

# Ségrégation professionnelle et temps partiel

**Le temps partiel, cause ou conséquence de la présence de femmes dans les métiers ?**

**Karine Briard**

*Dares - Mission animation de la recherche*

## Ségrégation professionnelle sexuée

Situation où les travailleurs sont assignés, de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leur sexe

## Ségrégation professionnelle sexuée

Situation où les travailleurs sont assignés, de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leur sexe

→ Enjeu en termes d'inégalités salariales, de progression professionnelle et développement de stéréotypes sexistes associés aux métiers

## Ségrégation professionnelle sexuée

Situation où les travailleurs sont assignés, de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leur sexe

→ Enjeu en termes d'inégalités salariales, de progression professionnelle et développement de stéréotypes sexistes associés aux métiers

## Métiers « féminins », métiers « masculins »

- Plusieurs critères fondés sur le ratio femmes / hommes
- **Prédominance sexuée au sens de C. Hakim :**  
Un métier est à prédominance féminine (resp. masculine) si la proportion de femmes (resp. d'hommes) dans le métier est d'au moins 15 points supérieure à la proportion de femmes (resp. d'hommes) dans la population salariée  
→ Seuil de **65 %** en France  
→ Référence au degré de mixité de la population en emploi  
Sous-estimation de la ségrégation, car la moindre participation des femmes au marché du travail est prise comme donnée

## Constat

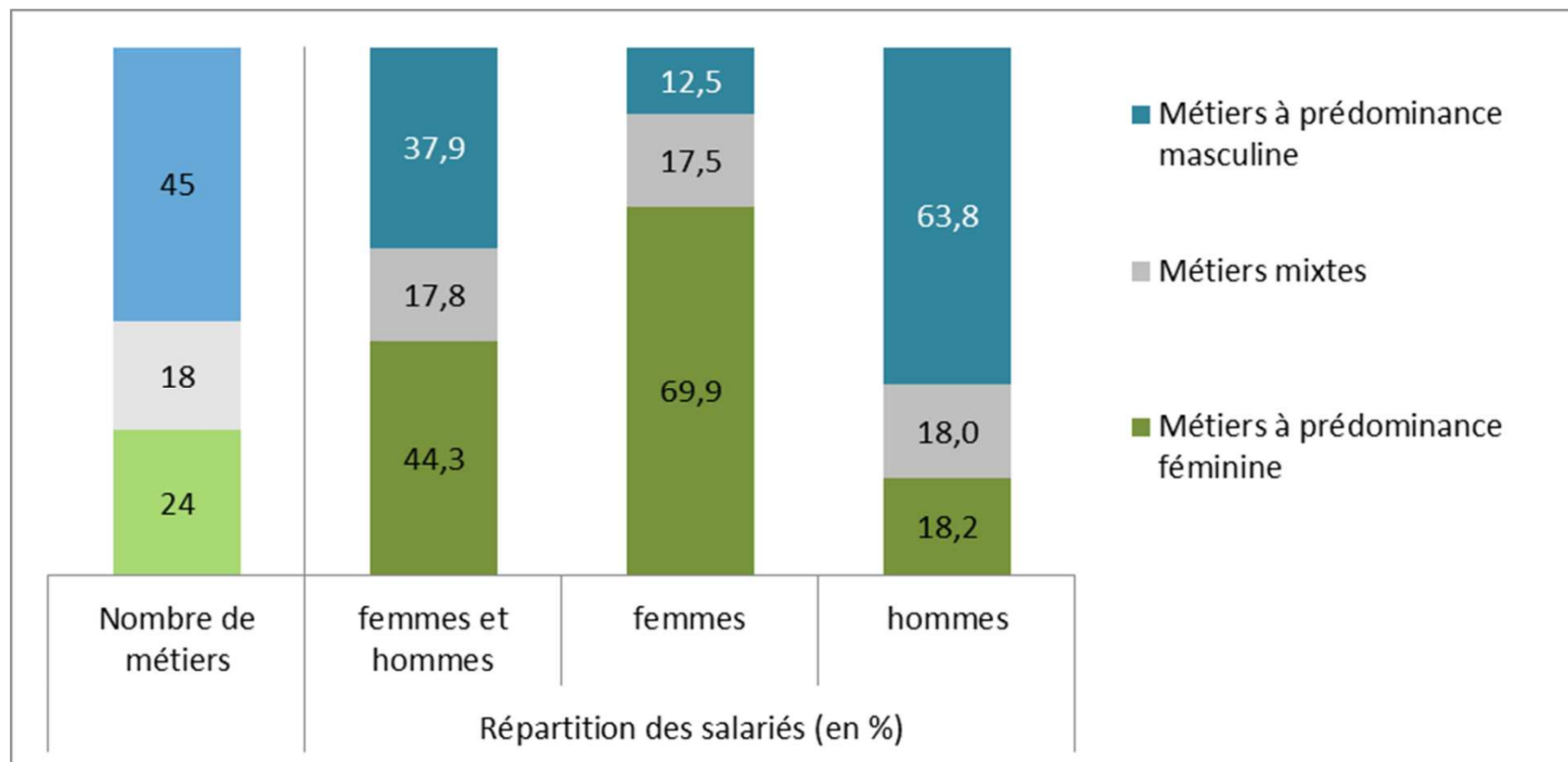
- **Les femmes et les hommes occupent des métiers différents**

Sur 87 métiers, 69 sont « sexués » :

24 métiers à prédominance féminine, 45 métiers à prédominance masculine

70 % des femmes dans 24 métiers, 64 % des hommes dans 45 métiers

## Les femmes travaillent dans un moins grand nombre de professions que les hommes



Répartition de la population salariée en 87 familles professionnelles.

Champ : salariés ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016.

## Constat

- **Les femmes et les hommes occupent des métiers différents**

Sur 87 métiers, 69 sont « sexués » :

24 métiers à prédominance féminine, 45 métiers à prédominance masculine

70 % des femmes dans 24 métiers, 64 % des hommes dans 45 métiers

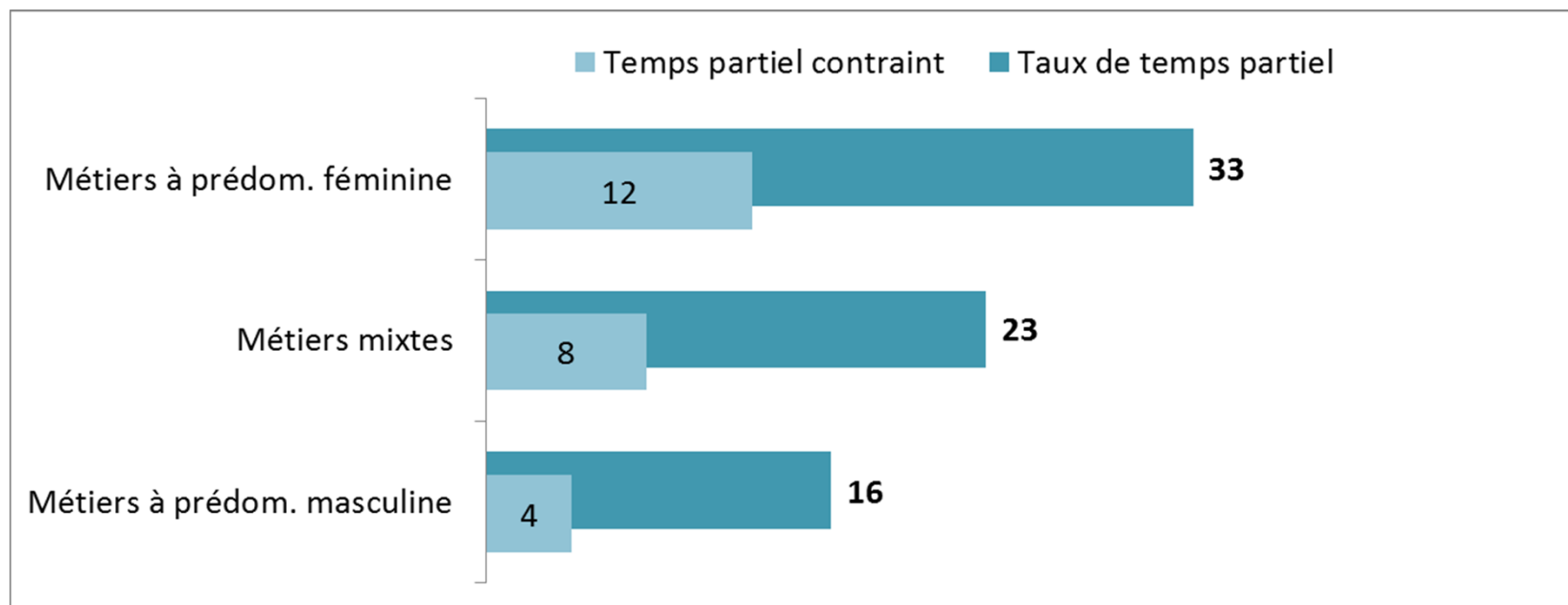
- **Une inégale répartition du temps partiel entre les métiers**

33 % de salariées à temps partiel dans les 24 métiers féminisés,

16 % dans les métiers masculinisés

## Taux de temps partiel et de temps partiel contraint des femmes selon le caractère sexué des métiers

En %



Champ : femmes salariées.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016.



## Constat

- **Les femmes et les hommes occupent des métiers différents**

Sur 87 métiers, 69 sont « sexués » :

24 métiers à prédominance féminine, 45 métiers à prédominance masculine

70 % des femmes dans 24 métiers, 64 % des hommes dans 45 métiers

- **Une inégale répartition du temps partiel entre les métiers**

33 % de salariées à temps partiel dans les 24 métiers féminisés,

16 % dans les métiers masculinisés

## Quelles raisons : facteurs d'offre ou de demande de travail ?

- Préférences différentes quant à la nature des activités et du temps de travail ?
- Mécanismes de sélection plus ou moins explicites ?

## Constat

- **Les femmes et les hommes occupent des métiers différents**

Sur 87 métiers, 69 sont « sexués » :

24 métiers à prédominance féminine, 45 métiers à prédominance masculine

70 % des femmes dans 24 métiers, 64 % des hommes dans 45 métiers

- **Une inégale répartition du temps partiel entre les métiers**

33 % de salariées à temps partiel dans les 24 métiers féminisés,

16 % dans les métiers masculinisés

## Quelles raisons : facteurs d'offre ou de demande de travail ?

- Préférences différentes quant à la nature des activités et du temps de travail ?
- Mécanismes de sélection plus ou moins explicites ?

## Question étudiée

→ Quel lien entre caractère sexué du métier et taux de temps partiel contraint ?

## Déroulement de la présentation

- **Quelles explications à l'existence et la persistance de la ségrégation professionnelle entre femmes et hommes ?**
- **Ségrégation et usages différenciés du temps partiel : des lignes de clivage communes ?**
- **Quels liens entre ségrégation et temps partiel contraint pour les salarié·e·s ?**

## Causes de la ségrégation sexuée : de multiples thèses

- **Thèses fondées sur la primauté des effets d'offre de travail**
  - Capital humain ; différences compensatrices
    - Contestées empiriquement
  - Essentialisme de genre ; théorie des préférences (Hakim)
    - Modèles de genre et sociaux exogènes

## Causes de la ségrégation sexuée : de multiples thèses

- **Thèses fondées sur la primauté des effets d'offre de travail**
  - Capital humain ; différences compensatrices
    - Contestées empiriquement
  - Essentialisme de genre ; théorie des préférences (Hakim)
    - Modèles de genre et sociaux exogènes
- **Théories institutionnalistes**
  - Caractère multidimensionnel de la ségrégation
  - Rôle de la demande de travail :  
théorie de la discrimination (Phelps) ; dualisme du marché du travail (Piore)
  - Rôle des rapports de force et de la menace :  
psychologie sociale ; théorie de la pollution (Goldin)
    - Illustrations empiriques du rôle des syndicats, des ordres professionnels et des pouvoirs publics dans la ségrégation pour « maintenir l'ordre social »  
(ex : Cacouault-Bitaud ; Bergmann)

## Ségrégation et usages différenciés du temps partiel

L'inégale répartition du temps de travail entre les femmes et les hommes est analysée à la fois comme cause et conséquence de la ségrégation sexuée

## Ségrégation et usages différenciés du temps partiel

L'inégale répartition du temps de travail entre les femmes et les hommes est analysée à la fois comme cause et conséquence de la ségrégation sexuée

- **Offre de travail à temps partiel**
  - Temps partiel choisi : une femme sur cinq, moins d'un homme sur vingt
  - Motifs différents pour les femmes et les hommes

## Raisons du temps partiel : des logiques différentes pour les femmes et les hommes

	En %	
	Femmes	Hommes
<b>Temps partiel « contraint » :</b> impossibilité de travailler davantage d'heures	36,1	39,7
<b>Temps partiel « choisi » :</b> possibilité de 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

Champ : femmes et hommes salariés en emploi lors de l'enquête.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016.



## Ségrégation et usages différenciés du temps partiel

L'inégale répartition du temps de travail entre les femmes et les hommes est analysée à la fois comme cause et conséquence de la ségrégation sexuée

- **Offre de travail à temps partiel**
  - Temps partiel choisi : une femme sur cinq, moins d'un homme sur vingt
  - Motifs différents pour les femmes et les hommes
  - Différences de préférences *innées*  
ou de préférences *adaptées*, après prise en compte des normes sociales, des difficultés d'articulation vie pro/vie familiale, etc. ?

## Ségrégation et usages différenciés du temps partiel

L'inégale répartition du temps de travail entre les femmes et les hommes est analysée à la fois comme cause et conséquence de la ségrégation sexuée

- **Offre de travail à temps partiel**

- Temps partiel choisi : une femme sur cinq, moins d'un homme sur vingt
- Motifs différents pour les femmes et les hommes
- Différences de préférences *innées* ou de préférences *adaptées*, après prise en compte des normes sociales, des difficultés d'articulation vie pro/vie familiale, etc. ?

- **Demande de travail à temps partiel**

- Satisfaire les besoins en main-d'œuvre en attirant et fidélisant la population féminine
- Faire face aux variations de la demande sur des postes à faible qualification, autorisant un turn-over élevé (marché secondaire)

## Ségrégation et usages différenciés du temps partiel

L'inégale répartition du temps de travail entre les femmes et les hommes est analysée à la fois comme cause et conséquence de la ségrégation sexuée

- **Offre de travail à temps partiel**

- Temps partiel choisi : une femme sur cinq, moins d'un homme sur vingt
- Motifs différents pour les femmes et les hommes
- Différences de préférences *innées*  
ou de préférences *adaptées*, après prise en compte des normes sociales, des difficultés d'articulation vie pro/vie familiale, etc. ?

- **Demande de travail à temps partiel**

- Satisfaire les besoins en main-d'œuvre en attirant et fidélisant la population féminine
- Faire face aux variations de la demande sur des postes à faible qualification, autorisant un turn-over élevé (marché secondaire)

→ **Temps partiel « choisi »** lorsque rencontre de la demande et de l'offre de temps partiel  
**temps partiel « contraint »** lorsque la demande bride l'offre

**Quel lien entre temps partiel et caractère sexué du métier exercé ?**

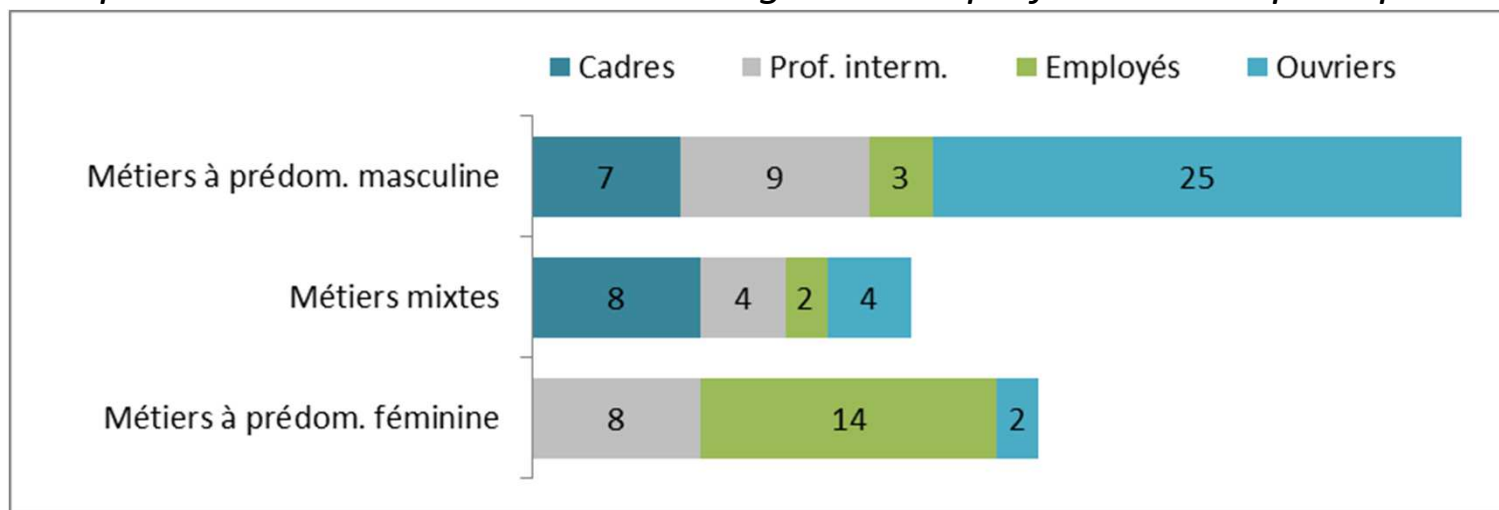
## Quel lien entre temps partiel et caractère sexué du métier exercé ?

- **Source** : enquêtes Emploi 2013 à 2016 (empilées)
- **Métiers** : définis à partir de la nomenclature des familles professionnelles (FAP 87)

## Ségrégation professionnelle sur la base des FAP : un croisement entre ségrégation hiérarchique et ségrégation horizontale

- **Nomenclature FAP des familles professionnelles** : rapprochement entre
  - le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) de Pôle emploi,
  - la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee.

*Répartition des métiers selon la catégorie socioprofessionnelle principale*



→ Pas de métiers de cadres parmi les métiers « féminins »,  
en majorité des métiers d'ouvriers parmi les métiers « masculins »

## Quel lien entre temps partiel et caractère sexué du métier exercé ?

- **Source** : enquêtes Emploi 2013 à 2016 (empilées)
- **Métiers** : définis à partir de la nomenclature des familles professionnelles (FAP 87)
- **Estimations des probabilités d'être à temps partiel et à temps partiel contraint**
  - Séparées pour les femmes et les hommes
  - Par grands groupes socioprofessionnels : cadres et PI, employés et ouvriers
  - Variables explicatives :
    - caractère sexué du métier : prédominance féminine, masculine ou mixte (*réf*)
    - âge, diplôme
    - situation familiale : conjoint en emploi ou non ;  
0 enfant, nombre d'enfants de 6 à 10 ans, 10 à 15 ans
    - type de contrat (CDI-fonctionnaire / court) ; type d'employeur (public / privé)
    - pluriactivité
    - souhait d'un emploi aux horaires plus modulables, d'un emploi moins pénible
    - taille de l'établissement
    - ancienneté dans l'entreprise ou l'administration

Probabilité d'être à temps partiel	Femmes	Hommes
<b>Prédominance sexuée du métier exercé</b>		
Métier à prédominance féminine	1,49 ***	1,41 ***
Métier à prédominance masculine	0,61 ***	0,49 ***
<b>Caractéristiques individuelles et professionnelles</b>		
Moins de 30 ans	0,61 ***	0,58 ***
De 30 à 39 ans	0,78 ***	0,67 ***
50 ans et plus	1,52 ***	2,18 ***
Fonctionnaire ou en CDI	0,57 ***	0,33 ***
Employeur public (État, collectivités locales, hôpitaux publics)	0,85 ***	0,92 *
Pluriactif	1,18 ***	NS
Conjoint en emploi	1,39 ***	0,70 ***
Conjoint sans emploi	1,39 ***	0,59 ***
Aucun enfant de moins de 15 ans	0,51 ***	NS
Nombre d'enfants de 6 à 10 ans	1,23 ***	NS
Nombre d'enfants de 10 à 15 ans	0,97 *	0,81 ***
Supérieur à bac +2	0,76 ***	0,82 ***
Bac +2	0,88 ***	0,74 ***
CAP-BEP	1,16 ***	0,77 ***
Au plus brevet	1,58 ***	1,22 ***
Souhait d'un emploi avec...		
Rythme horaire plus adapté ou plus modulable	1,18 ***	NS
Conditions de travail moins pénibles ou plus adaptées à sa santé	1,21 ***	1,32 **
Établissement de moins de 10 salariés	1,35 ***	1,48 ***
Établissement de 10 à 49 salariés	1,07 ***	NS
Établissement de 500 salariés ou plus	0,90 ***	0,79 ***
Ancienneté de moins d'un an	1,34 ***	2,87 ***
Ancienneté de un à moins de cinq ans	1,43 ***	2,57 ***
Ancienneté de cinq à moins de dix ans	1,21 ***	1,52 ***
<b>Effectifs concernés</b>	<b>25 281</b>	<b>3 966</b>

Rapport de chances



## Le temps partiel : plus souvent dans les métiers féminisés, pour les femmes et les hommes

### *Estimation de la probabilité d'être à temps partiel*

	Rapport de chances	
	Femmes	Hommes
<b>Prédominance sexuée du métier exercé</b>		
Féminine	1,49 ***	1,41 ***
Masculine	0,61 ***	0,49 ***

Champ : salariés.

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

Probabilité d'être à temps partiel contraint	Femmes	Hommes
<b>Prédominance sexuée du métier exercé</b>		
Métier à prédominance féminine	1,20 ***	NS
Métier à prédominance masculine	0,81 ***	0,69 ***
<b>Caractéristiques individuelles et professionnelles</b>		NS
Moins de 30 ans	1,53 ***	NS
De 30 à 39 ans	NS	NS
50 ans et plus	0,72 ***	0,53 ***
Fonctionnaire ou en CDI	0,32 ***	0,43 ***
Employeur public (État, collectivités locales, hôpitaux publics)	NS	NS
Pluriactif	1,75 ***	1,71 *
Conjoint en emploi	0,61 ***	0,77 ***
Conjoint sans emploi	0,82 ***	NS
Aucun enfant de moins de 15 ans	1,83 ***	0,75 **
Nombre d'enfants de 6 à 10 ans	0,84 ***	0,75 ***
Nombre d'enfants de 10 à 15 ans	1,18 ***	NS
Supérieur à bac +2	0,45 ***	0,61 ***
Bac +2	0,51 ***	NS
CAP-BEP	1,43 ***	1,63 ***
Au plus brevet	1,89 ***	2,10 ***
Souhait d'un emploi avec...		
Rythme horaire plus adapté ou plus modulable	1,75 ***	1,71 *
Conditions de travail moins pénibles ou plus adaptées à sa santé	NS	0,58 **
Établissement de moins de 10 salariés	1,29 ***	NS
Établissement de 10 à 49 salariés	1,10 **	NS
Établissement de 500 salariés ou plus	0,44 ***	0,36 ***
Ancienneté de moins d'un an	3,42 ***	5,86 ***
Ancienneté de un à moins de cinq ans	3,02 ***	4,58 ***
Ancienneté de cinq à moins de dix ans	1,86 ***	2,33 ***
<b>Effectifs concernés</b>	<b>8 933</b>	<b>1 502</b>

Rapport de chances

## Le temps partiel contraint : plus souvent dans les métiers féminisés, pour les femmes, moins souvent dans les métiers masculinisés

### Estimation de la probabilité d'être à temps partiel contraint

Rapports de chances

	Femmes		Hommes	
	À temps partiel	À TP contraint	À temps partiel	À TP contraint
<b>Prédominance sexuée du métier exercé</b>				
Féminine	1,49 ***	1,20 ***	1,41 ***	NS
Masculine	0,61 ***	0,81 ***	0,49 ***	0,69 ***

Champ : salariés.

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

## Une culture du temps partiel au niveau sectoriel ?

### *Estimation des probabilités d'être à temps partiel et à temps partiel contraint*

Rapport de chances

	Femmes		Hommes	
	À temps partiel	À TP contraint	À temps partiel	À TP contraint
<b>Prédominance sexuée du métier exercé</b>				
Féminine	1,42 ***	1,15 ***	1,34 ***	NS
Masculine	0,63 ***	0,82 ***	0,49 ***	0,77 **
<b>Taux de temps partiel dans le secteur <u>hors</u> métier exercé</b>				
Temps partiel	1,01 ***	1,02 ***	1,05 ***	0,97 ***
Temps partiel contraint	NS	0,98 ***	0,95 ***	1,09 ***

Champ : salariés.

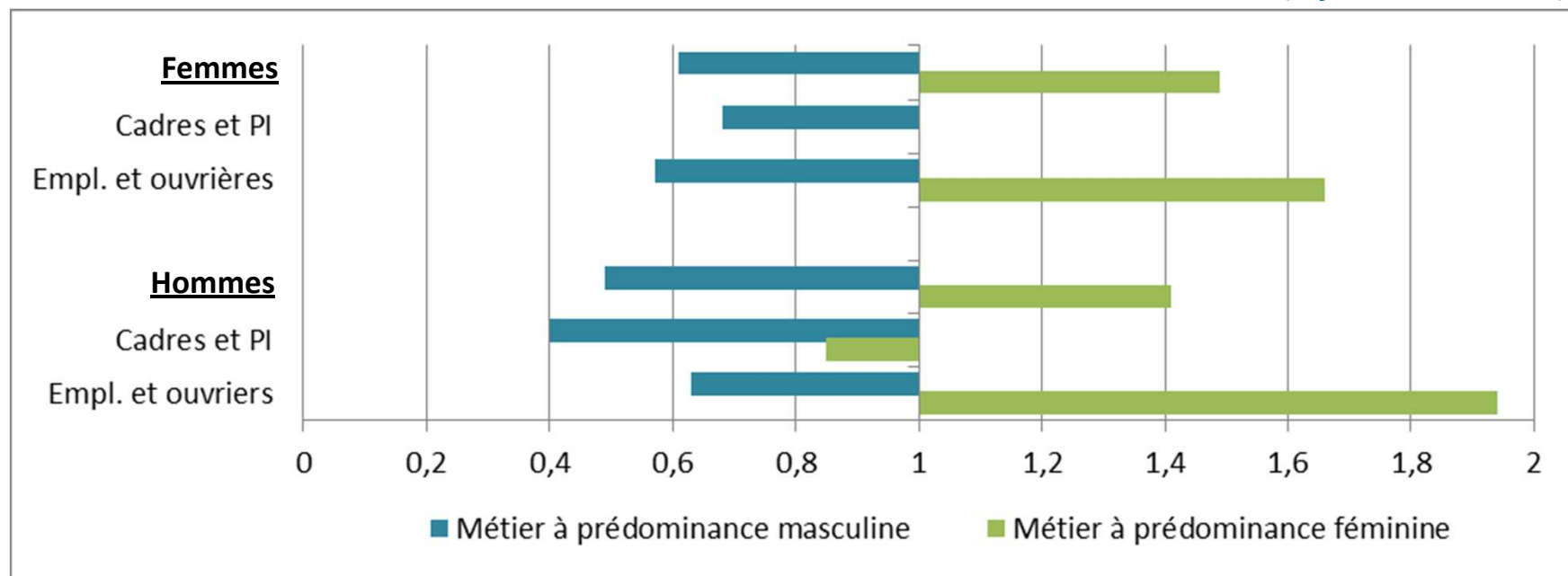
Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016 ; calculs de l'auteur.

## Le temps partiel :

plus fréquent dans les métiers féminisés pour les employés et ouvriers,  
femmes et hommes ;  
moins fréquent dans les métiers masculinisés

*Probabilité d'être à temps partiel*

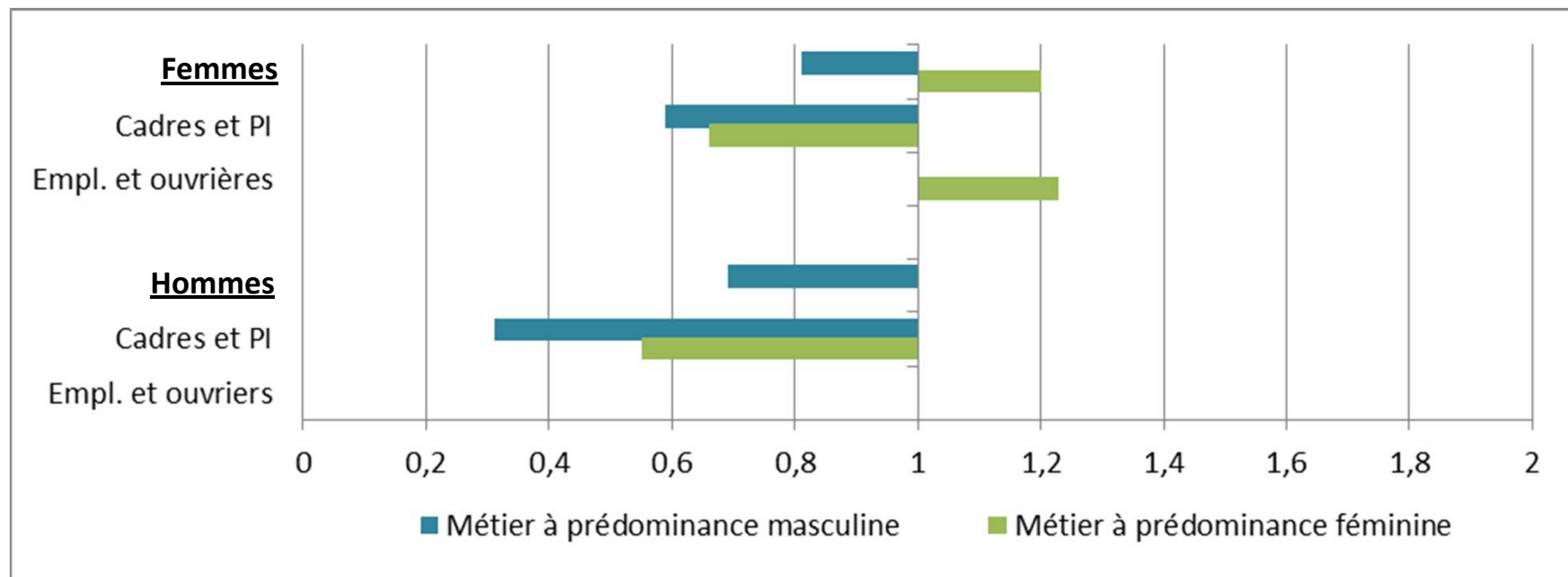
Rapport de chances  
(réf : métier mixte)



## Le temps partiel contraint :

plus fréquent dans les métiers féminisés pour les employées et les ouvrières, moins fréquent dans les métiers sexués pour les femmes et hommes cadres ou professions intermédiaires

Probabilité d'être à temps partiel contraint Rapport de chances  
(réf : métier mixte)

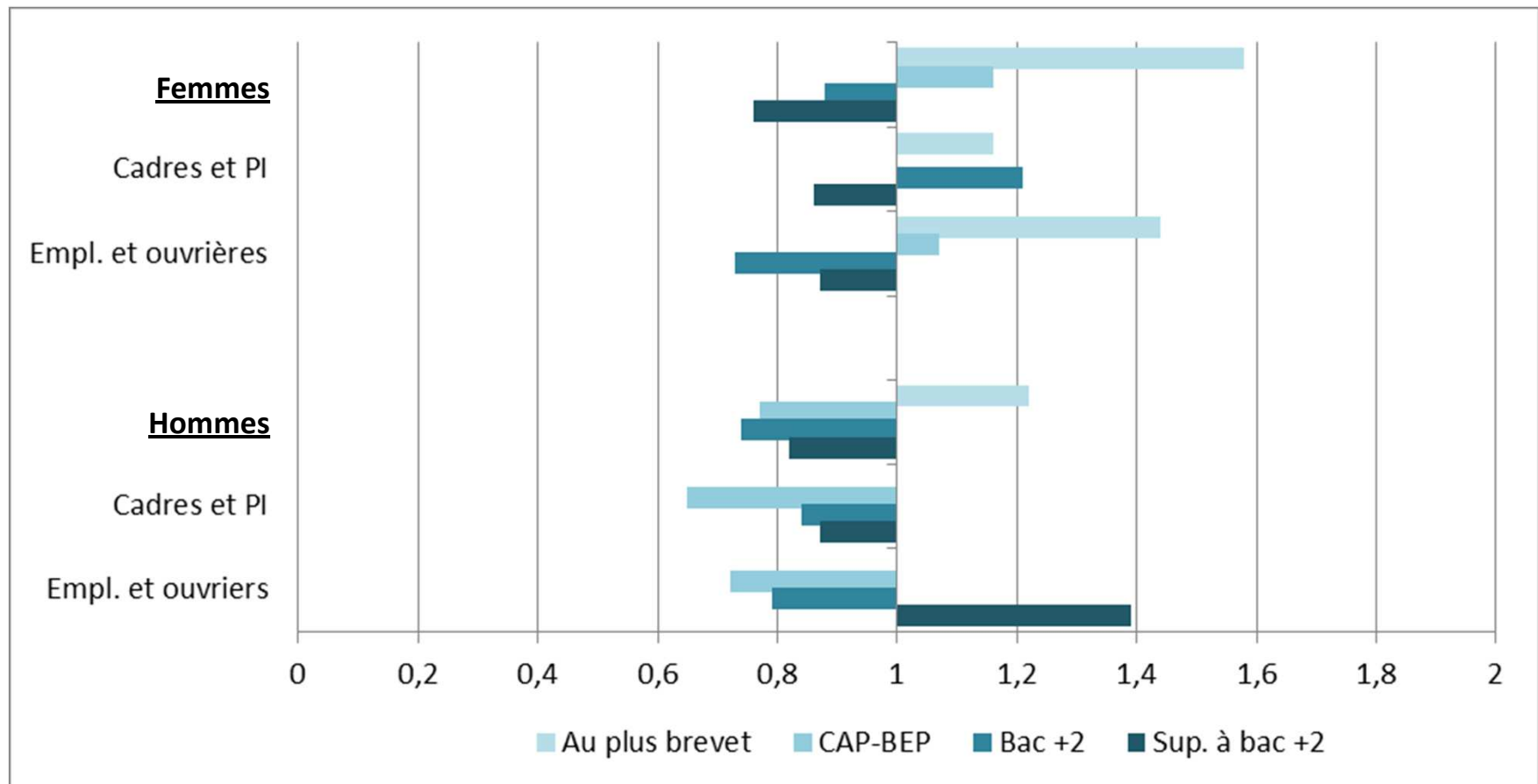


## Le temps partiel :

d'autant plus fréquent pour les femmes qu'elles sont peu diplômées  
plus fréquent pour les hommes titulaires du seul baccalauréat

*Probabilité d'être à temps partiel*

Rapport de chances  
(réf : bac)

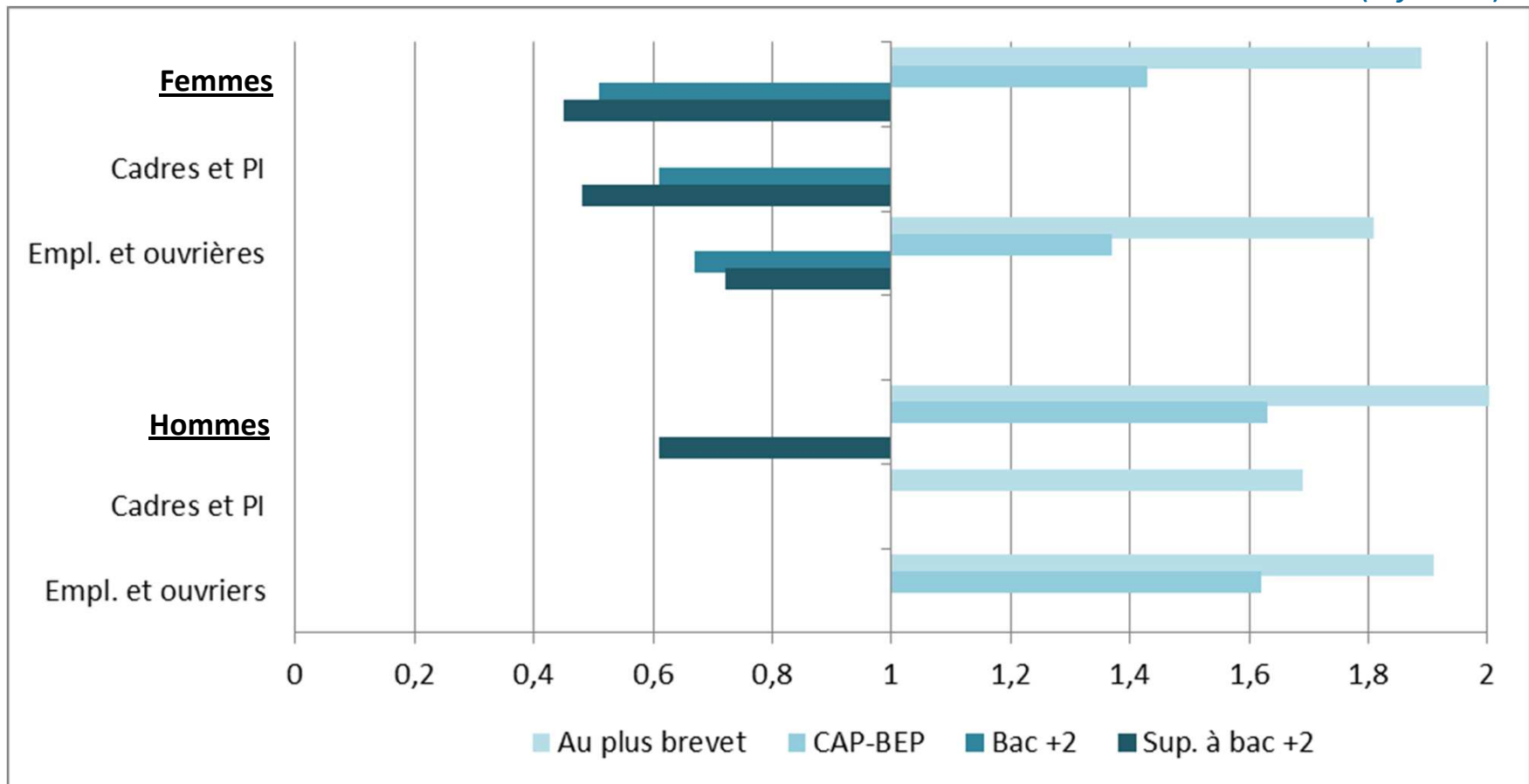


## Le temps partiel contraint :

plus fréquent pour les peu diplômés, femmes et hommes  
moins fréquent pour les femmes diplômées du supérieur

*Probabilité d'être à temps partiel contraint*

Rapport de chances  
(réf : bac)



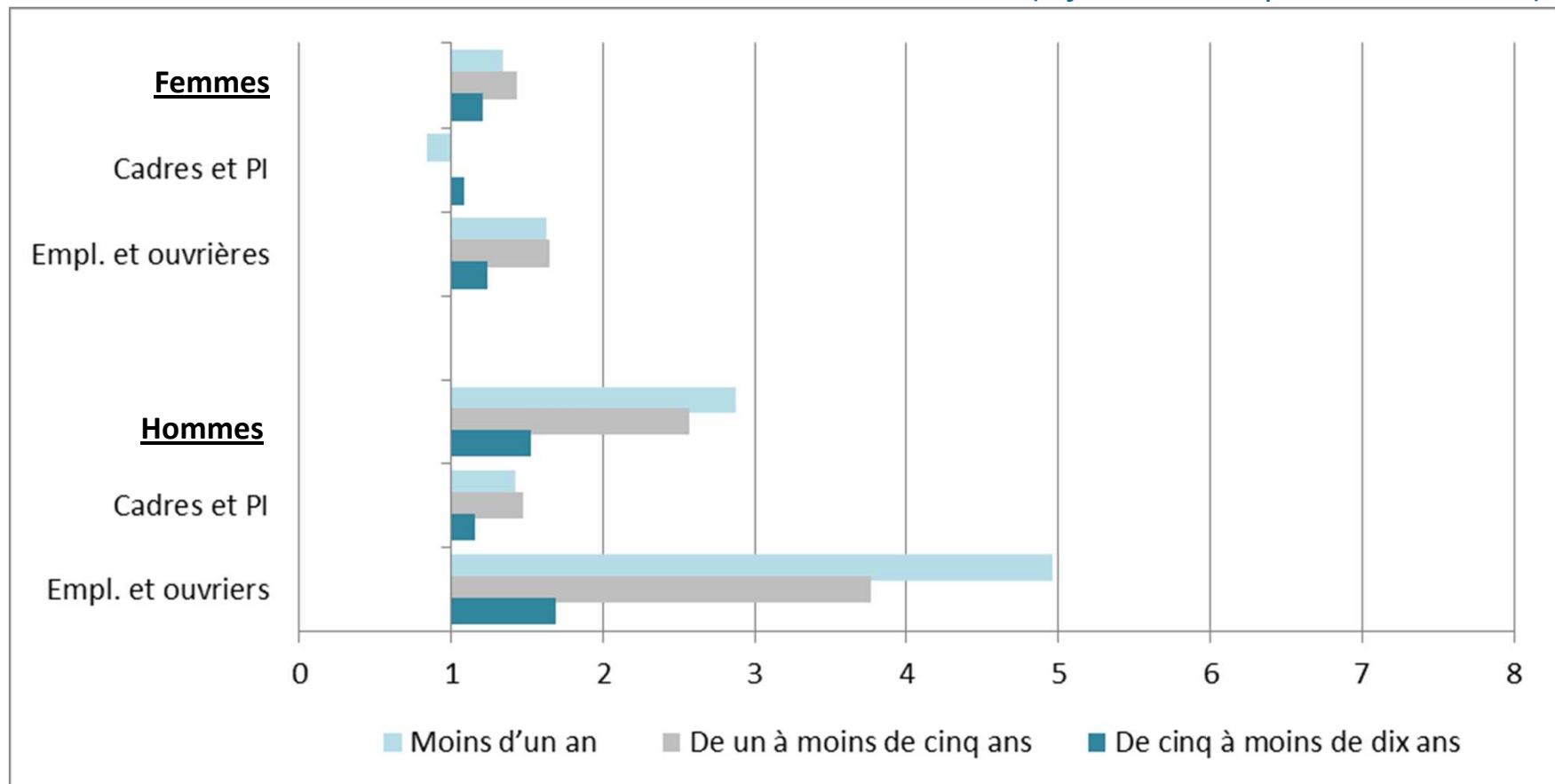


## Le temps partiel :

plus fréquent pour les femmes et les hommes employés et ouvriers justifiant de moins de 5 ans d'ancienneté

*Probabilité d'être à temps partiel*

Rapport de chances  
(réf : 10 ans ou plus d'ancienneté)

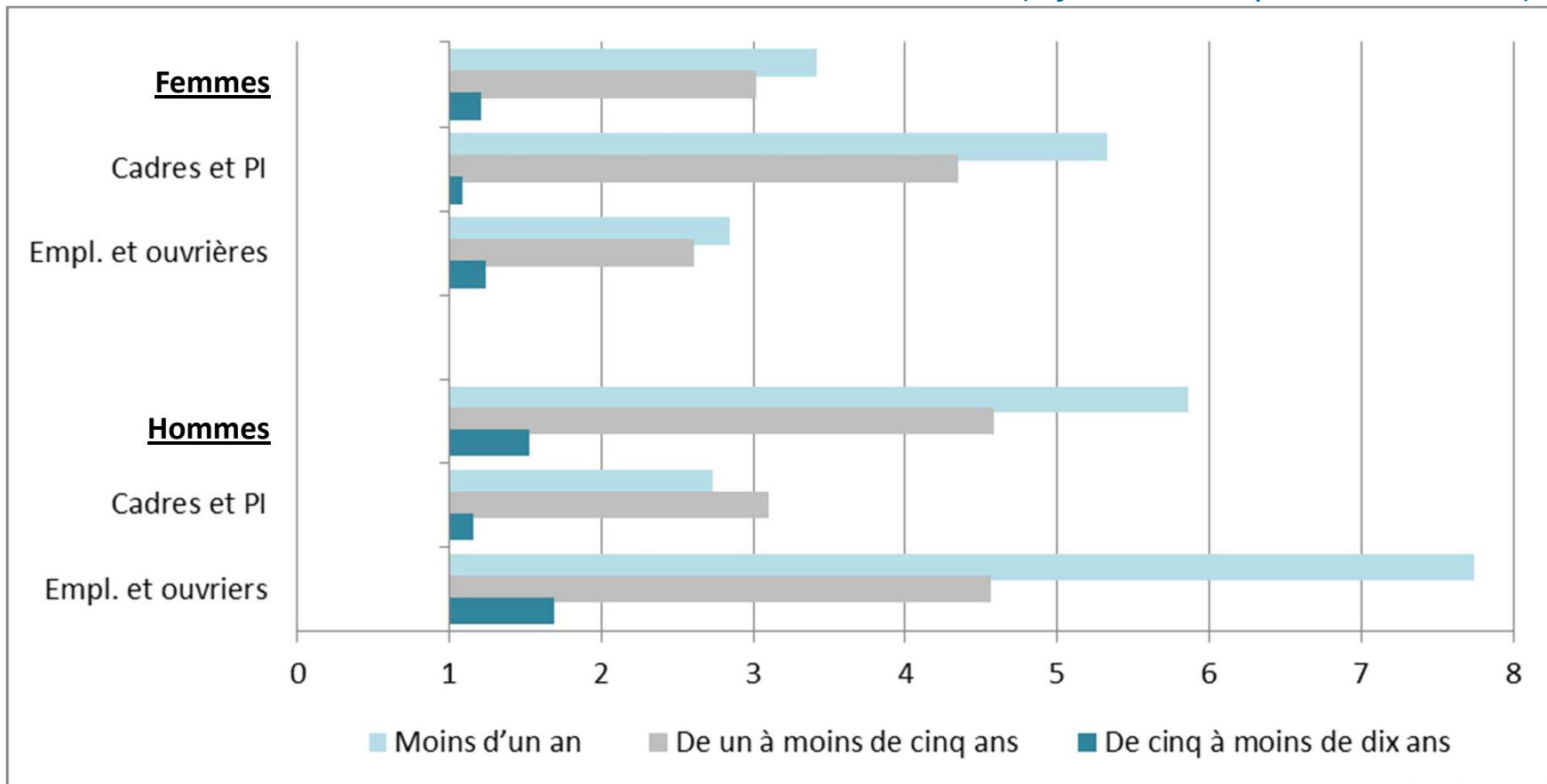


## Le temps partiel contraint :

plus fréquent pour les femmes et les hommes justifiant de moins de 5 ans d'ancienneté

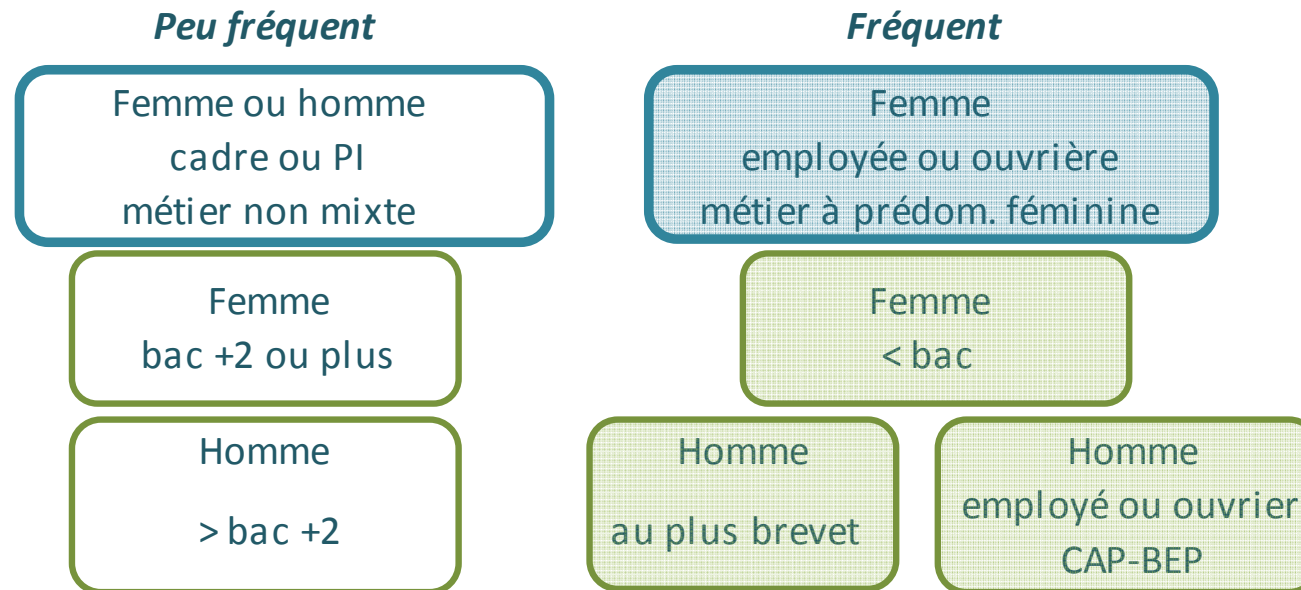
*Probabilité d'être à temps partiel contraint*

Rapport de chances  
(réf : 10 ans ou plus d'ancienneté)



## Pour résumer...

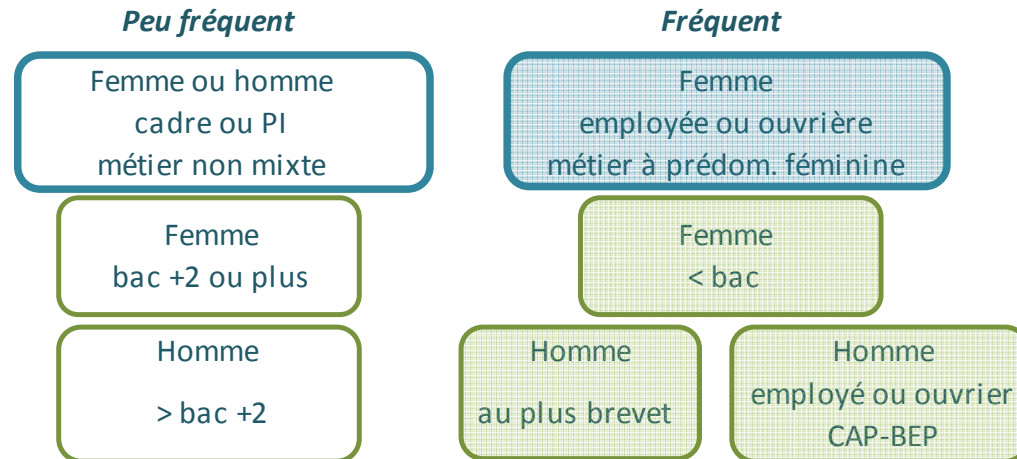
### Temps partiel contraint



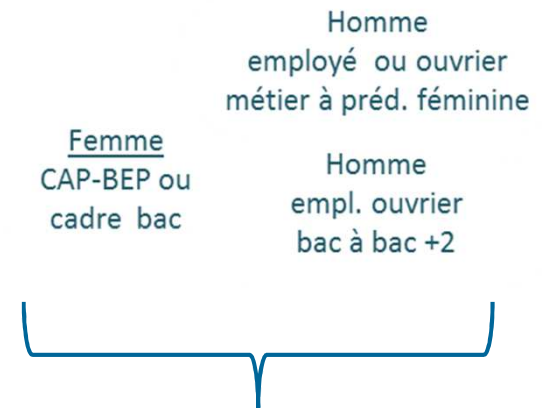
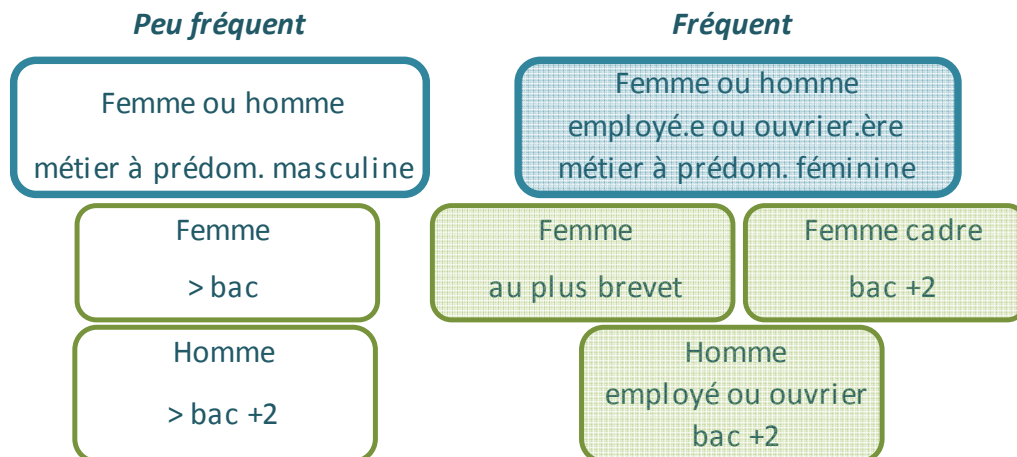
- Temps partiel contraint : population plutôt peu qualifiée, les femmes concernées concentrées dans certains métiers
- Recoupement entre métiers à prédominance féminine d'employées ou ouvrières et temps partiel contraint

## ... et le temps partiel choisi ?

### Temps partiel contraint



### Temps partiel



Femmes moyennement diplômées et hommes employés ou ouvriers exerçant plutôt des métiers féminisés

## Des questions en suspens...

- **Ségrégation et polarisation des emplois à temps partiel**
  - Quid du principe de « rémunération égale pour un travail de *valeur égale* » ?
- **Quels effets de nomenclature ?**
  - Isoler la *ségrégation horizontale* de la *ségrégation hiérarchique*
  - Insuffisance de la nomenclature d'activités pour comparer les situations féminines et masculines ?
- **Quelle articulation entre pratiques professionnelles, environnement professionnel et temps de travail ?**
  - Question des rôles respectifs des impératifs de la production et de l'organisation sociale (coordination entre pairs, entre métiers, mixité des équipes, modalités d'aménagement du temps de travail, etc.)

DARES

**Merci de votre attention**