et qu'un employeur, dans le secteur privé. Elle travaille en contrat court depuis au moins dix ans dans un établissement de 50 à 499 salariés situé hors Ile-de-France. Elle ne souhaite pas un autre emploi qui offrirait « un rythme de travail plus adapté ou modulable » ou bien « des conditions de travail moins pénibles ou plus adaptées à sa santé ».

Chacune des estimations est réalisée sur l'ensemble de la population salariée considérée (féminine ou masculine), ce qui revient à comparer les travailleurs concernés par la situation étudiée – temps complet, temps partiel choisi, temps partiel contraint – à l'ensemble des autres salariés du même sexe.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

Champ : salariés (hors métiers de la 88^e catégorie de la FAP 87), personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

a) Cadres et professions intermédiaires #

Rapports de chances

	Femmes			Hommes		
	À temps complet	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint	À temps complet	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint
Prédominance sexuée du métier exercé						
Métier à prédominance féminine	NS	1,21 ***	0,57 ***	NS	1,12 **	0,67 ***
Métier à prédominance masculine	1,55 ***	0,81 ***	0,31 ***	2,33 ***	0,60 ***	0,17 ***
Caractéristiques individuelles et professionnelles						
Moins de 30 ans	1,92 ***	0,49 ***	0,71 ***	1,54 ***	0,56 ***	0,79 **
De 30 à moins de 40 ans	1,52 ***	0,67 ***	0,73 ***	1,29 ***	0,74 ***	NS
50 ans et plus	0,66 ***	1,51 ***	1,53 ***	0,44 ***	2,36 ***	1,73 ***
Supérieur à bac +2	1,18 ***	NS	0,53 ***	1,13 ***	NS	0,66 ***
Bac +2	0,84 ***	1,30 ***	0,83 ***	1,17 ***	0,88 **	0,83 **
CAP-BEP	NS	NS	1,20 ***	1,50 ***	0,74 ***	0,51 ***
Au plus brevet	0,88 ***	NS	1,27 ***	NS	NS	NS
Européen ou né en Europe (hors Français né en France)	0,92 ***	NS	1,61 ***	0,83 ***	NS	1,53 ***
Non européen ou né hors Europe	0,76 ***	NS	2,41 ***	0,81 *	NS	2,20 ***
Conjoint en emploi	0,58 ***	1,96 ***	NS	1,32 ***	0,80 ***	0,72 ***
Conjoint sans emploi	0,63 ***	1,67 ***	1,33 ***	2,08 ***	0,48 **	NS
Au moins un enfant âgé de moins de 6 ans	0,33 ***	3,28 ***	1,19 ***	0,84 ***	1,22 ***	NS
de 6 à 10 ans	0,61 ***	1,62 ***	1,10 *	NS	NS	0,84 *
de 10 à 15 ans	0,61 ***	1,65 ***	1,21 ***	NS	NS	NS
Fonctionnaire ou en CDI	2,49 ***	0,84 ***	0,22 ***	4,65 ***	0,31 ***	0,15 ***
Employeur public (État, collectivités locales, hôpitaux publics)	0,96 **	0,92 ***	1,40 ***	0,90 ***	NS	1,46 ***
Pluriactif	0,20 ***	3,08 ***	4,96 ***	0,15 ***	6,05 ***	5,24 ***
Souhait d'un emploi avec...						
Rythme horaire plus adapté ou plus modulable	1,17 **	0,79 ***	NS	NS	NS	NS
Cond. de travail moins pénibles ou plus adaptées à sa santé	NS	NS	NS	NS	1,37 *	NS
Taille de l'établissement						
Moins de 10 salariés	0,76 ***	1,09 ***	2,04 ***	0,57 ***	1,62 ***	1,89 ***
10 à 49 salariés	0,88 ***	NS	1,50 ***	0,89 ***	NS	1,32 ***
500 salariés ou plus	0,90 ***	1,20 ***	0,51 ***	NS	1,10 **	0,50 ***
Salarié de particuliers employeurs	0,35 ***	2,67 ***	1,87 **	/	7,03 ***	3,34 ***
Établissement situé en Ile-de-France	1,59 ***	0,70 ***	0,46 ***	1,09 **	NS	0,85 **
Ancienneté dans l'entreprise ou la fonction publique						
Moins d'un an	NS	0,57 ***	5,15 ***	0,65 ***	NS	4,64 ***
De un à moins de cinq ans	0,94 **	0,73 ***	4,53 ***	0,62 ***	1,16 ***	4,07 ***
De cinq à moins de dix ans	0,89 ***	0,91 ***	3,28 ***	0,83 ***	NS	2,05 ***
<i>Effectifs observés</i>	85 923	20 620	4 278	117 491	4 070	1 334

Note : voir tableau précédent.

Comme indiqué en 3.1.2, quelques travailleurs non salariés se déclarant salariés sont assimilés à cette catégorie.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

Champ : salariés (hors métiers de la 88^e catégorie de la FAP 87), personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

b) Employés

Rapports de chances

	Femmes			Hommes		
	À temps complet	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint	À temps complet	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint
Prédominance sexuée du métier exercé						
Métier à prédominance féminine	1,13 ***	0,92 *	NS	NS	NS	NS
Métier à prédominance masculine	2,96 ***	0,41 ***	0,40 ***	2,41 ***	0,43 ***	0,46 ***
Caractéristiques individuelles et professionnelles						
Moins de 30 ans	1,93 ***	0,42 ***	0,80 ***	1,78 ***	0,49 ***	0,67 ***
De 30 à moins de 40 ans	1,52 ***	0,66 ***	0,78 ***	1,73 ***	0,57 ***	0,61 ***
50 ans et plus	0,74 ***	1,45 ***	1,09 ***	0,55 ***	1,87 ***	1,60 ***
Supérieur à bac +2	1,21 ***	NS	0,65 ***	NS	1,23 **	NS
Bac +2	1,32 ***	0,92 ***	0,61 ***	1,64 ***	0,62 ***	0,64 ***
CAP-BEP	0,95 ***	0,91 ***	1,28 ***	1,46 ***	0,51 ***	NS
Au plus brevet	0,69 ***	NS	1,85 ***	0,90 *	NS	1,42 ***
Européen ou né en Europe (hors Français né en France)	NS	0,94 **	1,15 ***	NS	0,74 ***	1,26 **
Non européen ou né hors Europe	0,73 ***	0,74 ***	2,06 ***	0,58 ***	0,62 ***	3,08 ***
Conjoint en emploi	0,79 ***	1,64 ***	0,85 ***	1,73 ***	0,71 ***	0,53 ***
Conjoint sans emploi	0,77 ***	1,47 ***	NS	2,31 ***	0,27 ***	0,59 *
Au moins un enfant âgé de moins de 6 ans	0,52 ***	2,48 ***	NS	0,65 ***	1,41 ***	1,55 ***
de 6 à 10 ans	0,67 ***	1,68 ***	0,95 **	0,76 ***	1,73 ***	0,82 *
de 10 à 15 ans	0,76 ***	1,40 ***	NS	1,19 **	0,70 ***	NS
Fonctionnaire ou en CDI	1,57 ***	1,38 ***	0,45 ***	2,43 ***	0,66 ***	0,37 ***
Employeur public (État, collectivités locales, hôpitaux publics)	1,21 ***	0,80 ***	NS	1,37 ***	0,72 ***	0,75 ***
Pluriactif	0,37 ***	1,63 ***	2,34 ***	0,20 ***	4,37 ***	3,61 ***
Souhait d'un emploi avec...						
Rythme horaire plus adapté ou plus modulable	0,85 ***	0,82 ***	1,57 ***	NS	0,47 **	NS
Cond. de travail moins pénibles ou plus adaptées à sa santé	0,80 ***	NS	1,32 ***	0,59 ***	2,37 ***	NS
Taille de l'établissement						
Moins de 10 salariés	0,72 ***	1,11 ***	1,63 ***	0,69 ***	1,17 *	1,74 ***
10 à 49 salariés	0,88 ***	NS	1,33 ***	NS	0,79 ***	1,41 ***
500 salariés ou plus	1,33 ***	NS	0,40 ***	1,30 ***	0,83 **	0,64 ***
Salarié de particuliers employeurs	0,82 ***	0,95 **	1,53 ***	/	4,13 ***	7,37 ***
Établissement situé en Ile-de-France	1,96 ***	0,67 ***	0,44 ***	1,38 ***	NS	0,55 ***
Ancienneté dans l'entreprise ou la fonction publique						
Moins d'un an	0,65 ***	0,72 ***	3,11 ***	0,36 ***	NS	7,62 ***
De un à moins de cinq ans	0,63 ***	0,82 ***	3,00 ***	0,33 ***	1,49 ***	6,66 ***
De cinq à moins de dix ans	0,86 ***	0,89 ***	1,70 ***	0,69 ***	1,23 **	2,14 ***
<i>Effectifs observés</i>	76 157	26 036	19 346	27 925	1 323	1 273

Note : voir tableau précédent.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

Champ : salariés (hors métiers de la 88^e catégorie de la FAP 87), personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

c) Ouvriers

Rapports de chances

	Femmes			Hommes		
	À temps complet	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint	À temps complet	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint
Prédominance sexuée du métier exercé						
Métier à prédominance féminine	0,21 ***	1,92 ***	5,32 ***	0,31 ***	1,49 ***	4,93 ***
Métier à prédominance masculine	NS	NS	NS	1,15 **	0,76 ***	NS
Caractéristiques individuelles et professionnelles						
Moins de 30 ans	2,29 ***	0,33 ***	0,74 ***	2,33 ***	0,30 ***	0,55 ***
De 30 à moins de 40 ans	1,44 ***	0,82 ***	0,67 ***	1,86 ***	0,50 ***	0,57 ***
50 ans et plus	0,76 ***	1,49 ***	NS	0,41 ***	3,06 ***	1,65 ***
Supérieur à bac +2	0,75 **	NS	1,51 ***	0,44 ***	1,50 **	2,98 ***
Bac +2	NS	1,33 **	0,76 *	NS	NS	NS
CAP-BEP	NS	NS	NS	1,21 ***	0,58 ***	1,15 *
Au plus brevet	0,70 ***	1,15 **	1,48 ***	0,80 ***	0,86 **	1,67 ***
Européen ou né en Europe (hors Français né en France)	1,14 **	0,80 ***	NS	1,17 ***	0,65 ***	NS
Non européen ou né hors Europe	0,59 ***	0,83 **	2,04 ***	0,66 ***	NS	1,89 ***
Conjoint en emploi	1,12 ***	1,28 ***	0,67 ***	1,45 ***	0,74 ***	0,67 ***
Conjoint sans emploi	NS	1,12 *	NS	1,36 *	0,48 **	NS
Au moins un enfant âgé de moins de 6 ans	0,56 ***	2,29 ***	NS	0,85 ***	NS	1,19 **
de 6 à 10 ans	0,61 ***	1,63 ***	1,18 **	NS	NS	0,87 *
de 10 à 15 ans	NS	NS	NS	1,53 ***	0,52 ***	0,85 **
Fonctionnaire ou en CDI	NS	1,77 ***	0,62 ***	1,55 ***	1,57 ***	0,43 ***
Employeur public (État, collectivités locales, hôpitaux publics)	0,75 ***	NS	1,85 ***	NS	NS	1,22 *
Pluriactif	0,19 ***	2,26 ***	2,75 ***	0,15 ***	6,86 ***	4,01 ***
Souhait d'un emploi avec...						
Rythme horaire plus adapté ou plus modulable	0,78 *	NS	1,43 **	0,53 ***	NS	2,53 ***
Cond. de travail moins pénibles ou plus adaptées à sa santé	NS	NS	NS	NS	NS	0,74 *
Taille de l'établissement						
Moins de 10 salariés	0,37 ***	1,89 ***	2,15 ***	0,77 ***	1,20 ***	1,38 ***
10 à 49 salariés	0,87 ***	NS	1,33 ***	1,19 ***	0,85 ***	0,86 ***
500 salariés ou plus	1,41 ***	NS	0,50 ***	1,32 ***	NS	0,34 ***
Salarié de particuliers employeurs	0,37 ***	2,42 ***	2,08 ***	/	5,15 ***	5,66 ***
Établissement situé en Ile-de-France	1,54 ***	0,62 ***	0,86 **	1,12 **	0,70 ***	1,14 *
Ancienneté dans l'entreprise ou la fonction publique						
Moins d'un an	0,54 ***	NS	2,81 ***	0,25 ***	1,73 ***	9,27 ***
De un à moins de cinq ans	0,52 ***	NS	2,94 ***	0,27 ***	2,24 ***	7,61 ***
De cinq à moins de dix ans	0,64 ***	NS	2,01 ***	0,69 ***	NS	2,68 ***
<i>Effectifs observés</i>	<i>15 901</i>	<i>3 460</i>	<i>3 614</i>	<i>80 227</i>	<i>2 170</i>	<i>1 854</i>

Note : voir tableau précédent.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

Champ : salariés (hors métiers de la 88^e catégorie de la FAP 87), personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

Tableau C. Être à temps partiel choisi ou à temps partiel contraint plutôt qu'à temps complet, selon le groupe socioprofessionnel

Estimations par logit multinomial non ordonné

a) Cadres et professions intermédiaires #

Rapports de chances

	Femmes		Hommes	
	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint
Prédominance sexuée du métier exercé				
Métier à prédominance féminine	1,16 ***	0,59 ***	NS	0,67 ***
Métier à prédominance masculine	0,76 ***	0,30 ***	0,57 ***	0,16 ***
Caractéristiques individuelles et professionnelles				
Moins de 30 ans	0,46 ***	0,62 ***	0,56 ***	0,74 ***
De 30 à moins de 40 ans	0,65 ***	0,67 ***	0,73 ***	0,85 *
50 ans et plus	1,55 ***	1,66 ***	2,39 ***	1,92 ***
Supérieur à bac +2	NS	0,53 ***	NS	0,66 ***
Bac +2	1,28 ***	0,88 ***	0,87 **	0,82 **
CAP-BEP	NS	1,20 ***	0,72 ***	0,50 ***
Au plus brevet	NS	1,30 ***	NS	NS
Ressortissant européen ou né en Europe (hors France)	NS	1,60 ***	1,11 *	1,56 ***
Ressortissant non européen ou né hors Europe	NS	2,41 ***	NS	2,17 ***
Conjoint en emploi	1,97 ***	1,09 **	0,78 ***	0,70 ***
Conjoint sans emploi	1,70 ***	1,43 ***	0,46 ***	NS
Au moins un enfant âgé de moins de 6 ans	3,40 ***	1,59 ***	1,23 ***	NS
de 6 à 10 ans	1,65 ***	1,26 ***	NS	0,85 *
de 10 à 15 ans	1,69 ***	1,37 ***	NS	NS
Fonctionnaire ou en CDI	0,64 ***	0,19 ***	0,28 ***	0,13 ***
Employeur public (État, collectivités locales, hôpitaux publics)	0,95 **	1,38 ***	NS	1,45 ***
Pluriactif	4,19 ***	7,55 ***	6,84 ***	6,99 ***
Souhait d'un emploi avec...				
Rythme horaire plus adapté ou plus modulable	0,79 **	NS	NS	NS
Cond. de travail moins pénibles ou plus adaptées à sa santé	NS	NS	1,36 *	NS
Taille de l'établissement				
Moins de 10 salariés	1,15 ***	2,10 ***	1,68 ***	2,01 ***
10 à 49 salariés	1,05 **	1,51 ***	NS	1,33 ***
500 salariés ou plus	1,18 ***	0,54 ***	1,10 *	0,51 ***
Salarié de particuliers employeurs	2,95 ***	2,72 ***	8,26 ***	6,25 ***
Établissement situé en Ile-de-France	0,67 ***	0,43 ***	NS	0,84 **
Ancienneté dans l'entreprise ou la fonction publique				
Moins d'un an	0,64 ***	4,68 ***	NS	4,52 ***
De un à moins de cinq ans	0,80 ***	4,30 ***	1,22 ***	4,08 ***
De cinq à moins de dix ans	NS	3,24 ***	1,10 *	2,06 ***
<i>Effectifs observés</i>	20 620	4 278	4 070	1 334

Comme indiqué en 3.1.2, quelques travailleurs non salariés se déclarant salariés sont assimilés à cette catégorie.

La personne de référence est un (ou une) salarié de nationalité française, née en France, âgée de 40 à 49 ans. Elle vit seule et n'a pas d'enfant de moins de 15 ans. Elle est diplômée du baccalauréat. Elle exerce un métier mixte, n'a qu'une profession et qu'un employeur, dans le secteur privé. Elle travaille en contrat court depuis au moins dix ans dans un établissement de 50 à 499 salariés situé hors Ile-de-France. Elle ne souhaite pas un autre emploi qui offrirait « un rythme de travail plus adapté ou modulable » ou bien « des conditions de travail moins pénibles ou plus adaptées à sa santé ».

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

Champ : salariés (hors métiers de la 88^e catégorie de la FAP 87), personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

b) Employés

Rapports de chances

	Femmes		Hommes	
	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint
Prédominance sexuée du métier exercé				
Métier à prédominance féminine	1,26 ***	1,13 ***	1,27 ***	1,50 ***
Métier à prédominance masculine	0,70 ***	0,32 ***	0,68 ***	0,46 ***
Caractéristiques individuelles et professionnelles				
Moins de 30 ans	0,41 ***	0,68 ***	0,71 ***	1,17 ***
De 30 à moins de 40 ans	0,63 ***	0,70 ***	0,79 ***	0,93 ***
50 ans et plus	1,52 ***	1,25 ***	1,92 ***	1,33 ***
Supérieur à bac +2	0,90 ***	0,43 ***	1,04 ***	0,74 ***
Bac +2	1,05 ***	0,56 ***	0,87 ***	0,82 ***
CAP-BEP	NS	1,41 ***	0,78 ***	0,98 ***
Au plus brevet	1,26 ***	2,13 ***	1,17 ***	1,67 ***
Ressortissant européen ou né en Europe (hors France)	NS	1,28 ***	1,10 ***	1,48 ***
Ressortissant non européen ou né hors Europe	NS	2,31 ***	1,03 ***	5,63 ***
Conjoint en emploi	1,76 ***	NS	0,88 ***	0,77 ***
Conjoint sans emploi	1,58 ***	1,18 ***	0,54 ***	0,82 ***
Au moins un enfant âgé de moins de 6 ans	2,98 ***	1,32 ***	1,07 ***	1,03 ***
de 6 à 10 ans	1,68 ***	1,12 ***	1,07 ***	0,86 ***
de 10 à 15 ans	1,54 ***	1,18 ***	0,85 ***	0,95 ***
Fonctionnaire ou en CDI	0,84 ***	0,34 ***	0,68 ***	0,43 ***
Employeur public (État, collectivités locales, hôpitaux publics)	0,84 ***	0,96 *	0,96 ***	1,09 ***
Pluriactif	2,98 ***	4,16 ***	11,38 ***	9,94 ***
Souhait d'un emploi avec...				
Rythme horaire plus adapté ou plus modulable	0,87 **	1,48 ***	0,83 ***	1,42 ***
Cond. de travail moins pénibles ou plus adaptées à sa santé	1,09 *	1,34 ***	1,63 ***	1,10 ***
Taille de l'établissement				
Moins de 10 salariés	1,20 ***	1,83 ***	1,41 ***	1,89 ***
10 à 49 salariés	1,03 **	1,37 ***	0,94 ***	1,23 ***
500 salariés ou plus	1,09 ***	0,43 ***	0,96 ***	0,72 ***
Salarié de particuliers employeurs	1,11 ***	1,73 ***	/	/
Établissement situé en Ile-de-France	0,63 ***	0,40 ***	0,97 ***	0,81 ***
Ancienneté dans l'entreprise ou la fonction publique				
Moins d'un an	0,79 ***	3,38 ***	1,07 ***	5,48 ***
De un à moins de cinq ans	0,94 ***	3,32 ***	1,30 ***	3,27 ***
De cinq à moins de dix ans	NS	2,01 ***	1,07 ***	1,27 ***
<i>Effectifs observés</i>	<i>26 036</i>	<i>19 346</i>	<i>1 323</i>	<i>1 273</i>

Note : voir tableau précédent.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

Champ : salariés (hors métiers de la 88^e catégorie de la FAP 87), personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

c) Ouvriers

Rapports de chances

	Femmes		Hommes	
	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint	À temps partiel choisi	À temps partiel contraint
Prédominance sexuée du métier exercé				
Métier à prédominance féminine	1,29 ***	1,15 ***	1,14 ***	1,34 ***
Métier à prédominance masculine	0,74 ***	0,41 ***	0,60 ***	0,42 ***
Caractéristiques individuelles et professionnelles				
Moins de 30 ans	0,42 ***	0,60 ***	0,44 ***	0,63 ***
De 30 à moins de 40 ans	0,64 ***	0,63 ***	0,64 ***	0,66 ***
50 ans et plus	1,55 ***	1,36 ***	2,65 ***	1,85 ***
Supérieur à bac +2	NS	0,47 ***	NS	0,66 ***
Bac +2	1,29 ***	0,66 ***	0,88 ***	0,76 ***
CAP-BEP	NS	1,53 ***	0,70 ***	NS
Au plus brevet	1,30 ***	2,65 ***	NS	1,73 ***
Ressortissant européen ou né en Europe (hors France)	NS	1,69 ***	0,92 *	1,43 ***
Ressortissant non européen ou né hors Europe	1,24 ***	3,98 ***	NS	2,63 ***
Conjoint en emploi	1,81 ***	0,92 ***	0,75 ***	0,63 ***
Conjoint sans emploi	1,58 ***	1,31 ***	0,45 ***	NS
Au moins un enfant âgé de moins de 6 ans	3,24 ***	1,43 ***	1,19 ***	1,18 ***
de 6 à 10 ans	1,67 ***	1,27 ***	NS	0,85 ***
de 10 à 15 ans	1,60 ***	1,24 ***	0,77 ***	0,89 **
Fonctionnaire ou en CDI	0,77 ***	0,29 ***	0,42 ***	0,24 ***
Employeur public (État, collectivités locales, hôpitaux publics)	0,93 ***	1,11 ***	NS	1,31 ***
Pluriactif	4,67 ***	8,36 ***	7,37 ***	6,76 ***
Souhait d'un emploi avec...				
Rythme horaire plus adapté ou plus modulable	0,86 *	1,30 **	NS	2,07 ***
Cond. de travail moins pénibles ou plus adaptées à sa santé	NS	NS	1,24 *	NS
Taille de l'établissement				
Moins de 10 salariés	1,28 ***	1,96 ***	1,47 ***	1,67 ***
10 à 49 salariés	1,03 *	1,34 ***	NS	NS
500 salariés ou plus	1,16 ***	0,50 ***	NS	0,40 ***
Salarié de particuliers employeurs	2,72 ***	2,35 ***	6,71 ***	7,45 ***
Établissement situé en Ile-de-France	0,67 ***	0,50 ***	0,87 ***	0,91 *
Ancienneté dans l'entreprise ou la fonction publique				
Moins d'un an	0,74 ***	4,22 ***	1,18 **	7,20 ***
De un à moins de cinq ans	0,88 ***	4,01 ***	1,55 ***	6,40 ***
De cinq à moins de dix ans	NS	3,04 ***	1,18 ***	2,70 ***
<i>Effectifs observés</i>	<i>3 460</i>	<i>3 614</i>	<i>2 170</i>	<i>1 854</i>

Note : voir tableau précédent.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %, *** 1 %.

Champ : salariés (hors métiers de la 88^e catégorie de la FAP 87), personnes de référence du ménage ou conjoint ; France entière hors Mayotte (métropole en 2013).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.