

Le repli du temps partiel dans l'emploi des femmes : quelques constats et interrogations

[Françoise Milewski](#)

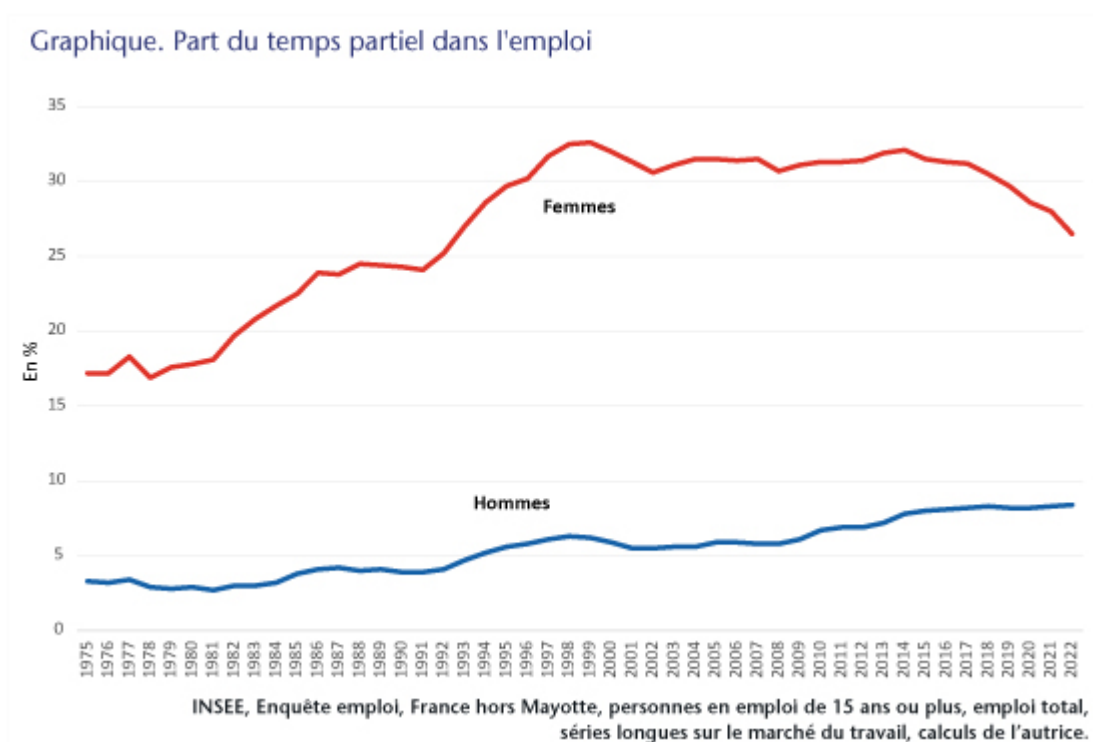
Le développement de l'emploi à temps partiel des femmes avait été une caractéristique majeure des décennies 1980 et 1990. De l'ordre de 16 à 17 % dans les années 1970, la part du temps partiel dans l'emploi des femmes avait bondi jusqu'à 32,6 % à la fin des années 1990, sous l'effet de politiques publiques (incitations financières aux entreprises). Ces politiques sont devenues neutres à partir des années 2000 mais la proportion est restée élevée, supérieure à 30 % – et même un peu au-delà – durant toute la décennie qui a suivi. La concentration de l'emploi des femmes dans des secteurs (commerces, services) plus fortement pourvoyeurs de temps partiel que dans les autres secteurs (industrie, construction) explique ce maintien à niveau élevé. L'importance du temps partiel est ainsi devenue au fil des ans une des caractéristiques de l'insertion des femmes dans l'emploi avec des conséquences d'une part en termes de revenus, d'autre part de conditions de travail dégradées lorsque les horaires sont atypiques, que l'amplitude est étendue par de multiples coupures, que l'organisation du temps est fluctuante et sans prévisibilité.

La tendance s'inverse à partir de 2017 mais on pouvait en déceler les prémices à partir de 2014. En 2022, le temps partiel représente 26,5 % de l'emploi des femmes.

Dans le même temps, la part de l'emploi à temps partiel des

hommes progresse tendanciuellement, sans rupture (8,4 % en 2022). L'écart avec celle des femmes demeure massif, bien qu'en repli (18,1 points en 2022 contre 26,4 points en 1999 à son maximum) (graphique).

On peut se demander ce que signifient ces mouvements récents. Témoignent-ils de ruptures ou de consolidations ? Peut-on parler d'améliorations, de rééquilibrages ? Ce billet résume les constatations et interrogations qui sont développées dans l'étude [Le repli du temps partiel dans l'emploi des femmes : quelques constats et interrogations.](#)



Cette baisse du taux de temps partiel des femmes sur les 5 dernières années ne provient pas d'un simple effet de calcul de ratio. Le nombre d'emplois à temps partiel diminue depuis 2014 et le mouvement s'est accentué depuis 2017. Le nombre d'emplois à temps complet augmente depuis le début des années 2000 et surtout depuis 2017. Ces deux évolutions se cumulent. Pour les hommes, l'emploi à temps complet est moins dynamique que celui des femmes et l'emploi à temps partiel progresse.

Les incertitudes liées à la crise sanitaire conduisaient à éviter de sur-interpréter les données de 2020 et 2021. Mais le recul est désormais plus grand. Le rééquilibrage de l'emploi

des femmes se confirme.

Les évolutions récentes de l'emploi des femmes témoignent-elles de ruptures ou de consolidations ? Peut-on parler d'améliorations, de rééquilibrages ? Deux lectures sont possibles, qui laissent cependant ouvertes de nombreuses questions quant à l'ampleur des phénomènes en cours et donc quant à l'avenir.

Deux lectures croisées

Deux lectures croisées peuvent être faites de ces évolutions.

La première lecture consiste à mettre en avant que le fait que les femmes ont pleinement profité de la bonne conjoncture de l'emploi, surtout depuis 2019 où le dynamisme des créations d'emplois dans le secteur marchand est allé au-delà de ce que laisserait supposer l'évolution de l'activité. Malgré la réduction du nombre d'emplois à temps partiel, le nombre global d'emplois s'est accru grâce à la progression du nombre d'emplois à temps complet.

Des performances scolaires en hausse constante chez les jeunes femmes conduisent à une amélioration progressive de la qualification des emplois. Or la part du temps partiel s'amenuise au fur et à mesure que l'on monte en qualification.

Dans le même temps, l'emploi des hommes à temps complet a été moins dynamique et l'emploi à temps partiel s'est accru. Les hommes travaillant de plus en plus dans le tertiaire, ils sont aussi désormais de plus en plus déterminés par la nature des emplois proposés dans ce secteur, en particulier lorsqu'il s'agit d'emplois peu qualifiés. Le niveau du total des emplois des hommes s'accroît moins que celui des femmes.

Le développement de l'apprentissage depuis 2019, qui concerne de plus en plus de femmes, a eu un impact significatif sur l'emploi. Mais la progression du temps complet des femmes demeure plus forte que celle des hommes si l'on corrige de

l'apprentissage, même si l'ampleur est moindre.

La seconde lecture met en valeur la lenteur des processus et les risques de retournement qui en découlent.

Les effets des meilleures performances scolaires des jeunes femmes sont limités parce que leurs diplômes sont moins bien valorisés. L'accès à l'encadrement demeure moindre que celui des jeunes hommes tandis que leur part parmi les peu qualifié.e.s reste élevée. La « surqualification » est le signe de cette distorsion.

L'orientation vers des filières de formation moins valorisées pèse aussi pour expliquer la moindre « rentabilité » des diplômes obtenus.

La non-reconnaissance des qualifications et savoir-faire joue enfin, tout particulièrement dans les métiers à prédominance féminine comme ceux du soin ou des services à la personne où les compétences pour s'occuper d'autrui sont censées être innées. La crise sanitaire avait révélé le décalage entre l'utilité sociale des métiers essentiels et leurs faibles reconnaissance et valorisation salariale.

De plus, les discriminations dans les déroulements de carrière continuent de peser et expliquent la moindre progression au fil de l'âge. Cette tendance est accentuée pour celles qui connaissent des interruptions et des parcours discontinus.

Parmi les jeunes en tout début de carrière, les mieux formés donc, la durée des temps partiels s'est allongée, mais davantage pour les hommes que pour les femmes. La majorité de celles et ceux qui sont à temps partiel souhaiterait travailler à temps plein... et les jeunes femmes sont plus nombreuses que les jeunes hommes à le vouloir. Cette aspiration à travailler davantage est cependant en recul (surtout pour les hommes), laissant supposer que l'allongement des durées compense l'insatisfaction.

Les inégalités résistent donc. Malgré la convergence des taux de temps partiel, l'écart entre les femmes et les hommes demeure très important. La hausse du niveau d'éducation des jeunes femmes n'a pas suffi et ne suffira pas, à elle seule, pour surmonter les inégalités, compte tenu des freins et des discriminations qui s'exercent dès l'embauche puis dans la carrière. La lenteur des progrès peut donc faire craindre un risque de réversibilité si la conjoncture de l'emploi se dégrade.

Il peut paraître paradoxal qu'au moment même où le niveau du temps partiel recule, la pauvreté s'étende. En réalité, l'amélioration en moyenne masque des inégalités persistantes entre les salarié.e.s très qualifié.e.s, dont les carrières sont en général continues, et ceux et celles qui cumulent faibles qualifications, temps partiel, bas salaires (mensuels mais aussi horaires puisque les emplois à temps partiel sont sur-représentés dans le Smic et les bas salaires) et parfois carrières discontinues. Précarité, sous-emploi durable et bas revenus conduisent à une pauvreté en emploi, qui est surtout le lot des femmes. Celles-ci, surtout lorsqu'elles élèvent seules leurs enfants, sont les nouveaux publics des associations de secours. Leur situation s'est aggravée avec le choc d'inflation. Les moyennes masquent donc une polarisation croissante, y compris parmi les femmes.