
Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ?

Part-Time and Gender Segregation: Individual or Professional Matter?

Karine Briard



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/9796>

DOI : 10.4000/travailemloi.9796

ISSN : 1775-416X

Éditeur

DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée

Date de publication : 1 mars 2020

Pagination : 31-60

ISSN : 0224-4365

Référence électronique

Karine Briard, « Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? », *Travail et Emploi* [En ligne], 161 | 2020, mis en ligne le 01 mars 2021, consulté le 13 avril 2021. URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/9796> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/travailemloi.9796>

© Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ?

*Karine Briard**

Les femmes privilégient-elles des métiers où le temps partiel est répandu ou est-ce l'exercice de certains métiers par les femmes qui y favorise le temps partiel ? L'article propose un éclairage de cette question en rappelant les thèses liant ségrégation et temps de travail et en exploitant les enquêtes *Emploi* de l'Insee de 2013 à 2016. L'analyse rend compte de l'importance de la ségrégation professionnelle sexuée en France et de la fréquence du temps partiel dans les métiers mixtes et féminisés, que le temps partiel soit attaché au poste ou demandé par les salarié-es. Le temps partiel « contraint » est l'attribut d'une main-d'œuvre employée et ouvrière surreprésentée dans les métiers féminisés, aussi bien féminine que masculine. Le temps partiel « choisi » concerne davantage les femmes, plutôt les non-cadres des métiers mixtes et féminisés, et répond à des motivations différentes pour chacun des sexes : familiales pour les femmes, professionnelles pour les hommes. Pour eux, le recours au temps partiel semble lié à l'organisation du travail, ce qui est moins évident pour les femmes.

En France, comme dans de nombreux pays, les femmes et les hommes se concentrent dans des métiers différents (ARGOUARC'H, CALAVREZO, 2013). Cette ségrégation professionnelle constitue le terreau de multiples inégalités (entre autres, BURCHELL *et al.*, 2014). Elle renforce les stéréotypes de genre qui restreignent les possibilités d'emploi de chacun des sexes et elle entrave l'allocation optimale de la main-d'œuvre au sein de l'appareil productif. Elle crée des inégalités dans la reconnaissance et la valorisation des compétences mises en œuvre dans les professions selon que celles-ci sont occupées par des femmes ou des hommes et, plus largement, elle participe de la moindre rémunération des femmes par rapport aux hommes (ALONZO, 2000 ; GRIMSHAW, RUBERY, 2007 ; LEMIERE, SILVERA, 2010).

* Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), Mission animation de la recherche (MAR); karine.briard@travail.gouv.fr.

Vu à la fois comme cause et conséquence de l'inégale répartition des deux sexes entre les professions, le temps partiel est plus répandu dans les professions où les femmes sont les plus présentes (DOLADO *et al.*, 2003 ; SPARREBOOM, 2018). D'un côté, les femmes se dirigeraient préférentiellement vers des métiers leur offrant des conditions de travail compatibles avec leurs charges familiales, que ce soit en raison de leur préférence « innée » pour les activités domestiques (HAKIM, 2002) ou de leur assignation sociale (McRAE, 2003 ; HIMMELWEIT, SIGALA, 2005). D'un autre côté, une présence importante de femmes dans un métier favoriserait le développement du temps partiel dans la pratique professionnelle et les normes d'organisation du temps de travail (par exemple, LAPEYRE, ROBELET, 2007 ; ZAIDMAN, 2007). Ces deux analyses sont rarement convoquées conjointement, ce qui laisse ouverte la question de savoir si l'une ou l'autre prédomine selon les métiers.

L'évaluation se heurte à la difficulté de distinguer, au sein des décisions d'offre de (temps de) travail, ce qui relève de la dimension purement individuelle, comme les préférences intrinsèques des salarié-es, ou de la dimension collective, qu'il s'agisse d'injonctions sociales ou de contraintes formelles liées à l'organisation productive au sein des entreprises ou des unités de travail. Si plusieurs sociologues et historien-nes ont analysé qualitativement l'organisation sexuée du temps de travail à partir d'études de terrain (entre autres, CATTANÉO, 1997 ; ALONZO, 2000 ; ANGELOFF, 2000), ce sujet reste un angle mort de l'analyse économique quantitative. Quelques études apportent néanmoins des indications sur le niveau d'activité des femmes selon la prédominance sexuée de leur métier¹. Celle de Dina OKAMOTO et Paula ENGLAND (1999), sur les États-Unis, conclut à l'absence de preuve quant à une plus forte présence des femmes dans des métiers où elles seraient moins pénalisées en cas d'absence (du fait d'une maternité, par exemple). Celle de Daniel GUINEA-MARTIN et Cristina SOLERA (2013), sur quatre pays européens, établit un lien plus ou moins fort selon les pays entre l'exercice d'un métier féminisé par les femmes et leur probabilité de connaître des périodes d'inactivité. Ainsi, au Danemark, la flexibilité du marché du travail, adossée à un haut degré de protection sociale et à des politiques d'articulation entre vies familiale et professionnelle, limite l'inactivité des femmes quelle que soit la prédominance sexuée de leur métier. À l'opposé, au Royaume-Uni, la forte segmentation du marché du travail, qui fait coexister des emplois protégés et des emplois très flexibles et précaires, est conjuguée à une faible protection sociale non compensée par la solidarité familiale, ce qui se traduit par un risque d'inactivité plus élevé pour les femmes qui occupent des emplois féminisés, lesquels cumulent faibles rémunérations et conditions de travail dégradées. En Italie et en Espagne, la prédominance féminine du métier joue un rôle moindre sur l'inactivité des femmes que d'autres caractéristiques de l'emploi, comme la catégorie socioprofessionnelle, le type de contrat ou la nature de l'employeur.

1. Dans le texte, les expressions « métiers féminisés (masculinisés) » et « métiers à prédominance féminine (masculine) » sont employées de façon équivalente pour désigner des métiers principalement exercés par des femmes (des hommes). Nous revenons plus loin dans l'article sur les seuils de femmes et d'hommes usuellement retenus.

Une façon de déterminer le sens de la causalité entre temps de travail et ségrégation professionnelle consisterait à suivre, métier par métier et sur longue période, la dynamique des interactions entre les dimensions individuelles et collectives qui se jouent dans l'exercice d'un métier et la capacité des salarié·es à choisir le temps qu'il·elles y consacrent. Cette démarche réclamerait toutefois un travail de collecte de données très important, non réalisé à ce jour. Tout en resituant la situation actuelle au regard des évolutions des dernières décennies, le présent article s'attache plus modestement à éclairer, sur la période récente, le lien entre le temps partiel et le caractère sexué des métiers en s'appuyant sur trois niveaux d'analyse économique : macro, méso et micro.

Dans une première section, l'article rappelle ainsi comment, au cours du xx^e siècle, l'emploi salarié des femmes a crû à côté de celui des hommes, c'est-à-dire dans d'autres professions, segments et secteurs d'activité, et comment cette dualité de l'emploi salarié fait écho à une dualité en termes de temps de travail. Mobilisant les théories de la ségrégation professionnelle et du dualisme du marché du travail, la deuxième section tente de décrire les mécanismes expliquant le recoupement entre un partage sexué des professions et la fréquence du temps partiel dans certaines d'entre elles. Exploitant les enquêtes *Emploi* de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) 2013 à 2016 (encadré 1), la suite de l'article s'attache à quantifier les liens entre ségrégation professionnelle et temps partiel en France selon les trois niveaux d'analyse indiqués (macro, méso et micro). Ainsi, la troisième section vise à apprécier dans quelle mesure, à l'image des salariats masculin et féminin, le temps partiel est inégalement réparti entre les métiers. L'ampleur de la ségrégation entre professions et au sein de l'emploi à temps partiel y est évaluée en distinguant 87 métiers. La quatrième section esquisse les logiques qui pourraient conduire à une plus ou moins grande fréquence du temps partiel au sein des professions. Pour cela, elle détaille, d'un côté, les motifs avancés par les salarié·es pour justifier d'être à temps partiel en fonction de la prédominance sexuée de leur métier et, de l'autre, la part du temps partiel dans les métiers les plus concernés,

ENCADRÉ 1

Sources et définitions

L'analyse s'appuie sur les données des enquêtes *Emploi* de 2013 à 2016 menées par l'Insee. L'enquête *Emploi* est réalisée auprès des ménages résidant en logement ordinaire, en France métropolitaine jusqu'en 2013, en France hors Mayotte depuis. Les personnes sont interrogées six trimestres consécutifs, excepté pour certaines questions comme la situation d'activité principale au cours des douze mois précédant l'enquête, qui n'est collectée que lors de la première interrogation.

Les « métiers » ou « professions » sont définis par la nomenclature des « familles professionnelles » (FAP). Celle-ci a été construite par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) pour identifier des ensembles de compétences communes 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. La ségrégation professionnelle mesurée à partir de la nomenclature FAP croise donc une ségrégation hiérarchique, qui reflète les inégalités de positions socioprofessionnelles entre les femmes et les hommes, et une ségrégation horizontale, qui reflète l'exercice d'activités différentes.

Dans l'étude, la ségrégation est caractérisée à partir de la répartition des femmes et des hommes entre les 87 métiers de la nomenclature FAP 2009 (dernière en date), soit un nombre de métiers comparable à celui retenu dans plusieurs études réalisées en France sur le sujet (COUPPIÉ, EPIPHANE, 2006 ; MERON *et al.*, 2006 ; ARGOUARC'H, CALAVREZO, 2013 ; CHAMKHI, TOUTLEMONDE, 2015 ; MINNI, 2015). Les métiers qui ne sont pas renseignés sont rassemblés au sein d'une 88^e famille, qui compte moins de 0,2 % des 17,9 millions de salarié-es.

Nous nous intéressons aux personnes se déclarant comme salarié-es au cours du mois de l'enquête (à chaque interrogation) et douze mois avant (cette seconde condition, qui vise à sélectionner des personnes à la situation stabilisée, est levée pour la partie économétrique). Le statut d'occupation diffère donc de celui du Bureau international du travail qui se fonde sur la semaine de référence. Cette différence de concept conduit à un taux de temps partiel inférieur de l'ordre d'un point de pourcentage, pour les hommes et pour les femmes, qui s'explique par la sous-déclaration sur le mois des activités de très courte durée (quelques heures ou quelques jours).

Le temps de travail considéré est celui de l'emploi principal, même si un-e salarié-e qui cumule plusieurs emplois et dont l'emploi principal est à temps partiel est susceptible d'avoir un temps de travail équivalent, voire supérieur, à un temps complet. Le temps partiel correspond à une durée de travail inférieure à la durée légale (35 heures par semaine, 151,67 heures par mois ou 1 607 heures par an), ou inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise, ou aux durées applicables dans l'établissement.

Au sein des ménages, sont considéré-es les salarié-es qui sont « personne de référence » (au sens de l'enquête *Emploi*) ou conjoint-e de celle-ci, autrement dit, les principaux apporteurs de ressources du ménage en règle générale. Le champ de l'étude comprend ainsi 94 % des femmes et 91 % des hommes de la population salariée. Les salarié-es en étant exclu-es sont des personnes cohabitant avec la personne de référence du ménage ou son conjoint. Il s'agit d'un enfant dans 90 % des cas. Un-e salarié-e exclu-e sur deux est âgé-e de moins de 25 ans ; un-e sur deux est apprenti-e, a un emploi d'appoint, exerçait une autre profession douze mois avant ou n'était pas salarié-e. Par rapport à leurs homologues de la population étudiée, les femmes exclues sont proportionnellement aussi souvent à temps partiel (30 % d'entre elles) ; les hommes exclus le sont environ deux fois plus (13 %), ce qui explique que le taux de temps partiel des hommes étudiés soit inférieur de près d'un point de pourcentage à celui de l'ensemble des hommes salariés (5 % contre 6 %).

selon que le temps partiel est accordé aux salarié-es ou qu'il leur est imposé. Enfin, en mobilisant des analyses économétriques multiniveaux, la cinquième section cherche à distinguer, parmi les déterminants de l'occupation d'un emploi à temps partiel « choisi » ou « contraint », ceux qui sont propres aux salarié-es, comme leur niveau de diplôme ou leur situation familiale, de ceux qui sont caractéristiques de leur métier, en particulier le fait qu'il soit exercé de façon prédominante par des femmes ou des hommes.

Inégale répartition des salarié·es entre métiers et temps partiel des emplois féminisés : des phénomènes qui s'inscrivent dans le temps long

La ségrégation professionnelle sexuée se définit comme une situation où les travailleur·ses sont assigné·es, de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leur sexe. Elle est commune à de nombreux pays (CHARLES, GRUSKY, 2004 ; BETTIO, VERASHCHAGINA, 2009 ; BURCHELL *et al.*, 2014) et reste à des niveaux importants malgré la croissance numérique des femmes dans la plupart des secteurs économiques (pour la France : ARGOUARC'H, CALAVREZO, 2013 ; MINNI, 2015).

Si, au début du XX^e siècle, l'accès à certaines professions et certains déroulements de carrière étaient fermés aux femmes socialement, voire légalement (ZAIDMAN, 2007), les frontières de l'activité féminine se sont progressivement élargies sous l'effet d'évolutions structurelles tant sociétales qu'économiques. Dans les faits, la progression de l'emploi des femmes s'est réalisée sans réellement concurrencer l'emploi masculin. Ainsi, avec la croissance de l'économie des services, les femmes ont investi des secteurs en essor comme la distribution ou les services aux entreprises. La multiplication des couples biactifs favorisant l'externalisation d'une partie des tâches domestiques, elles ont également eu des opportunités d'emploi dans des domaines qu'elles occupaient dans leur foyer à titre gratuit, comme le soin, l'éducation ou les services alimentaires. Elles ont aussi été rendues plus visibles dans la sphère du travail grâce à la reconnaissance d'activités jusqu'alors exercées de façon informelle pour des tiers, comme la garde d'enfants, l'aide aux personnes dépendantes ou encore la collaboration apportée à leur conjoint non salarié (entre autres, GARDEY, 1998 ; FOUQUET, 2004 ; BATTAGLIOLA, 2008).

En lien avec la salarisation de l'emploi féminin, l'emploi à temps partiel a augmenté (BOUFFARTIGUE *et al.*, 1992) et, de façon remarquablement stable, les femmes occupent huit emplois à temps partiel sur dix depuis quatre décennies². Lorsque le temps partiel émerge dans les années 1970, prédomine une logique fondée sur la notion de « temps choisi » qui vise à mieux articuler – « concilier » – les temps professionnel et personnel. Seul·es les salarié·es déjà dans l'entreprise peuvent réduire leur temps de travail et accéder à une durée représentant de 50 % à 75 % de la durée légale. Cette logique « individuelle » est ensuite rattrapée par des logiques « collectives », alors que les pouvoirs publics voient le partage de l'emploi comme un outil de lutte contre le chômage et les entreprises le considèrent comme un outil de flexibilité leur permettant de s'ajuster aux variations de la demande. Les restrictions au temps partiel à l'embauche sont ainsi levées en 1982 et des exonérations de cotisations sociales

2. Selon l'enquête *Emploi*, en France métropolitaine, 8 % des emplois sont à temps partiel en 1975 et plus de 10 % après 1983. Pour la France (hors Mayotte), cette part atteint près de 19 % en 2018. De façon étonnante, la contribution du temps partiel aux fluctuations de l'emploi a été peu quantifiée depuis la fin des années 1990 – une exception récente étant l'étude de Idriss FONTAINE et ses co-auteurs (2018) pour la période 2003-2015 – et, à notre connaissance, jamais selon une approche métier.

introduites en 1992. Sur les premières moitiés des années 1980 et des années 1990, l'essor du temps partiel est principalement dû au développement des emplois aidés dans le secteur non marchand, puis à celui des emplois de services à la personne et à l'abaissement de cotisations patronales (ULRICH, ZILBERMAN, 2007). Pour contourner les éventuelles réticences à la mise en œuvre des politiques de réduction du temps de travail individuel, celles-ci restent présentées comme une réponse à la demande sociale des femmes pour un temps de travail choisi (NICOLE-DRANCOURT, 1990; ANGELOFF, 2009). Néanmoins, les créations d'emploi sont bien tirées par des postes à temps de travail réduit dès l'embauche et des emplois peu qualifiés, faiblement rémunérés, qui se développent dans des activités où les femmes sont surreprésentées (GADREY *et al.*, 2009). Travaillant dans des secteurs peu protégés, les femmes ont aussi été les premières victimes de mesures de flexibilité du temps de travail. Les hommes, plus présents dans l'industrie, subissent une flexibilité qui porte plus souvent sur la nature des contrats et l'organisation du temps de travail tout en s'accompagnant de contreparties. Chantal NICOLE-DRANCOURT (1990, p. 186) affirme ainsi que « la sexualisation des grands secteurs d'activité protège les hommes des retombées négatives de la flexibilité ». La fin des années 1990 marque la réelle volonté de promouvoir un temps partiel « choisi », à l'initiative des salarié-es, en renforçant leurs droits (BUÉ *et al.*, 2013). La branche du commerce alimentaire, jusqu'alors connue pour ses usages abusifs du temps partiel, est illustrative de ce changement, les grandes entreprises du secteur devenant alors porteuses de mesures plus favorables aux salarié-es (durées de travail minimales, encadrement de la modulation des horaires, facilités pour passer à temps complet, etc.). Dans le même temps, le recours au temps partiel par les entreprises est rendu moins intéressant, les lois qui se succèdent au cours des années 2000 lui retirant ses deux principaux « atouts » : son coût horaire et sa flexibilité.

Ségrégation sexuée des métiers et des temps de travail : des mécanismes multiples

La ségrégation sexuée et sa persistance relèvent de mécanismes multiples, qui coexistent plus ou moins selon les normes sociales et les institutions (BLAU, JUSENIUS, 1976; MEULDERS *et al.*, 2010). Diverses théories permettent néanmoins de les expliquer et de saisir comment la ségrégation s'articule avec une organisation du temps de travail fondée sur le sexe.

Pour certains analystes, la ségrégation professionnelle entre femmes et hommes relève essentiellement de déterminants de l'offre de travail. Selon les partisans d'un « essentialisme de genre », les femmes et les hommes auraient intrinsèquement des préférences et des aptitudes différentes qui les conduisent vers des activités différentes. Ainsi, les femmes iraient plus volontiers vers les professions de l'enseignement ou du soin, qui sollicitent les valeurs maternelles et les capacités relationnelles dont elles seraient plus dotées que les hommes. Mais, considérées comme naturelles, les

compétences mises en œuvre dans ces métiers seraient peu reconnues et mal valorisées. Par ailleurs, en raison d'attitudes plus mesurées que les hommes face au risque, à la compétition et à la négociation, les femmes éviteraient des métiers offrant pourtant des rémunérations élevées (entre autres, AZMAT, PETRONGOLO, 2014). L'inclination des travailleur-ses à se conformer aux normes sociales et leur intériorisation des « avantages comparatifs » présumés être associés à leur sexe accentueraient, en outre, ces mécanismes. Pour certain-es, comme la sociologue Catherine HAKIM (2002), c'est ainsi en raison de leurs « préférences de styles de vie », qui les conduiraient à accorder une place importante aux activités domestiques et familiales, qu'une majorité de femmes opérerait pour des emplois à temps partiel.

Toutefois, ces théories différentialistes peinent à trouver des validations empiriques (OKAMOTO, ENGLAND, 1999 ; ENGLAND, 2010) et sont largement critiquées pour leur vision radicale, qui fait fi de la diversité des situations individuelles et des contraintes de marché (WALSH, 1999). Ces dernières sont précisément au cœur des théories institutionnalistes, qui décrivent comment des barrières plus ou moins explicites freinent l'accès des femmes à certains emplois et déterminent ainsi leurs conditions de travail, dont leur temps de travail. La théorie du dualisme du marché du travail (DOERINGER, PIORE, 1971 ; PIORE, 1973) met par exemple en évidence l'existence de deux types d'emplois : d'une part, les emplois des marchés internes du travail, qui exigent des qualifications spécifiques, reposant sur des savoirs et savoir-faire propres à l'emploi occupé, non transférables entre entreprises ; d'autre part, les emplois du marché externe, 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 salarié-es et de leurs employeur-ses, 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. Les femmes étant réputées avoir un parcours professionnel moins stable que les hommes en raison de la maternité et de leurs charges familiales, elles auraient moins de chances d'être recrutées pour les emplois des marchés internes, au cœur du segment dit « primaire » du marché du travail, et se retrouveraient dans le segment secondaire où le temps de travail est déterminé par les impératifs de production. Elles seraient alors soumises à une flexibilité horaire qu'elles n'ont pas choisie, qui se cumule souvent avec des conditions de travail dégradées sans aucune forme de compensation (GLASS, 1990 ; GLAUBER, 2012). Sur les marchés internes, la stratégie de « temps partagé imposé » (NICOLE-DRANCOURT, 1990) reste circonscrite à certains postes et, dans les faits, minoritaire (FONTAINE *et al.*, 2018). En effet, à la différence des salarié-es en contrat court et/ou aisément remplaçables, dont le temps de travail est fixé à la signature du contrat de travail, celui des salarié-es durablement en place ne peut être modifié que dans des conditions strictement définies par la réglementation³.

3. Le Code du travail prévoit que le poste doit être menacé de licenciement économique. Néanmoins, le temps partiel avec « chantage au licenciement » s'exercerait plus en direction des femmes que des hommes. Ces derniers sont plutôt concernés par le chômage partiel, mais bénéficient alors de compensations salariales et conservent un emploi dont la norme est le temps complet (MARUANI, 1996).

Le temps partiel comme mode de flexibilité prend alors une forme incitative⁴. Pour que leurs salarié-es aux compétences spécifiques souscrivent à une réduction de leur temps de travail, les entreprises leur proposent ainsi des compensations financières ou leur laissent une certaine liberté dans l'aménagement du temps de travail, contreparties qui ont en outre l'intérêt de renforcer leur engagement et l'attachement de ces salarié-es à l'entreprise.

Les analyses de la ségrégation sexuée éclairent les mécanismes d'assignation des salarié-es à ces différents segments du marché du travail. S'appuyant souvent sur des approches pluridisciplinaires, elles replacent le processus de ségrégation dans le temps long. Les principales thèses soutiennent l'idée que le maintien des lignes de partage au sein du marché du travail s'expliquerait par des manœuvres défensives des salarié-es des marchés internes et de leurs représentants, majoritairement des hommes, parfois avec l'appui des pouvoirs publics (BERGMANN, 1974). Elles peuvent prendre des formes diverses, comme des demandes de certifications imposées uniquement aux entrant-es ou des conditions d'ancienneté difficiles à remplir par des femmes en âge d'être mères. Ces barrières viseraient à maintenir des avantages dont bénéficient les salariés en place, à contenir la concurrence que représentent les femmes pour leur emploi, à préserver leur identité masculine (AKERLOF, KRANTON, 2000) ou encore le prestige attaché à leurs emplois, supposé être menacé par les capacités préjugées moindres des femmes (GOLDIN, 2014). Les femmes étant dans une situation initiale défavorable, le rapport de force est à leur désavantage. Outre le fait qu'elles disposent d'un moindre pouvoir de négociation en raison de leur infériorité numérique et hiérarchique sur les marchés internes, les seuls présumés sur la supériorité des travailleurs masculins peuvent suffire à faire perdurer des inégalités en leur défaveur en agissant comme des prophéties autoréalisatrices (BERGER *et al.*, 1972 cités par RESKIN, 2003 ; RIDGEWAY, 1997). La structuration genrée de l'emploi est ainsi entretenue par les stéréotypes de sexe attachés aux professions (TOMASKOVIC-DEVEY, 1993 ; COHEN, HUFFMAN, 2003) et par une reproduction des pratiques créant des différences de traitement (ENGLAND *et al.*, 1994 ; KILBOURNE *et al.*, 1994). En particulier, la prédominance numérique des femmes dans des professions aux conditions de travail et de rémunérations dégradées alimenterait les préjugés à leur encontre, par exemple leur disponibilité contingente aux besoins de leur famille ou de prétendues faibles compétences techniques (ALONZO, 2000). Pour certain-es employeur-ses, ces arguments légitimeraient en retour que les femmes soient cantonnées dans de tels emplois (TRAPPE, ROSENFELD, 2004). Dans ce contexte, les salariées qui choisissent d'être à temps partiel encourent donc le risque d'être reléguées à la frontière du segment primaire et de basculer dans le segment secondaire, aux conditions d'emploi et de travail plus difficiles (BLÁZQUEZ CUESTA, MORAL CARCEDO, 2014).

4. Sans contredire cette analyse, les modes de flexibilité sont multiples selon les segments auxquels appartient la main-d'œuvre, les découpages entre segments primaire et secondaire, entre flexibilité quantitative et qualitative étant eux-mêmes à nuancer (BUNEL, 2006 ; EVERAERE, 2012).

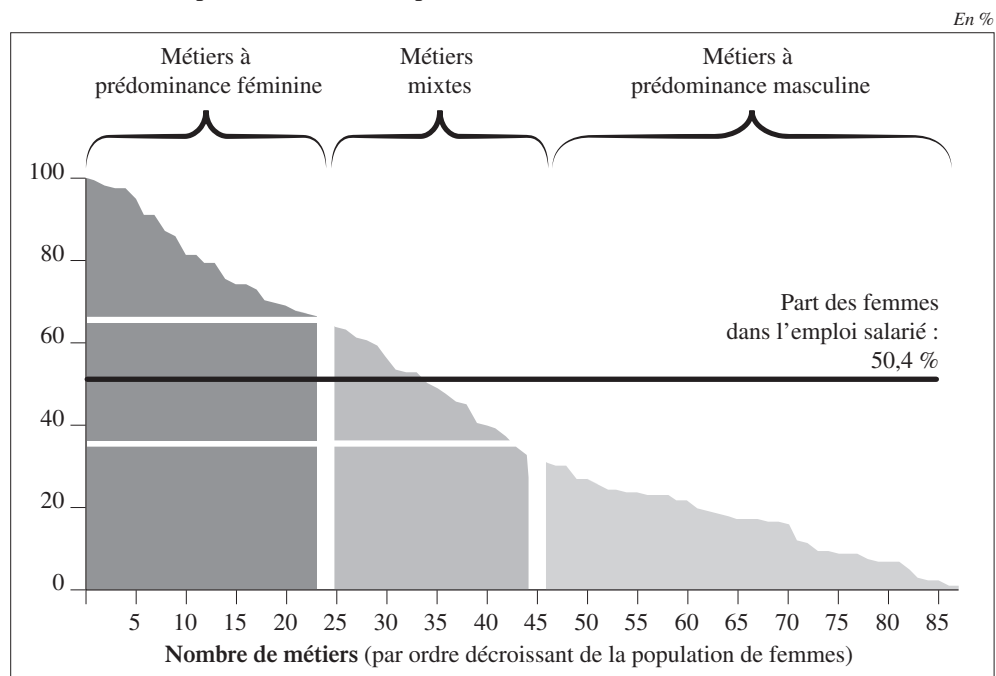
Ségrégation sexuée et temps partiel : quelle ampleur au sein du salariat en France ?

Plusieurs définitions d'un métier non mixte, à prédominance féminine ou masculine, coexistent dans la littérature empirique. Toutes s'appuient sur le *sex ratio* du métier – c'est-à-dire les parts respectives de femmes et d'hommes – prenant en référence, soit une parité absolue (50 %), soit une parité relative reflétant la répartition femmes-hommes dans l'emploi total. Le métier est alors considéré comme non mixte lorsque la proportion de l'un des sexes s'éloigne de la parité d'un delta généralement compris entre 10 et 20 points de pourcentage. Ce seuil est le plus souvent fixé de façon normative, mais repose parfois explicitement sur une analyse de la population étudiée (pour la France, COUPPIÉ, EPIPHANE, 2006 ; pour le Royaume-Uni, HAKIM, 1993). Dans la présente étude, en cohérence avec de précédents travaux⁵, un métier est considéré à prédominance féminine (respectivement masculine) lorsque la proportion des femmes (resp. d'hommes) l'exerçant est supérieure de plus de 15 points de pourcentage à la proportion de femmes (resp. d'hommes) dans l'emploi. Comme, d'après l'enquête *Emploi*, au sein des salarié-es, le *sex ratio* est de 50,4 %, cela revient à considérer qu'un métier est féminisé (resp. masculinisé) dès lors qu'il compte au moins 65 % de femmes (resp. hommes).

Selon cette définition, 38 % des salarié-es en France (12 % des femmes et 64 % des hommes) exercent l'un des 45 métiers à prédominance masculine et 43 % (70 % des femmes et 18 % des hommes) l'un des 24 métiers à prédominance féminine (graphique 1). Les métiers d'agent-es d'entretien, d'enseignant-es et d'aides-soignant-es rassemblent à eux seuls un cinquième des femmes salariées. Le déséquilibre entre le nombre de métiers masculinisés et le nombre de métiers féminisés traduit la disparité dans la définition des contours des métiers par la statistique publique, plutôt précise et détaillée pour les premiers, large pour les seconds. En effet, du point de vue statistique, la reconnaissance de la place des femmes dans de nouvelles fonctions n'a pas été au même rythme que leur investissement croissant et la définition des professions par l'Insee autour de critères privilégiant l'activité directement productrice de biens tend encore à éclipser une partie des métiers principalement occupés par les femmes (SCHWEITZER, 2002 ; FOUQUET, 2004). 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 que celles mobilisées dans les métiers masculinisés, ce qui se traduit notamment par des grilles de progression professionnelle plus restreintes (AMOSSÉ, 2004 ; pour le Royaume-Uni, BLACKWELL, 2001).

5. Le seuil de 15 % est proche des 13 % jugés pertinents par Thomas COUPPIÉ et Dominique EPIPHANE, adoptés dans leurs travaux successifs sur la ségrégation sexuée en France. Il est aussi retenu par Julie ARGOUARC'H et Oana CALAVREZO (2013) dans leur étude sur l'évolution de la ségrégation en France, bien qu'elles fassent alors référence au seuil défini par C. HAKIM (1993) sur la population britannique.

GRAPHIQUE 1 – Proportion de femmes et prédominance sexuée des métiers



Lecture : 24 métiers comptent au moins 65,4 % de femmes (50,4 % + 15 %) et sont donc à prédominance féminine.

Champ : salarié-es.

Source : Insee, enquêtes *Emploi* 2013 à 2016.

L'ampleur de la ségrégation se mesure usuellement à partir d'indices de dissimilarité (encadré 2). Les indices de Duncan et de Karmel-MacLachlan indiquent une ségrégation sexuée relativement forte en France. S'établissant respectivement à 54 % et 27 % sur la période 2013 à 2016, ils signifient que ce sont au minimum 27 % des salarié-es qui devraient échanger leurs professions pour parvenir à une répartition équilibrée de chaque sexe dans les différents métiers⁶. Ces indices rendent toutefois mal compte du « vécu de la ségrégation », qui tient davantage à la non-mixité au sein de chaque profession, et qui est mieux reflété par des indices d'exposition. Parmi ces derniers, l'indice d'interaction traduit dans quelle mesure les deux sexes se côtoient au sein d'un même métier. En France, il s'élève à 32 %, ce qui signifie qu'une salariée a près d'une chance sur trois d'exercer le même métier qu'un homme. De façon symétrique, l'indice d'isolement, qui vaut 68 %, signifie qu'en moyenne une femme (resp. un homme) exerce une profession rassemblant 68 % de femmes (hommes). Ces indices (tableau 1) étant calculés sur la population en emploi, ils excluent les femmes qui n'exercent pas d'activité rémunérée, alors qu'elles assurent des tâches à leur domicile

6. L'indice de Karmel-MacLachlan s'interprète directement de façon intuitive, alors que l'indice de Duncan suppose une correction préalable (TZANNATOS, 1990).

TABLEAU 1 – Indices de ségrégation et de non-mixité pour la population salariée,
dont celle à temps partiel

	Salarié-es	Salarié-es à temps partiel
Indice de Duncan	54	48
Indice de Karmel-MacLachlan	27	12
Indice d'isolement	68	89

En %

Champ : salarié-es.

Source : Insee, enquêtes *Emploi* 2013 à 2016.

bénéficiant à l'ensemble de leur ménage, dont leur conjoint (COHEN, 2004)⁷. De ce point de vue, ces évaluations peuvent être perçues comme sous-estimant la ségrégation.

L'emploi à temps partiel est plus concentré que l'ensemble de l'emploi salarié. En effet, parmi les salarié-es à temps partiel, la moitié des femmes se concentrent dans 8 professions, la moitié des hommes dans 12, contre respectivement 11 et 17 professions pour l'ensemble des salarié-es (graphique 2). En revanche, l'emploi à temps partiel est moins ségrégué. Sur les seuls emplois à temps partiel, l'indice de Duncan est inférieur à l'indice calculé sur l'ensemble des salarié-es (48 % contre 54 %). Bien que cet écart soit limité, il contredit l'idée avancée par certaines études d'une ségrégation plus importante au sein de l'emploi à temps partiel⁸. Le résultat contre-intuitif d'une plus forte concentration et d'une moindre ségrégation tient au fait que la ségrégation de l'emploi à temps partiel est portée par un moins grand nombre de professions. Alors que pour l'ensemble des salarié-es, 6 métiers contribuent pour moitié à la ségrégation, pour les salarié-es à temps partiel, seuls 4 sont en jeu : les aides à domicile et aides ménager-es ; les conducteur-rices de véhicules ; les professionnel-les des arts et des spectacles ; les assistant-es maternel-les. La seule profession d'aides à domicile et ménager-es, qui représente plus de 4 % des salariées, compte 97 % de femmes dont sept sur dix à temps partiel ; elle participe pour 8 % à la ségrégation et pour 20 % à la ségrégation de l'emploi à temps partiel. Signe d'un plus faible degré de mixité des professions dans l'emploi à temps partiel, l'indice d'isolement est supérieur de 20 points à celui de l'ensemble de la population salariée : une femme travaillant à temps partiel exerce un métier occupé en moyenne par 89 % de femmes à temps partiel et 11 % d'hommes à temps partiel.

7. En incluant les personnes en congé parental et au foyer (à 98 % des femmes), l'indice de Duncan augmenterait de plus de 3 points en prenant comme référence un indice de 52 % calculé en tenant compte de l'emploi non salarié en plus de l'emploi salarié.

8. Pour la France en 2006, Francesca BETTIO et Alina VERASHCHAGINA (2009) mesurent un indice de Duncan de 60 % pour l'emploi à temps partiel contre 48 % pour l'ensemble de l'emploi, soit 12 points d'écart. Toutefois, cette étude largement reprise fait abstraction du temps partiel masculin, qui n'est pourtant pas négligeable dans certaines professions (80 % chez les employés de maison, par exemple). Pour les années 2013 à 2016, en appliquant la même simplification de calcul, l'indice de Duncan sur l'emploi à temps partiel s'élèverait à 64 %, soit un écart du même ordre de grandeur (10 points de plus que les 54 % mesurés sur l'ensemble des salarié-es).

ENCADRÉ 2

Les indicateurs usuels de la ségrégation

La ségrégation sexuée se caractérise par une dissimilarité des distributions des femmes et des hommes entre les différents métiers et, *de facto*, par une inégale répartition des femmes et des hommes en leur sein. Le nombre et l'ampleur des situations de non-mixité des différentes professions sont toutefois difficiles à transcrire dans un indicateur quantitatif unique et signifiant (STEARNS, LOGAN, 1986 ; CHANG, 2000). Aussi, diverses mesures sont-elles mobilisées selon que l'objectif est de disposer d'un indicateur synthétique de dissimilarité, d'avoir une approche compréhensive de la non-mixité ou encore d'analyser les composantes de la ségrégation¹.

L'indice de dissimilarité de Duncan

L'indice de Duncan, usuellement noté I_D , se calcule comme la demi-somme sur l'ensemble des professions, 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 totaux 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 femmes et hommes occupent des métiers tous différents.

L'indice de dissimilitude de Karmel-MacLachlan

L'indice de Karmel-MacLachlan, usuellement noté I_P , 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 :

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

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

$$I_P = 2a(1 - a)I_D$$

1. À cette fin, des indices de diversité tels que l'indice H de Theil sont parfois mobilisés (ELLIOTT, 2005 ; GUINEA-MARTIN *et al.*, 2010 ; BRIARD, 2019c).

Les indices d'exposition : interaction et isolement

Les indices d'exposition (SHEVKY, WILLIAMS, 1949 ; BELL, 1954) mesurent la possibilité d'interaction entre les membres d'un même groupe ou entre les membres de groupes distincts. Appliqués à la ségrégation professionnelle sexuée, ils rendent compte du degré de (non-)mixité des métiers et non de la ségrégation à proprement parler.

L'indice d'interaction est un indice intragroupe. Il mesure la probabilité que deux femmes (respectivement deux hommes) choisies aléatoirement occupent la même profession. L'indice d'interaction standardisé, qui est robuste à la composition de la population (STEARNS, LOGAN, 1986), varie de 0 à 1. Il s'exprime ainsi :

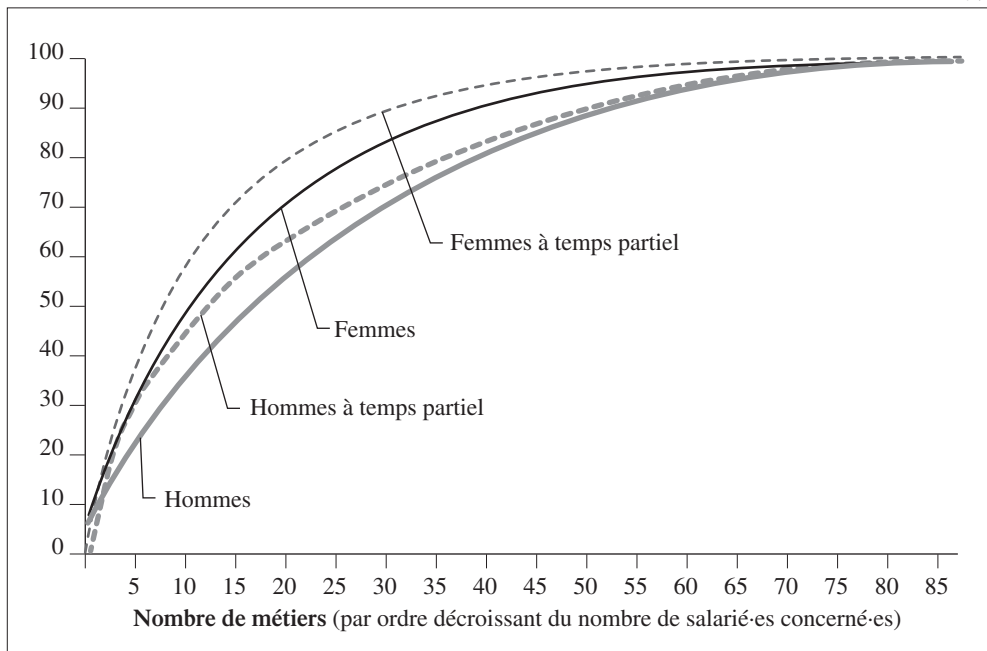
$$I_{Inter}^* = I_{Inter} \cdot \frac{F+M}{M} \quad \text{avec} \quad I_{Inter} = \sum_k \frac{F_k}{F} \times \frac{M_k}{T_k}$$

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

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

GRAPHIQUE 2 – Proportion cumulée de femmes et d'hommes dans les métiers

En %



Lecture : 50 % des hommes sont rassemblés dans 17 métiers ; 50 % des hommes à temps partiel se sont rassemblés dans 12 métiers.

Champ : salarié-es.

Source : Insee, enquêtes *Emploi* 2013 à 2016.

Raisons et fréquence du temps partiel : de fortes disparités entre femmes et hommes, et selon la prédominance sexuée des métiers

Deux formes de temps partiel sont usuellement distinguées dans la littérature, selon que cette durée de travail réduite s'impose ou non aux salarié-es dans leur emploi : un temps partiel qualifié de « contraint » lorsque la durée est attachée au poste occupé, un temps partiel qualifié de « choisi » lorsqu'il résulte de leur demande, indépendamment de leur degré de satisfaction et de leurs éventuelles contraintes d'ordre personnel, notamment familial (encadré 3).

ENCADRÉ 3

Temps partiels « choisi » et « contraint » : l'ambiguïté de notions usuelles

Les qualificatifs de « contraint » et de « choisi » sont usuellement associés à la notion de temps partiel, mais les interprétations diverses dont ils sont l'objet justifient l'emploi de guillemets pour souligner la possible ambiguïté autour de ces termes. Dans le présent article, ces termes sont utilisés pour qualifier les conditions dans lesquelles le temps partiel s'applique aux salarié-es et non, par exemple, leur satisfaction vis-à-vis de leur durée de travail. En effet, si le temps partiel « contraint », attaché au poste dès l'embauche, peut être vu comme un emploi partiel (MARUANI, REYNAUD, 1993), il n'est pas subi si le-a salarié-e ne souhaite pas travailler un plus grand nombre d'heures. De même, le temps partiel « choisi » ne doit pas être compris comme le résultat d'une décision individuelle prise hors de toute contrainte professionnelle et/ou personnelle, mais simplement comme un temps de travail qui a été réduit à la demande du-de la salarié-e.

L'expression « temps partiel choisi » est régulièrement contestée (entre autres, LALLEMENT, 2000 ; LEMIERE, 2013), car elle peut être interprétée avec l'acception restreinte d'une décision émanant de préférences individuelles intrinsèques et non celle, plus usuelle en économie, d'une décision issue de préférences adaptées, sous diverses contraintes, individuelles et collectives. Bien que ces critiques soient formulées de longue date, rares sont les propositions terminologiques alternatives pour qualifier les situations où un-e salarié-e occupe un poste à temps partiel tout en ayant la possibilité d'y être à temps complet. L'expression « temps partiel par décision du salarié » est celle que proposent Jennifer BUÉ et Dominique ROUX-ROSSI (2002). Comme dans la présente étude, cette qualification renvoie seulement à l'initiateur-riche de la condition horaire, le-a salarié-e et non l'employeur-se, et ne dit rien de la nature et de l'intensité des contraintes auxquelles il-elle est confronté-e lors de la décision et/ou à sa suite, qui peuvent pourtant être fortes. Ainsi, en plus du coût financier associé à un emploi à temps réduit, certain-es salarié-es à temps partiel à leur demande supportent un coût social à travers les reproches, tacites ou exprimés, de leurs collègues et/ou de leur hiérarchie sur leur manque de disponibilité et d'investissement dans le travail (CATTANÉO, 1997 ; LALLEMENT, 2000). La décision de travail à temps partiel peut elle-même être guidée par des considérations ne relevant pas de la recherche de « loisir », mais par des nécessités, telles que prendre soin de sa santé,

garder ses enfants ou s'occuper de proches dépendants, à défaut d'autres solutions satisfaisantes. Par ailleurs, comme le dit Isabelle BONNET-POLÈSE (2003, p. 114), « la question des conditions de travail surdétermine dans bien des cas le passage à temps partiel ». Des salarié-es ayant des horaires rigides (CATTANÉO, 1997) ou effectuant des tâches dans des conditions pénibles, sur le plan physique ou psychique, peuvent ainsi adopter une « stratégie de fuite » (ANXO *et al.*, 1998) et réduire leur temps au travail pour limiter leur exposition à des facteurs néfastes pour leur bien-être de façon générale (BRIARD, 2019b). Mais une organisation du travail autorisant une certaine souplesse dans l'aménagement du temps de travail (offrant la possibilité de choisir le créneau non travaillé dans la semaine ou la journée, par exemple), ou bien un environnement professionnel bienveillant peuvent aussi favoriser l'expression de préférences pour travailler à temps partiel.

Chacune de ces deux formes concerne six fois plus de femmes que d'hommes⁹ : d'après l'enquête *Emploi*, 19 % des femmes salariées sont à temps partiel à leur demande et 11 % ne peuvent effectuer davantage d'heures dans leur poste, contre respectivement 3 % et 2 % des hommes. Le temps partiel est plus courant dans les professions féminisées, aussi bien chez les femmes que les hommes. La proportion de femmes à temps partiel s'élève à 33 % dans les métiers à prédominance féminine contre 16 % dans les métiers à prédominance masculine ; pour les hommes, ces parts s'élèvent respectivement à 9 % et 3 % (tableau 2).

Si l'impossibilité de travailler plus d'heures à son poste est une raison aussi souvent avancée par les femmes que les hommes à temps partiel (37 % et 40 % ; tableau 2)¹⁰, les autres motifs traduisent le lien entre le temps partiel « choisi » féminin et la division sexuée du travail domestique. Ainsi, près d'une femme sur deux ayant la possibilité de travailler davantage dit être à temps partiel pour pouvoir s'occuper de ses enfants ou d'un autre membre de la famille et près d'une femme sur cinq pour disposer de plus de temps libre ou réaliser des travaux domestiques. Les hommes avancent des raisons plus diverses, en particulier l'exercice d'une autre activité professionnelle ou le suivi d'une formation, d'études, ou encore des raisons de santé. En revanche, les motifs diffèrent peu selon le caractère sexué du métier exercé. Les femmes exerçant un métier à prédominance masculine expriment juste un peu plus souvent que les femmes d'autres métiers le souhait de s'occuper de leur(s) enfant(s) ou d'un proche plutôt que d'autres raisons.

Au sein des dix métiers ayant les taux de temps partiel les plus élevés, jusqu'à deux salarié-es sur trois parmi les salarié-es à temps partiel n'ont pas la possibilité d'effectuer davantage d'heures ; jusqu'à plus d'un-e salarié-e sur trois, tout temps de travail confondu, fait face à la même impossibilité (graphique 3). Temps partiels

9. Dans notre analyse, la proportion d'hommes à temps partiel est un peu inférieure à celle des statistiques usuelles en raison du champ restreint aux personnes de référence du ménage et conjoint-e éventuel-le de celles-ci (encadré 1).

10. La question de l'enquête *Emploi* exploitée est : « Pour quelle raison principale travaillez-vous à temps partiel ? » ; neuf motifs sont proposés (ceux concernant peu de salarié-es sont ici regroupés).

TABLEAU 2 – Proportion de salarié-es à temps partiel selon la raison principale de celui-ci

En %

	Femmes				Hommes			
	Ensemble	Métier			Ensemble	Métier		
		à préd. féminine	mixte	à préd. masculine		à préd. féminine	mixte	à préd. masculine
Salarié-es à temps partiel	29	33	23	16	5	9	7	3
<i>Répartition</i>	100	70	18	12	100	18	18	64
<i>Dont temps partiel...</i>								
« contraint »	37	38	31	25	40	45	41	35
« choisi » pour (sur 100) :	63	62	69	75	60	55	59	65
- Autre activité professionnelle, formation	11	11	12	8	30	28	34	30
- Raison de santé	10	11	9	11	21
- Soins aux enfants, à un parent	48	47	49	55	14
- Temps libre, travaux domestiques	20	20	18	16	16
- Autre	11	11	12	10	19

... Effectifs insuffisants.

Lecture : 33 % des salariées exerçant un métier à prédominance féminine sont à temps partiel (soit 70 % des femmes à temps partiel), dont 62 % à leur demande (temps partiel « choisi »). Parmi celles-ci, 47 % sont à temps partiel pour, principalement, s'occuper d'un enfant ou d'un autre membre de leur famille.

Champ : salarié-es.

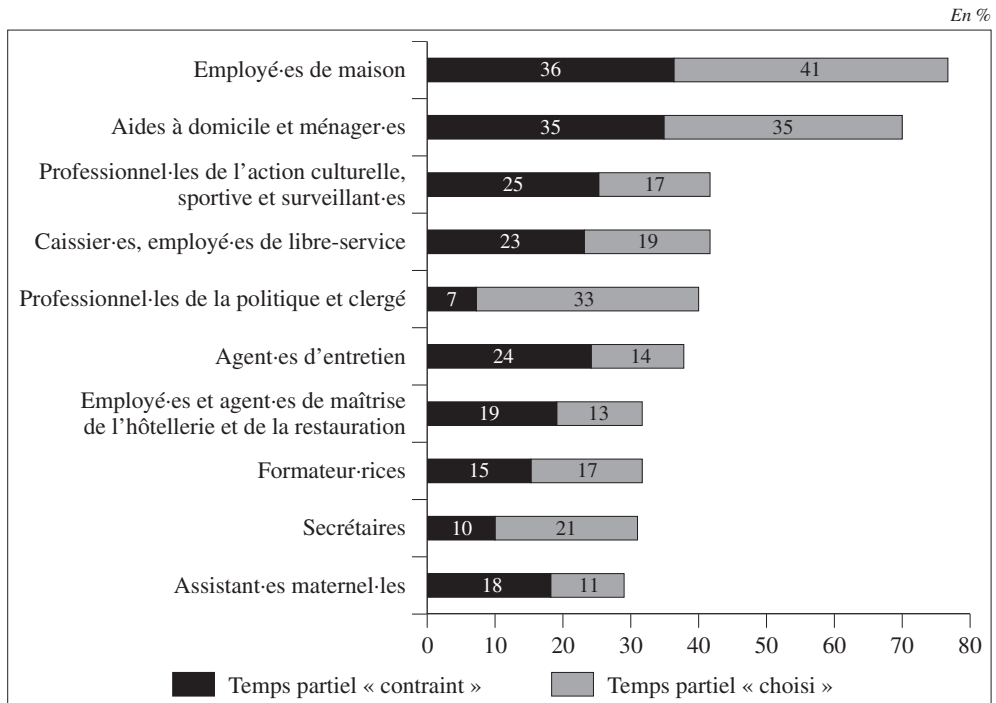
Source : Insee, enquêtes *Emploi* 2013 à 2016.

« choisi » et « contraint » sont dans des proportions proches dans quatre de ces professions, trois largement féminisées – les employé-es de maison, les aides à domicile et aides ménager-es, et les caissier-es et employé-es de libre-service –, auxquelles s'ajoute le métier mixte de formateur-riche¹¹. Les professions d'employé-es de maison et d'aides à domicile et aides ménager-es comptent une majorité de femmes et d'hommes à temps partiel, que ce soit à leur initiative ou de façon contrainte¹². Deux métiers se démarquent par une majorité de salarié-es ayant choisi d'être à temps partiel : la profession masculinisée de professionnel-les de la politique et du clergé (33 % des salarié-es sont à temps partiel « choisi », soit 83 % des salarié-es à temps partiel) et la profession féminisée, aux effectifs quinze fois plus nombreux, de secrétaires (21 % à temps partiel « choisi », soit 69 % des secrétaires à temps partiel). Des métiers féminisés comme les professions paramédicales ou les infirmier-es et sages-femmes comptent également une part importante de salarié-es à temps partiel choisi (respectivement 28 % et 26 % des emplois), alors que le temps partiel contraint y est rare (5 %

11. S'agissant des assistant-es maternel-les, le temps partiel correspond à une durée de travail inférieure à 45 heures par semaine, soit la durée conventionnelle d'accueil moyenne.

12. Plus de 70 % de ces femmes sont à temps partiel, 80 % des hommes employés de maison et 47 % des hommes aides à domicile et aides ménagers. Les femmes se répartissent à parts quasi égales entre celles qui sont à temps partiel à leur demande et celles y étant contraintes ; pour les hommes, le ratio est de l'ordre d'un tiers – deux tiers.

GRAPHIQUE 3 – Part des temps partiel « contraint » et « choisi » dans les dix métiers les plus concernés



Note : le complément à 100, non reproduit ici, représente la part des salarié-es à temps complet.

Lecture : 41 % des employé-es de maison travaillent à temps partiel à leur demande.

Champ : salarié-es.

Source : Insee, enquêtes *Emploi* 2013 à 2016.

et 2 %) ; dans ces professions très présentes au sein des fonctions publiques d'État et hospitalière, le temps partiel contraint, dit « incomplet », est en effet strictement limité par la réglementation (BARADJI *et al.*, 2016).

Exercice d'un métier sexué et travail à temps partiel : quels liens avec les caractéristiques des salarié-es et le contexte professionnel ?

Dans quelle mesure les salarié-es sont-ils-elles à temps partiel à leur demande ou du fait de la durée de travail associée à leur emploi ? Cela diffère-t-il selon qu'il-elles exercent un métier à prédominance féminine ou masculine ? De nombreuses études rendent compte du lien entre l'occupation d'un emploi à temps partiel et les caractéristiques du-de la salarié-e (entre autres, BOURREAU *et al.*, 2001 ; BRIARD, CALAVREZO, 2016), mais rares sont celles qui s'attachent à faire le lien avec le métier exercé autrement que de façon approchée en croisant le secteur d'activité et la PCS. Pourtant,

la fréquence du temps partiel est susceptible de varier selon les métiers, en fonction des normes d'organisation du travail et de l'acceptation sociale d'un temps de travail réduit.

Afin de dissocier ce qui relève de la dimension individuelle de ce qui tient à la profession, des analyses économétriques de type « toutes choses égales par ailleurs » sont ici mises en œuvre pour évaluer les liens entre la probabilité de travailler à temps partiel de façon « contrainte » ou « choisie » plutôt qu'à temps complet. Qu'ils soient imposés par l'activité ou découlent des pratiques, les effets tenant au contexte professionnel sont difficiles à mesurer et pour partie inobservables. L'estimation est donc réalisée à partir d'analyses logistiques binomiales à deux niveaux, lesquelles permettent de capter ces effets, qui concernent tou-ttes les salarié-es exerçant un même métier, sans avoir besoin de les observer (encadré 4). Les métiers à prédominance masculine, qui présentent les taux de temps partiel les plus faibles, sont pris comme référence.

ENCADRÉ 4

Précisions méthodologiques sur l'analyse multiniveau

L'analyse multiniveau s'applique à un grand nombre de situations en sciences sociales (COURGEAU, 2004), mais reste rare en économie. En pratique, elle présente l'inconvénient de réclamer des capacités calculatoires importantes qui obligent à se limiter aux variables les plus explicatives. Un exemple intéressant est néanmoins donné par Arnaud DUPRAY et Stéphanie MOULLET (2015), qui évaluent les différentiels de salaires selon le caractère sexué des professions.

Dans la présente étude, l'approche permet de tenir compte du fait que les salarié-es (niveau 1) peuvent avoir en commun le fait d'exercer le même métier (niveau 2). En plus du caractère sexué des métiers, les estimations incluent plusieurs caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles, en cohérence avec de précédentes études sur le temps partiel. L'inverse du ratio de Mills est introduit parmi les régresseurs pour corriger la sélection liée à la participation. La non-participation est envisagée sur le champ restreint des salarié-es potentiel-les, dont sont notamment exclu-es les non-salarié-es, les retraité-es, les étudiant-es et les inactif-ves pour cause d'invalidité. Seules les personnes au foyer ou au chômage sont donc considérées comme ne participant pas.

Pour l'estimation menée sur l'ensemble des salarié-es, le fait d'être une femme est croisé avec la prédominance sexuée du métier exercé afin de comparer la situation des femmes et des hommes occupant les mêmes catégories de métier. Les limites calculatoires ne permettent pas d'intégrer d'autres interactions à l'analyse.

Le rôle des caractéristiques individuelles

En raison de leurs caractéristiques, comme leur niveau de diplôme, leur situation familiale ou la nature de leur contrat de travail, les salarié-es ont une probabilité plus ou moins forte d'être à temps partiel, que ce soit à leur demande ou que leur poste ne leur permette pas de travailler un plus grand nombre d'heures (tableau 3).

Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes :
une affaire individuelle ou de contexte professionnel ?

TABLEAU 3 – Probabilité d’être à temps partiel « choisi » ou « contraint »
en fonction des caractéristiques individuelles des salarié-es¹

Rapports de chances

	Temps partiel « contraint »		Temps partiel « choisi »		
	femmes [a]	hommes [b]	femmes [c]	hommes [d]	hommes [d']
Caractéristiques individuelles					
Bac + 3 ou plus	0,65***	NS	NS	NS	NS
Bac + 2	0,67***	0,79*	1,19**	0,79**	0,80**
Bac	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CAP-BEP ²	1,13*	NS	NS	0,51***	0,51***
Au plus brevet	1,38***	1,42***	NS	NS	NS
Fonctionnaire ou en CDI (réf : contrat court)	0,41***	0,25***	1,37***	0,70**	0,71**
Pluriactif-ve (réf : monoactif-ve)	2,72***	3,58***	2,03***	5,59***	5,52***
Ménage français ³	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Ménage européen	NS	1,31**	0,76***	0,74**	0,74**
Ménage non européen	1,65***	2,04***	0,62**	0,56***	0,55***
Pas d'enfant	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Au moins un enfant de moins de 3 ans	0,84**	1,51***	3,80***	1,58**	1,58**
Enfants de 3 à 15 ans : un	NS	0,69***	2,04***	0,82**	0,82**
deux	0,81**	0,60***	3,03***	NS	NS
au moins trois	NS	NS	4,72***	NS	NS
Pas de conjoint-e	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Conjoint-e non cadre ou sans emploi	NS	1,58***	0,63***	1,23***	1,23***
Conjoint-e cadre	NS	NS	NS	NS	NS
Caractéristiques des métiers et groupe socioprofessionnel⁴					
Prédominance sexuée du métier et groupe socioprofessionnel	<i>contrôlés</i>				
Taux de temps partiel des femmes du métier exercé	<i>non contrôlé</i>			<i>contrôlé</i>	

Notes : estimation par logit binomial à deux niveaux (niveau individuel et niveau métier).

¹ L'âge et l'ancienneté dans l'entreprise sont également contrôlés, mais l'interprétation de cette dernière est rendue délicate par l'absence de données pour certaines professions.

² CAP-BEP : certificat d'aptitude professionnelle – brevet d'études professionnelles.

³ Ménage français : ménage dont la personne de référence et son-sa conjoint-e éventuel-le sont nés-es en France et de nationalité française ; ménage européen : ménage non français, d'Européen-nes nés-es en Europe ; ménage non européen : ménage non français, non européen, de ressortissant-es non-européen-nes ou né-es hors Europe (y compris France). Par exemple, le couple constitué d'un Français né au Maroc et d'une Française née en France définit un ménage non européen, celui constitué d'un Français né en France et d'une Française née en Allemagne définit un ménage européen.

⁴ Rapports de chances précisés dans le tableau 4.

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

Lecture : un rapport de chances supérieur (inférieur) à 1 indique que la probabilité de travailler à temps partiel est plus élevée (moins élevée) que pour la catégorie de référence. Par exemple, d'après le modèle [a], les femmes diplômées d'au moins un bac + 3 ont un rapport de chances d'être à temps partiel « contraint », plutôt que de ne pas l'être (être à temps partiel « choisi » ou à temps complet), inférieur d'environ un tiers (0,65) aux femmes diplômées du baccalauréat ayant les mêmes autres caractéristiques.

Champ : salarié-es de 20 à 69 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016.

Alors que, pour les femmes et les hommes, être fonctionnaire ou en contrat à durée indéterminée (CDI) protège du temps partiel « contraint » (modèles [a] et [b]), une faible employabilité en augmente le risque. Ainsi, sont plus fréquemment à temps partiel « contraint », les moins diplômé-es, les salarié-es de nationalité non française ou né-es hors de France et plus encore, les extra-européen-nes, qui peuvent avoir des difficultés à faire reconnaître des certifications et des diplômes ou à s'exprimer en français (LHOMMEAU *et al.*, 2010), ainsi que les femmes avec enfants dont la mobilité professionnelle, notamment géographique, est limitée (BRIARD, 2019a).

En cohérence avec les motifs qu'elle-ils avancent, les femmes et les hommes qui recourent au temps partiel présentent des profils différents, notamment au regard de la stabilité de leur emploi (tableau 3, modèles [c] à [d']) : alors que la sécurité de l'emploi associée au fait d'être fonctionnaire ou en CDI semble laisser la liberté aux femmes de solliciter un temps partiel, elle en dispense probablement le recours par les hommes. En effet, pour les femmes, le temps partiel vise souvent à dégager du temps pour les tâches familiales, mais cette réduction du temps de travail peut représenter un risque sur la pérennité de leur emploi si cette réduction est perçue par l'employeur comme une baisse d'investissement de leur part. Pour les hommes, le temps partiel offre plutôt la possibilité d'exercer d'autres activités professionnelles ou de se former pour se réorienter professionnellement, ce qui se justifie davantage lorsque l'emploi est à durée limitée. En conséquence, les femmes recourent davantage au temps partiel si elles ont des enfants, notamment en bas âge, et ont un conjoint, particulièrement s'il est cadre (le revenu professionnel du conjoint assure d'autant mieux les dépenses du ménage qu'il est élevé). Les femmes diplômées du 1^{er} cycle du supérieur (bac + 2) sont celles qui recourent le plus au temps partiel, une explication étant que leur situation professionnelle leur permet de conserver un salaire suffisant sans être trop pénalisées professionnellement par un temps de travail réduit. S'ils ont de jeunes enfants, les hommes sont aussi plus souvent à temps partiel à leur demande qu'à temps complet ou à temps partiel « contraint », mais, contrairement aux femmes, ils le sont moins s'ils sont en couple, peut-être parce qu'ils endossent alors le rôle du principal apporteur de ressources.

Pour les femmes et plus encore pour les hommes, le temps partiel est associé à la pluriactivité. D'un côté, les salarié-es qui n'ont pas la possibilité d'effectuer un temps de travail qu'il-elles jugent suffisant dans leur emploi principal peuvent être plus prompt-es à occuper d'autres emplois. D'un autre côté, s'il-elles ont plusieurs emplois et souhaitent les garder pour, par exemple, garantir la continuité de leurs revenus ou multiplier leurs chances de progresser professionnellement, alors il-elles solliciteront un temps partiel pour pouvoir cumuler ces postes. Dans les deux cas, les hommes sont davantage concernés.

Le rôle du contexte professionnel

Pour les femmes et les hommes, l'exercice d'un métier féminisé plutôt qu'un métier masculinisé est associé à un risque plus élevé de temps partiel « contraint », les employé-es et ouvrier-es étant les plus exposé-es (tableau 4, [a] et [b]). Ce risque

Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes :
une affaire individuelle ou de contexte professionnel ?

TABLEAU 4 – Probabilité d’être à temps partiel « choisi » ou « contraint » en fonction du caractère sexué du métier et du groupe socioprofessionnel

Rapports de chances

	Temps partiel « contraint »		Temps partiel « choisi »		
	femmes [a]	hommes [b]	femmes [c]	hommes [d]	hommes [d']
Caractéristiques individuelles (tableau 3)					
Caractéristiques des métiers et groupe socioprofessionnel					
Métier à prédominance féminine	3,25**	2,47*	0,75*	1,64*	NS
Métier mixte	NS	1,93*	NS	NS	NS
Métier à prédominance masculine	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Métier à prédominance féminine ... et cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
... et profession intermédiaire	0,47**	NS	1,97***	NS	NS
... et employé-e ou ouvrier-e	2,85**	3,30**	2,40***	1,98**	NS
Métier mixte ... et cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
... et profession intermédiaire	NS	NS	NS	NS	NS
... et employé-e ou ouvrier-e	NS	2,11*	1,78**	NS	NS
Taux de temps partiel des femmes - « choisi »					NS
- « contraint »					14,5***
Effectifs observés concernés ¹	5 142	904	9 185	1 447	1 447
Coef. de corrélation intra-classe (%) pour modèle vide	31,3	28	6,3	8,0	6,0
	74,1	43,4	10,1	19,7	19,7
			femmes (par rapport aux hommes)	hommes	
			[e]		
Sexe			6,81***		
Métier à prédominance féminine			0,62**	3,58***	
Métier mixte			0,64**	2,56***	
Métier à prédominance masculine				Réf.	
Groupe socioprofessionnel ²			contrôlé		

Notes : ¹ Les effectifs à temps complet sont de 32 840 femmes, 41 693 hommes.

² Pour des raisons calculatoires, le groupe socioprofessionnel est ici considéré sans interaction avec la catégorie de métiers.

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

Lecture : un rapport de chances supérieur (inférieur) à 1 indique que la probabilité de travailler à temps partiel est plus élevée (moins élevée) que pour la catégorie de référence. Par exemple, d’après le modèle [a], les femmes exerçant un métier à prédominance féminine ont un rapport de chances d’être à temps partiel « contraint », plutôt que de ne pas l’être, trois fois supérieur (3,25) aux femmes exerçant un métier à prédominance masculine et ayant les mêmes autres caractéristiques.

Champ : salarié-es de 20 à 69 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2013 à 2016.

est aussi plus élevé pour les hommes des métiers mixtes, mais à la limite de la significativité statistique.

Les hommes des métiers féminisés recourent plus souvent au temps partiel que ceux des métiers masculinisés (modèle [d]). En revanche, la propension des femmes à demander à être à temps partiel apparaît moins liée au caractère sexué de leur métier qu'à leur groupe socioprofessionnel (modèle [c]) : les professions intermédiaires des métiers féminisés et les employées ou ouvrières des métiers féminisés et mixtes demandent plus souvent que les cadres à travailler à temps partiel, ce qui peut être lié à la fois à de plus faibles coûts d'opportunité de travailler à temps réduit (baisse de salaire compensée par les économies de frais de garde, par exemple) et à une plus faible latitude pour aménager leurs horaires. Dans les métiers féminisés et mixtes, si les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être à temps partiel « choisi », elles y recourent moins à caractéristiques égales (modèle [e]). Ce résultat rend compte de la spécificité du profil et, vraisemblablement, du comportement des hommes des métiers féminisés ou mixtes au regard des hommes des métiers masculinisés, ces derniers étant plus nombreux et moins diplômés que les autres à autres caractéristiques identiques (encadré 5).

Un plus faible recours au temps partiel des hommes des métiers masculinisés (par rapport aux femmes de ces métiers et aux autres hommes) pourrait témoigner de l'existence de contraintes sur l'expression de leurs préférences en matière de temps de travail. Ces contraintes pourraient être formelles, comme les règles d'organisation du temps de travail, ou bien diffuses, comme les craintes d'une stigmatisation de la part de leur entourage professionnel en raison de normes sociales conservatrices. Un moyen de tester cette hypothèse consiste à contrôler la part de temps partiel dans les estimations. Si des problèmes d'endogénéité se posent pour la population féminine, qui reste la principale concernée, l'évaluation pour les hommes tend à confirmer l'existence d'un lien entre le temps partiel individuel (masculin) et la fréquence du temps partiel (féminin) dans le métier, indépendamment du caractère sexué de celui-ci (tableau 4, modèle [d']). En outre, cette propension des hommes à être à temps partiel « par choix » n'apparaît pas liée à la proportion de femmes à temps partiel « choisi », mais à temps partiel « contraint ». Autrement dit, certains hommes solliciteraient un temps de travail réduit lorsqu'ils exercent des métiers féminisés où une proportion importante de postes est à temps partiel dès l'embauche. Cela suggère que ce sont plus les modes d'organisation de l'activité qui interviennent sur le temps partiel masculin qu'un accès facilité à la réduction du temps de travail. En demandant à réduire leur temps de travail dans leur emploi principal, les hommes se laisseraient la possibilité de diversifier leurs activités professionnelles, ce qui pourrait répondre à un souhait, mais aussi à une nécessité de garantir la continuité de leurs revenus dans un contexte professionnel qu'ils jugeraient peu sûr.

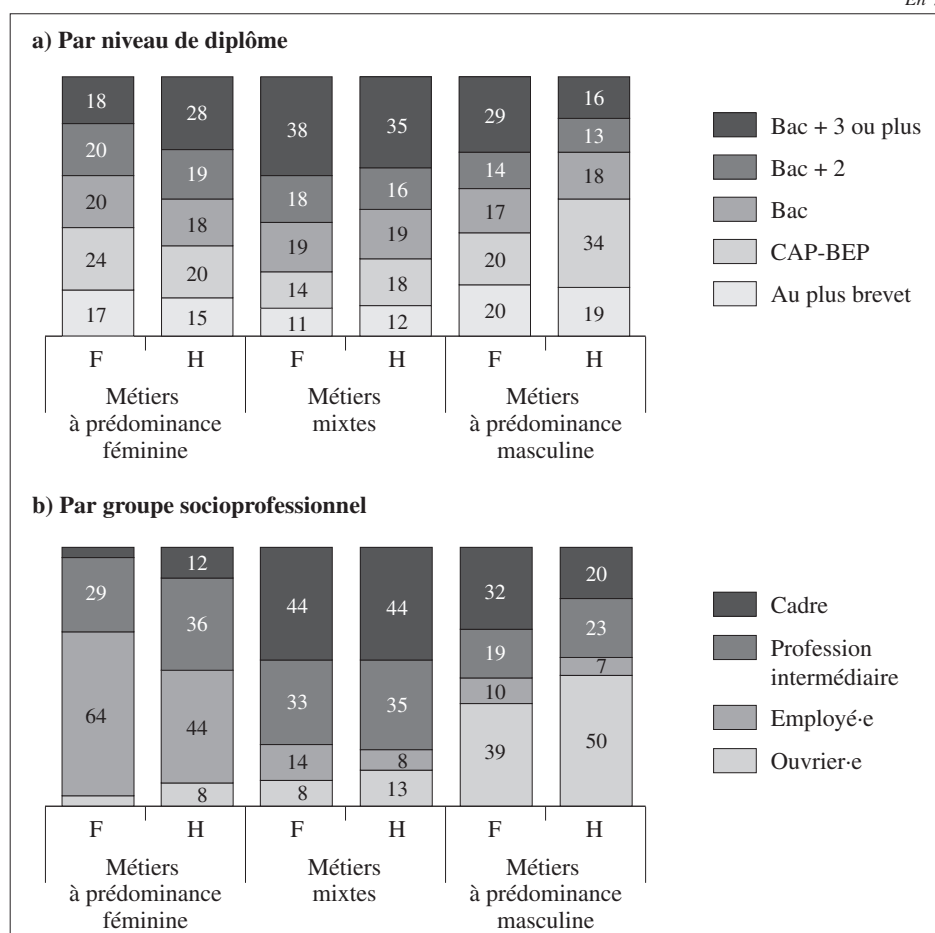
ENCADRÉ 5

**Diplôme et caractéristiques professionnelles des salarié-es
selon le caractère sexué de leur métier**

Les salarié-es ont des profils différents selon le métier qu'il-elles exercent, ne serait-ce qu'en ce qui concerne le niveau de diplôme, puisque celui-ci est ici étroitement lié au groupe socioprofessionnel, qui est une des dimensions du métier défini au sens de famille professionnelle (72 des 87 métiers comptent un seul groupe socioprofessionnel, 13 métiers en comptent deux et 2 métiers en comptent trois).

GRAPHIQUE 4 – Répartition des femmes (F) et des hommes (H) selon le caractère sexué de leur métier

En %



Les valeurs inférieures à 5 ne sont pas indiquées.

Lecture : 18 % des femmes exerçant un métier à prédominance féminine sont diplômées d'au moins un bac + 3 ; 64 % sont employées.

Champ : salarié-es.

Source : Insee, enquêtes *Emploi* 2013 à 2016.

Les femmes et hommes exerçant des métiers mixtes sont en moyenne plus diplômé-es que ceux exerçant des métiers sexués (graphique 4a) et appartiennent relativement plus souvent à des groupes socioprofessionnels élevés (graphique 4b). Toutefois, la proportion de diplômé-es du supérieur peut être liée à d'autres caractéristiques, comme l'âge ou l'ancienneté.

À caractéristiques identiques¹, relativement aux hommes exerçant un métier masculinisé, les hommes des métiers mixtes et, plus encore, ceux des métiers féminisés apparaissent plus souvent diplômés du supérieur. Ils sont aussi plus souvent pluriactifs (deux fois plus), travaillent un peu plus en contrat court dans leur emploi principal, dans une entreprise de moins de 50 salarié-es et en Île-de-France. Comparées aux femmes exerçant des métiers masculinisés, celles exerçant des métiers féminisés ou mixtes travaillent aussi plutôt dans de petites entreprises. Comme les hommes, elles sont plus souvent pluriactives (près de trois fois plus souvent dans les métiers féminisés que masculinisés, près de deux fois plus dans les métiers mixtes). Mais alors que la pluriactivité « féminine » correspond majoritairement à un cumul d'activités auprès de plusieurs employeurs, la pluriactivité « masculine » correspond généralement à un cumul de professions avec un emploi principal exercé au moins à 80 % d'un temps complet. Comparées aux hommes, les femmes des métiers féminisés sont aussi nettement moins souvent diplômées du supérieur, et celles des métiers mixtes sont moins nombreuses à être diplômées d'un 2^e cycle, mais elles sont relativement plus souvent titulaires d'un CAP-BEP dans les deux catégories de métiers. Au sein des professions féminisées, par exemple, cela peut se traduire par un déséquilibre numérique entre, d'une part, des métiers de taille importante plutôt occupés par des ouvrier-es et employé-es qui représentent une part substantielle du salariat féminin (46 %)², mais relativement faible du salariat masculin (9 %) et, d'autre part, des professions féminisées plutôt qualifiées concernant peu de salarié-es mais relativement plus des hommes (12 % d'hommes cadres, 4 % de femmes cadres).

1. Outre les caractéristiques mobilisées pour les analyses multiniveaux, les estimations incluent le fait que le-la salarié-e ait principalement connu le chômage ou ait été au cours de l'un des onze mois précédents, la taille de l'entreprise et son lieu de travail (Île-de-France ou non). Les résultats détaillés sont disponibles auprès de l'autrice.

2. 67 % des salariées y sont employées ou ouvrières (graphique 4b).



En France, la distribution du temps partiel entre les métiers recoupe une ségrégation fondée sur la qualification et le sexe. Lorsqu'il est attaché au poste occupé, le temps partiel concerne une main-d'œuvre employée ou ouvrière, concentrée dans des professions à prédominance féminine. Lorsqu'il est demandé par les salarié-es, il est principalement féminin, mais plus fréquent dans les professions féminisées et mixtes pour chacun des sexes. Toutefois, dans ces métiers, les motivations des femmes et des hommes sont vraisemblablement différentes. Alors que les femmes à temps partiel « choisi » sont surtout des mères ayant des enfants à charge, les hommes semblent davantage recourir au temps partiel pour des raisons professionnelles. Ainsi, dans des métiers où le temps partiel « contraint » est répandu, il se peut qu'ils optent pour des

postes à temps partiel et occupent d'autres emplois en parallèle. Cela pourrait aussi bien répondre à un souhait de diversifier leurs activités, comme être une stratégie visant à garantir leurs ressources dans un contexte professionnel incertain. Si cette dernière hypothèse se vérifie, elle interroge en retour la situation des femmes qui occupent le même type d'emplois et consacrent probablement une partie du temps laissé libre par leur emploi à temps partiel à assurer des tâches domestiques et familiales non rémunérées n'ouvrant pas les mêmes droits sociaux.

Pour prolonger ce questionnement, l'analyse menée ici pourrait être enrichie d'indicateurs de qualité des emplois. En effet, en lien avec les modes de flexibilité privilégiés par les employeurs, la qualité de l'emploi diffère *a priori* selon que les fonctions exercées au sein des métiers relèvent plutôt de la production, de la gestion ou du soin aux personnes. Par ailleurs, au-delà d'une approche métier, l'analyse pourrait être élargie aux environnements de travail, comme les entreprises ou les filières, où se côtoient plusieurs métiers dont les pratiques peuvent se diffuser sous le jeu de mécanismes de coordination de l'activité ou d'imitation entre salarié-es dans leurs décisions d'offre de travail et entre employeurs dans leur mode de gestion du temps de travail.

BIBLIOGRAPHIE

- AKERLOF G. A., KRANTON R. (2000), "Economics and Identity", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 115, n° 3, pp.715-753.
- ALONZO P. (2000), *Femmes et salariat. L'inégalité dans l'indifférence*, Paris, L'Harmattan.
- AMOSSÉ T. (2004), « Professions au féminin. Représentation statistique, construction sociale », *Travail, genre et sociétés*, n° 11, pp. 31-46.
- ANGELOFF T. (2000), *Le Temps partiel, un marché de dupes ?*, Paris, Syros.
- ANGELOFF T. (2009), « Genre, organisation du travail et temps partiel », in Anact, *Genre et conditions de travail. Mixité, organisation du travail, santé et gestion des âges*, pp. 65-84.
- ANXO D., BOULIN J.-Y., LALLEMENT M., LEFÈVRE G., SILVERA R. (1998), « Recomposition du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie : une comparaison France-Suède », *Travail et Emploi*, n° 74, pp. 5-20.
- 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.
- AZMAT G., PETRONGOLO B. (2014), "Gender and the Labor Market: What Have We Learned from Field and Lab Experiments?", *Labour Economics*, vol. 30, pp. 32-40.
- BARADJI E., DAVIE E., DUVAL J. (2016), « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point stat*, DGAFP, mai.
- BATTAGLIOLA F. (2008), *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte.
- BELL W. (1954), "A Probability Model for the Measurement of Ecological Segregation", *Social Forces*, vol. 32, n° 4, pp. 357-364.

- BERGMANN B. (1974), "Occupational Segregation, Wages and Profits: When Employers Discriminate by Race or Sex", *Eastern Economic Journal*, vol. 1, n° 2, pp. 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.
- BLACKWELL L. (2001), "Women's Work in UK Official Statistics and the 1980 Reclassification of Occupations", *Journal of the Royal Statistical Society. Statistics in Society. Series A*, vol. 164, n° 2, pp. 307-325.
- BLAU F. D., JUSENIUS C. L. (1976), "Economists' Approaches to Sex Segregation in the Labor Market: An Appraisal", *Signs*, vol. 1, n° 3, pp. 181-199.
- BLÁZQUEZ CUESTA M., MORAL CARCEDO J. (2014), « Les risques de la flexibilité : le travail à temps partiel des femmes dans cinq pays d'Europe », *Revue internationale du travail*, vol. 153, n° 2, pp. 293-317.
- BONNET-POLÈSE I. (2003), *Une étude exploratoire du vécu de travail des cadres à temps partiel : rôle de l'environnement immédiat de travail et du « hors travail »*, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Paris, École des hautes études commerciales.
- BOUFFARTIGUE P., CONINCK F. (DE), PENDARIES J.-R. (1992), « Le nouvel âge de l'emploi à temps partiel. Un rôle nouveau lors des débuts de vie active des femmes », *Sociologie du travail*, vol. 34, n° 4, pp. 403-428.
- BOURREAU-DUBOIS C., GUILLOT O., JANKELIOWITCH-LAVAL E. (2001), « Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants », *Économie et statistique*, n° 349-350, pp. 41-61.
- BRIARD K. (2019a), « Quelles différences de situation professionnelle entre les femmes et les hommes suite à une mobilité résidentielle ? », *Dares analyses*, n° 016.
- BRIARD K. (2019b), « Comportements d'activité et conditions de travail des salariées autour d'une naissance : quels liens ? », *Dares, Document d'études*, n° 229.
- BRIARD K. (2019c), « Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? », *Dares, Document d'études*, n° 234.
- BRIARD K., CALAVREZO O. (2016), « Les femmes à temps partiel et complet : quels parcours professionnels, quels profils ? », *Dares, Document d'études*, n° 199.
- BUÉ J., REY F., ROUX-ROSSI D. (2013), « Le temps partiel moins attractif ? Nouvelles régulations temporelles dans deux secteurs de services », *Travail et Emploi*, n° 134, pp. 59-74.
- BUÉ J., ROUX-ROSSI D. (2002), « Salarié(e)s à temps partiel et réduction collective du temps de travail : la question du choix », *Travail et Emploi*, n° 90, pp. 39-53.
- BUNEL M. (2006), « L'utilisation des modes de flexibilité par les établissements français », *Travail et Emploi*, n° 106, pp. 7-24.
- BURCHELL B., HARDY V., RUBERY J., SMITH M. (2014), *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*, Commission européenne, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.

- CATTANÉO N. (1997), « Le travail à temps partiel : entre rêve et cauchemar ? », *Les Cahiers du Mage*, n° 2, pp. 71-80.
- CHAMKHI A., TOUTLEMONDE F. (2015), « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », *Dares analyses*, n° 082.
- CHANG M. L. (2000), “The Evolution of Sex Segregation Regimes”, *American Journal of Sociology*, vol. 105, n° 6, pp. 1658-1701.
- CHARLES M., GRUSKY D. B. (2004), *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*, Stanford, Stanford University Press.
- COHEN P. N. (2004), “The Gender Division of Labor: ‘Keeping House’ and Occupational Segregation in the United States”, *Gender and Society*, vol. 18, n° 2, pp. 239-252.
- COHEN P., HUFFMAN M. (2003), “Individuals, Jobs, and Labor Markets: The Devaluation of Women’s Work”, *American Sociological Review*, vol. 68, n° 3, pp. 443-463.
- 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, pp. 11-27.
- COURGEAU D. (2004), *Du groupe à l’individu : synthèse multiniveau*, Paris, Ined.
- DOERINGER P., PIRE M. (1971), *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington MA, D.C. Heath and Co.
- 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, pp. 293-315.
- DUPRAY A., MOULLET S. (2015), « Le salaire moindre des femmes : une question d’individu ou de profession ? », *Travail et Emploi*, n° 144, pp. 81-107.
- ELLIOTT J. (2005), “Comparing Occupational Segregation in Great Britain and the United States”, *Work, Employment and Society*, vol. 19, n° 1, pp. 153-174.
- ENGLAND P. (2010), “The Gender Revolution: Uneven and Stalled”, *Gender and Society*, vol. 24, n° 2, pp. 149-166.
- 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*, vol. 7, n° 3, pp. 65-100.
- EVERAERE C. (2012), « Flexibilité appliquée aux ressources humaines : compatibilités et contradictions », *Revue française de gestion*, n° 221, pp. 13-32.
- FONTAINE I., LALÉ E., PARMENTIER A. (2018), « Évolutions récentes du travail à temps partiel en France », *Revue française d’économie*, vol. XXXIII, n° 1, pp. 51-102.
- FOUQUET A. (2004), « L’invention de l’inactivité », *Travail, genre et sociétés*, n° 11, pp. 47-62.
- GADREY N., JANY-CATRICE F., PERNOD-LEMATRE M. (2009), « Employés non qualifiés : la catégorie oubliée des politiques d’égalité professionnelle », *Socio-économie du travail*, n° 30, pp. 57-86.

- GARDEY D. (1998), « Perspectives historiques sur le travail des femmes », in Maruani M. (dir.), *Les Nouvelles Frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte, pp. 23-38.
- GLASS J. (1990), "The Impact of Occupational Segregation on Working Conditions", *Social Forces*, vol. 68, n° 3, pp 779-796.
- GLAUBER R. (2012), "Women's Work and Working Conditions: Are Mothers Compensated for Lost Wages?", *Work and Occupations*, vol. 39, n° 2, pp. 115-138.
- GOLDIN C. (2014), "A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings", in Boustan L. P., Frydman C., Margo R. A. (eds.), *Human Capital in History: The American Record*, Chicago, National Bureau of Economic Research, pp. 313-348.
- GRIMSHAW D., RUBERY J. (2007), "Undervaluing Women's Work", *Working Paper Series*, n° 53, European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, 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", in Stillwell J. (ed.), *Spatial and Social Disparities*, London, Springer, pp. 99-111.
- 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*, vol. 52, n° 1, pp. 172-191.
- HAKIM C. (1993), "Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change", *European Sociological Review*, vol. 9, n° 3, pp. 289-314.
- HAKIM C. (2002), "Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers", *Work & Occupations*, vol. 29, n° 4, pp. 428-459.
- HIMMELWEIT S., SIGALA M. (2005), "Internal and External Constraints on Mothers' Employment", *Journal of Social Policy*, vol. 33, n° 3, pp. 455-478.
- 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*, vol. 100, n° 3, pp. 689-719.
- LALLEMENT M. (2000), « En poste à temps partiel », *Travail, genre et sociétés*, n° 4, pp. 135-155.
- 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*, n° 14, pp. 19-30.
- LEMIÈRE S. (dir.) (2013), *L'Accès à l'emploi des femmes : une question de politiques...*, Rapport, Paris, Ministère des droits des femmes.
- 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, pp. 63-92.

- LHOMMEAU B., MEURS D., PRIMON J.-L. (2010), « Situation par rapport au marché du travail des 18-50 ans selon l'origine et le sexe », in Beauchemin C., Hamel C., Simon P. (coord.), « Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France », *Documents de travail*, n° 168, Ined, pp. 55-62.
- MARUANI M. (1996), « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 115, pp. 48-57.
- MARUANI M., REYNAUD E. (1993), *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte.
- MCRAE S. (2003), "Constraints and Choices in Mothers' Employment Careers: A Consideration of Hakim's Preference Theory", *British Journal of Sociology*, vol. 54, n° 3, pp. 317-338.
- MERON M., OKBA M., VINEY X. (2006), « Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées », in Insee, *Données sociales : la société française*, édition 2006, Paris, Insee, pp. 225-234.
- MEULDERS D., PLASMAN R., RIGO A., O'DORCHAI S. (2010), *Meta-Analysis of Gender and Science Research Topic Report: Horizontal and Vertical Segregation*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- 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.
- NICOLE-DRANCOURT C. (1990), « Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi », *Sociologie du travail*, vol. 32, n° 2, pp. 173-193.
- OKAMOTO D., ENGLAND P. (1999), "Is There a Supply Side to Occupational Sex Segregation?", *Sociological Perspectives*, vol. 42, n° 4, pp. 557-582.
- PIORE M. J. (1973), "Fragments of a 'Sociological' Theory of Wages", *American Economic Review*, vol. 63, n° 2, pp. 377-384.
- RESKIN B. F. (2003), "Including Mechanisms in Our Models of Ascriptive Inequality: 2002 Presidential Address", *American Sociological Review*, vol. 68, n° 1, pp. 1-21.
- RIDGEWAY C. L. (1997), "Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment", *American Sociological Review*, vol. 62, n° 2, pp. 218-235.
- SCHWEITZER S. (2002), « Les enjeux du travail des femmes », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n° 75, pp. 21-33.
- SHEVKY E., WILLIAMS M. (1949), *The Social Areas of Los Angeles. Analysis and Typology*, Berkeley, University of California Press.
- SPARREBOOM T. (2018), « Ségrégation professionnelle selon la durée du travail en Europe », *Revue internationale du travail*, vol. 157, n° 1, pp. 71-90.
- STEARNS L. B., LOGAN J. R. (1986), "Measuring Trends in Segregation: Three Dimensions, Three Measures", *Urban Affairs Quarterly*, vol. 22, n° 1, pp. 124-150.
- TOMASKOVIC-DEVEY D. (1993), "The Gender and Race Composition of Jobs and the Male/Female, White/Black Pay Gaps", *Social Forces*, vol. 72, n° 1, pp. 45-76.

TRAPPE H., ROSENFELD R. A. (2004), “Occupational Sex Segregation and Family Formation in the Former East and West Germany”, *Work and Occupations*, vol. 31, n° 2, pp. 155-192.

TZANNATOS Z. (1990), “Employment Segregation: Can We Measure It and What Does the Measure Mean?”, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 28, n° 1, pp. 105-111.

ULRICH V., ZILBERMAN S. (2007), « De plus en plus d’emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années », *Premières Synthèses*, n° 39.3, Dares.

WALSH J. (1999), “Myths and Counter-Myths: An Analysis of Part-Time Female Employees and their Orientations to Work and Working Hours”, *Work, Employment and Society*, vol. 13, n° 2, pp. 179-203.

ZAIDMAN C. (2007), « La notion de féminisation. De la description statistique à l’analyse des comportements », *Les Cahiers du Cedref*, n° 15, pp. 229-239.