

# Le repli du temps partiel dans l'emploi des femmes

*Quelques constats et interrogations*

Françoise Milewski

27 janvier 2024



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

Françoise Milewski

Chercheure affiliée à l'OFCE, Observatoire Français des Conjonctures Economiques  
PRESAGE, Programme de Recherche et d'Enseignement des SAVOIRS sur le GENRE,  
OFCE-Sciences Po

27 janvier 2024

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

### **La part du temps partiel dans l'emploi des femmes recule**

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 qui en avaient favorisé le développement (incitations financières aux entreprises<sup>1</sup>). Ces politiques sont devenues neutres à partir des années 2000<sup>2</sup>, mais la proportion était restée élevée, supérieure à 30 % et même un peu au-delà 0 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 les autres activités (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 d'une part des conséquences 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 (graphique 1). Assistet-on à un assainissement des conditions d'emploi des femmes ?

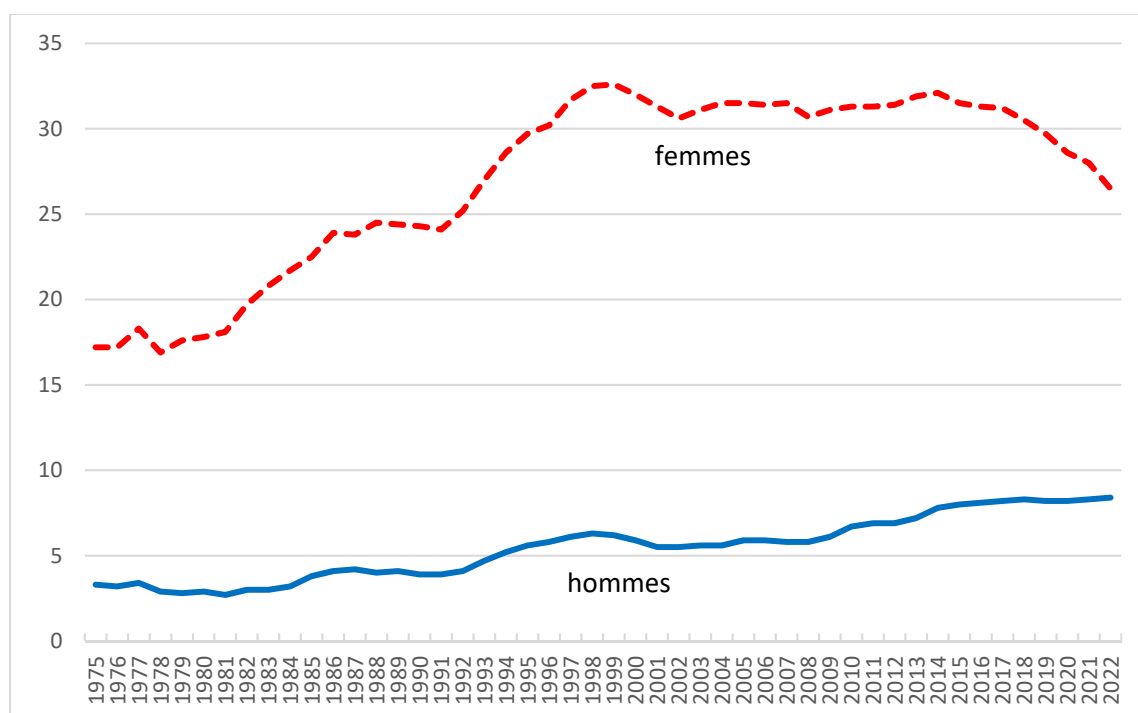
Dans le même temps, l'emploi à temps partiel des hommes progresse tendanciellement, sans rupture (taux de 8.4 % en 2022). L'écart avec celui des femmes demeure massif (18.1 points en 2022, contre 26.4 points en 1999 à son maximum). On peut s'interroger sur les fondements de cette évolution : développement des emplois de services pour les hommes ? « choix » personnels de conditions de vie ?

---

<sup>1</sup> Abattements forfaitaires de cotisations employeurs pour l'embauche de temps partiels ou la transformation de temps complets en temps partiels, selon plusieurs modalités définies en 1992, 1993 et 1994. Puis allègements de charge sur les bas salaires (définis en plafond de salaires mensuels indépendamment de la durée du travail) en 1993, 1995 et 1996. Le coût du travail pour le temps partiel a donc été fortement réduit.

<sup>2</sup> Proratation des baisses de charges sur les bas salaires en fonction du nombre d'heures rémunérées (1998). Puis suppression des abattements de cotisations dans le cadre des lois de réduction du temps de travail (2000 et 2002). A partir de 2003, l'allègement bas salaires a été basé sur la rémunération horaire. En sens inverse, le crédit d'impôts pour l'emploi d'un salarié à domicile a contribué à blanchir du travail au noir, en incitant financièrement à la déclaration. Ces emplois de services à la personne sont majoritairement occupés par des femmes, à temps partiel. Introduite en 1991, cette mesure a vu ses modalités varier (crédit ou réduction d'impôts) et les plafonds s'accroître dans la période récente.

**Graphique 1: Part du temps partiel dans l'emploi, en %**



Sources : INSEE, Enquête emploi, France hors Mayotte, personnes en emploi de 15 ans ou plus, emploi total, séries longues sur le marché du travail, calculs de l'autrice.

Par définition, les parts respectives du temps plein dans l'emploi connaissent des évolutions inverses<sup>3</sup>.

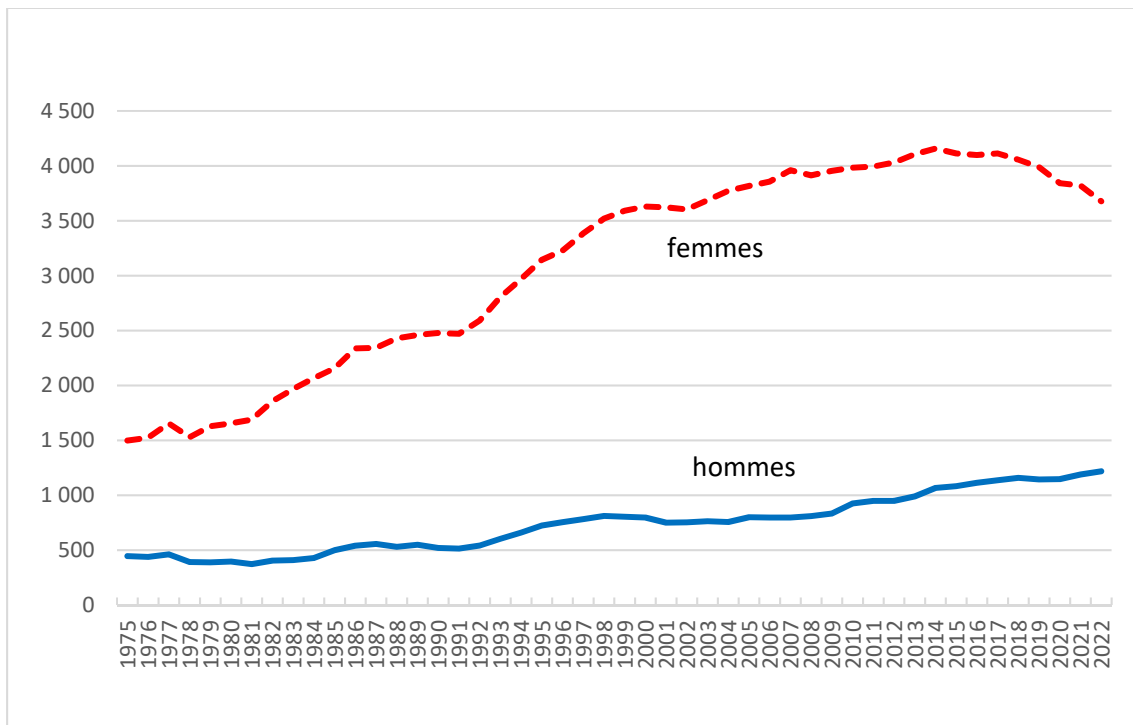
### **Un rééquilibrage ?**

La baisse du taux de temps partiel des femmes ne provient pas d'un simple effet de calcul de ratio. Le nombre d'emplois à temps partiel diminue depuis 2014 et cette baisse s'est accentuée 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.

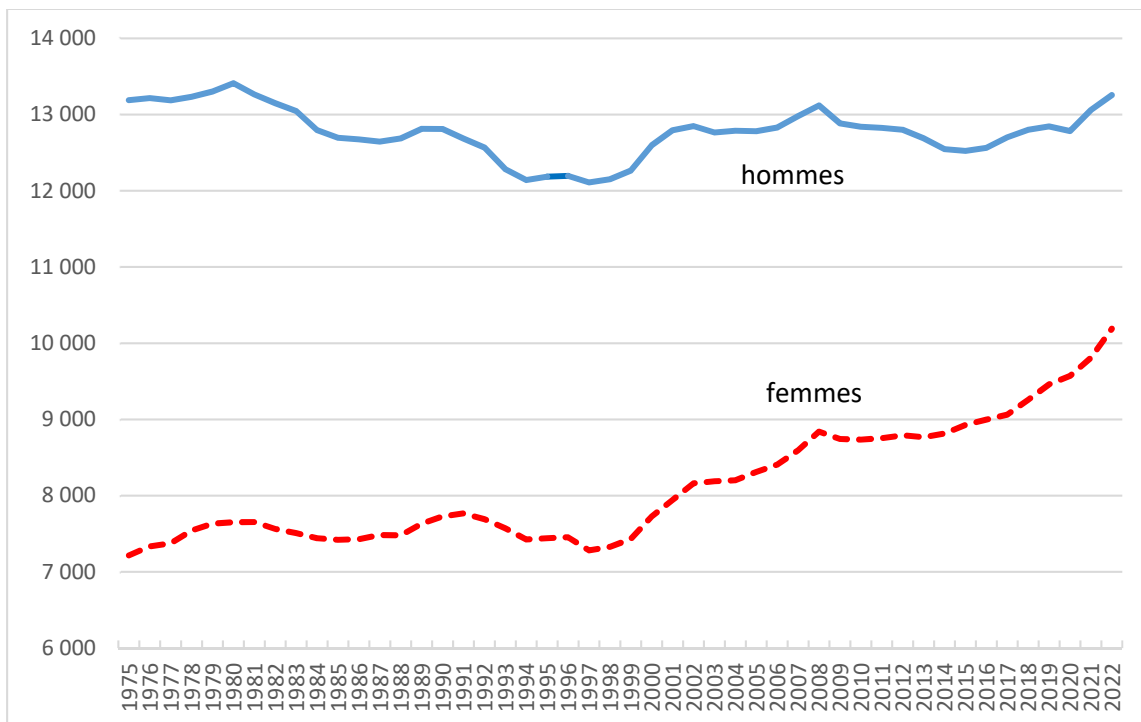
<sup>3</sup> Les données utilisées sont celles de l'enquête emploi de l'INSEE, annuelles de 1975 à 2002, en continu depuis 2003. Elles portent sur l'emploi total. Les données publiées par la DARES concernant le temps partiel, à partir de l'enquête emploi, portent sur l'emploi salarié hors apprentis. Si on les compare à ceux de l'INSEE considérés dans ce texte (emploi total), les taux de temps partiel sont très peu modifiés en évolution. Tout au plus peut-on remarquer une croissance un peu moindre du taux de temps partiel des hommes dans la dernière décennie, mais la progression n'est pas mise en cause. En niveau en 2022, le taux de temps partiel est réduit de presque un point pour les hommes (7.5 % sur le champ « salariés hors apprentis » et 8.4 % sur le champ « emploi total »). Pour les femmes il est à peine modifié (26.7 % au lieu de 26.5 %). Le travail indépendant, en particulier les micro-entreprises (3 % de l'emploi des femmes et 3.3 % de celui des hommes) n'explique donc pas à lui seul les évolutions constatées.

**Graphique 2: Nombre d'emplois à temps partiel, en milliers**



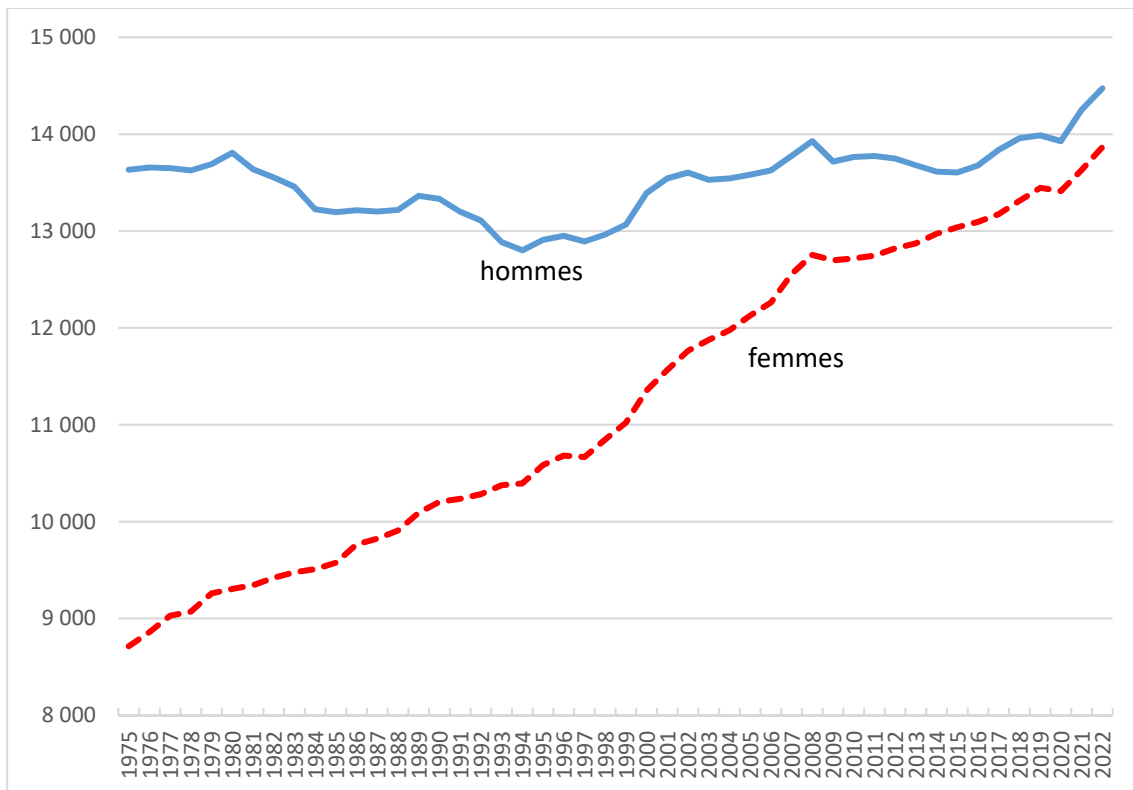
Sources : INSEE, Enquête emploi, France hors Mayotte, personnes en emploi de 15 ans ou plus, emploi total, séries longues sur le marché du travail, calculs de l'auteurice.

**Graphique 3: Nombre d'emplois à temps complet, en milliers**



Sources : INSEE, Enquête emploi, France hors Mayotte, personnes en emploi de 15 ans ou plus, emploi total, séries longues sur le marché du travail, calculs de l'auteurice.

**Graphique 4: Nombre d'emplois total, en milliers**



Sources : INSEE, Enquête emploi, France hors Mayotte, personnes en emploi de 15 ans ou plus, emploi total, séries longues sur le marché du travail, calculs de l'auteurice.

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 femmes tirent-elles mieux parti de la conjoncture favorable de l'emploi<sup>4</sup> ? Les effets de l'élévation de leur niveau d'éducation se font-ils enfin sentir ? Les emplois de services, nombreux à temps partiel, concernent-ils davantage les hommes qu'auparavant ? Le boom de l'apprentissage en 2019 et 2022 a-t-il concerné différemment les femmes et les hommes ? Pour tenter de répondre à ces questions, une analyse des structures par âge, par catégories socio-professionnelles et par secteurs est nécessaire.

### **Tous les âges sont concernés**

Le recul du taux de temps partiel des femmes concerne tous les âges. Mais il s'inscrit dans des évolutions passées différenciées. Pour les femmes de plus de 50 ans, le repli est plus tardif que pour les femmes de 25-49 ans.

Les différences sont surtout marquées sur les niveaux d'emploi. Le nombre d'emplois à temps partiel des femmes de 25-49 ans se replie depuis 2014, après s'être stabilisé. En revanche, les emplois à temps partiel des femmes de plus de 50 ans avaient continué de s'accroître durant toute la décennie 2000 et jusqu'en 2017 ; 2017 marque une rupture.

<sup>4</sup> Heyer Eric, Comment expliquer l'évolution de l'emploi salarié depuis la crise COVID ? Une analyse économétrique sur données macro-sectorielles, *Revue de l'OFCE*, 180 (2023/1).

Les emplois à temps complet progressent en nombre à tous les âges, depuis 2017 pour les femmes de 25 à 49 ans, depuis bien plus longtemps pour celles de plus de 50 ans.

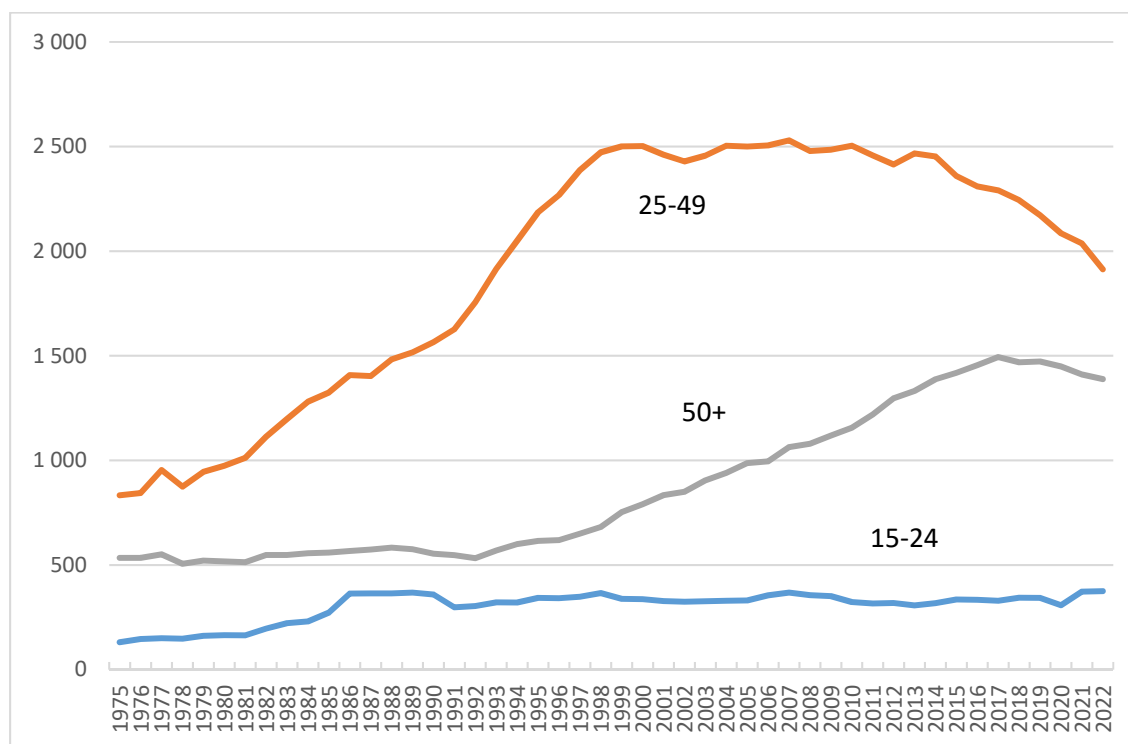
On peut évoquer les effets décalés de la hausse des taux d'emploi des femmes durant les décennies 1970 et 1980 sur l'emploi des femmes de plus de 50 ans : mieux insérées sur le marché du travail quand elles étaient jeunes, elles y demeurent. On peut aussi évoquer les effets des réformes de retraite à partir des années 1990 et l'obligation qui en découle de prolonger la vie active.

Parmi les hommes, le temps partiel progresse régulièrement depuis longtemps chez les 25-49 ans, depuis 2008 pour les plus de 50 ans, et ce fortement. Le nombre des emplois à temps partiel des hommes de plus de 50 ans est depuis 2020 supérieur à celui des 25-49 ans.

La nécessité de prolonger la vie active s'opère ainsi à la fois par du temps complet et par du temps partiel. Pour ceux qui perdent leurs emplois après 50 ans (par exemple dans l'industrie où les emplois sont surtout occupés par les hommes), les difficultés de reconversion les conduisent vers d'autres secteurs (services) qui comportent davantage de temps partiel.

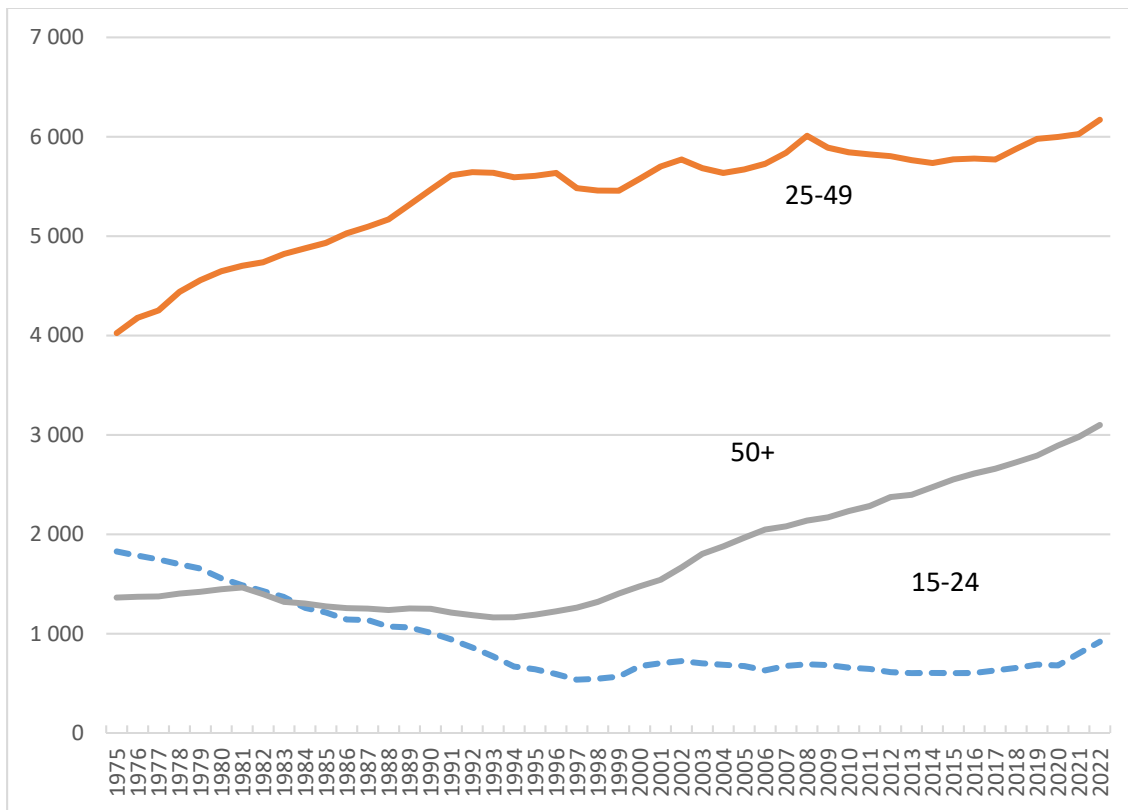
Les parts du temps complet régressent d'autant plus chez les hommes de 25-49 ans que leur niveau diminue, à l'inverse des plus âgés où il progresse. Peut-on y voir une dégradation des conditions d'emploi, à l'image de ce qu'elle fut pour les femmes dans les décennies antérieures ?

**Graphique 5 : Femmes : nombre d'emplois à temps partiel par âge, en milliers**



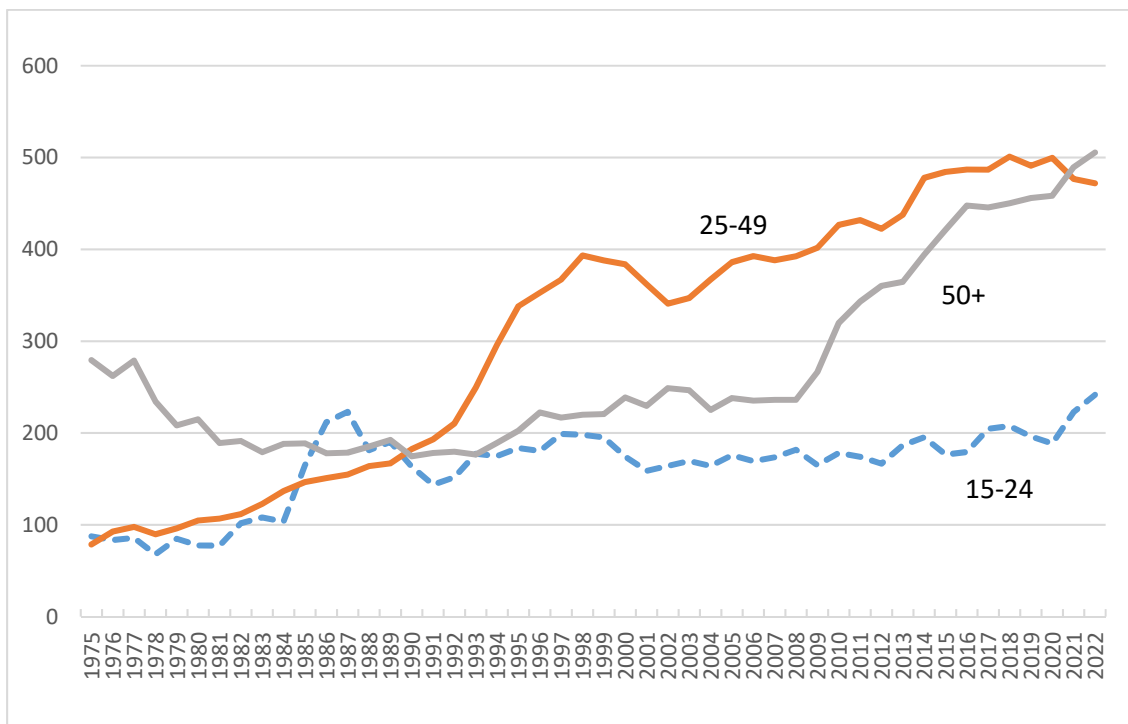
Sources : INSEE, Enquête emploi, France hors Mayotte, personnes en emploi de 15 ans ou plus, emploi total, séries longues sur le marché du travail, calculs de l'autrice.

**Graphique 6 : Femmes : nombre d'emplois à temps complet par âge, en milliers**



Sources : INSEE, Enquête emploi, France hors Mayotte, personnes en emploi de 15 ans ou plus, emploi total, séries longues sur le marché du travail, calculs de l'autrice.

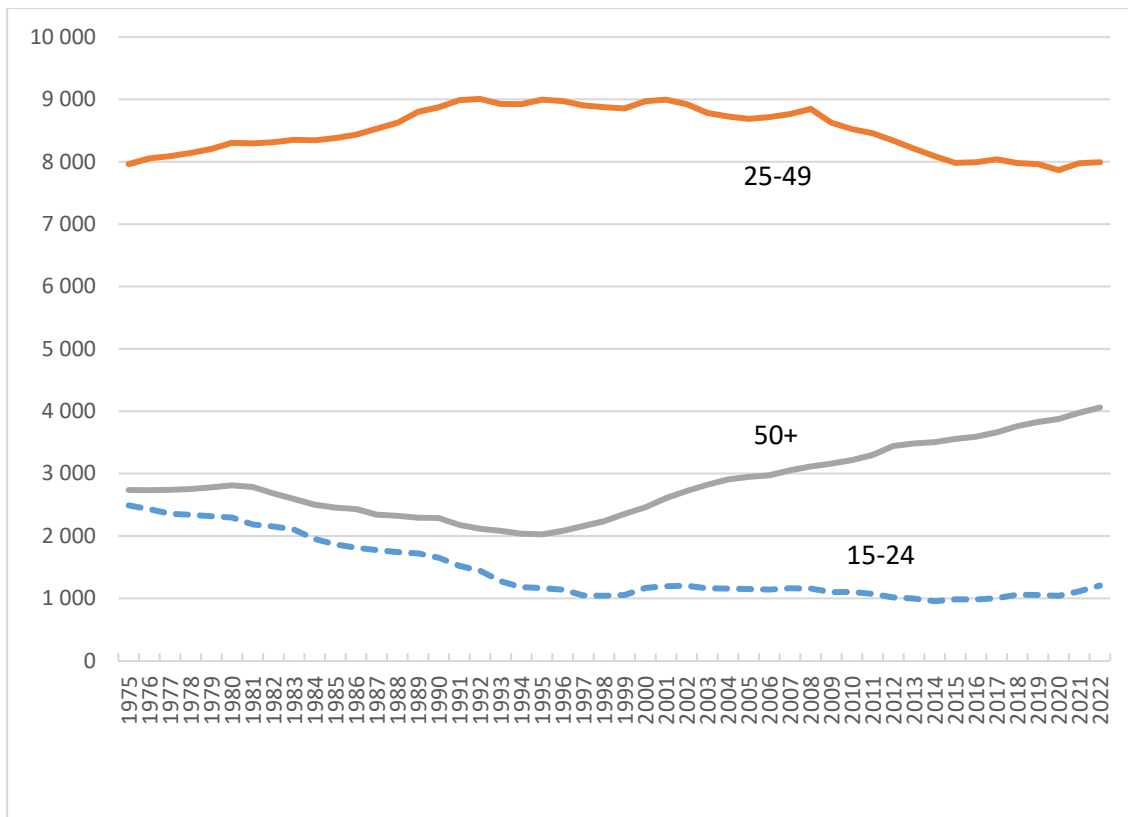
**Graphique 7 : Hommes: nombre d'emplois à temps partiel par âge, en milliers**



Sources : INSEE, Enquête emploi, France hors Mayotte, personnes en emploi de 15 ans ou plus, emploi total, séries longues sur le marché du travail, calculs de l'autrice.

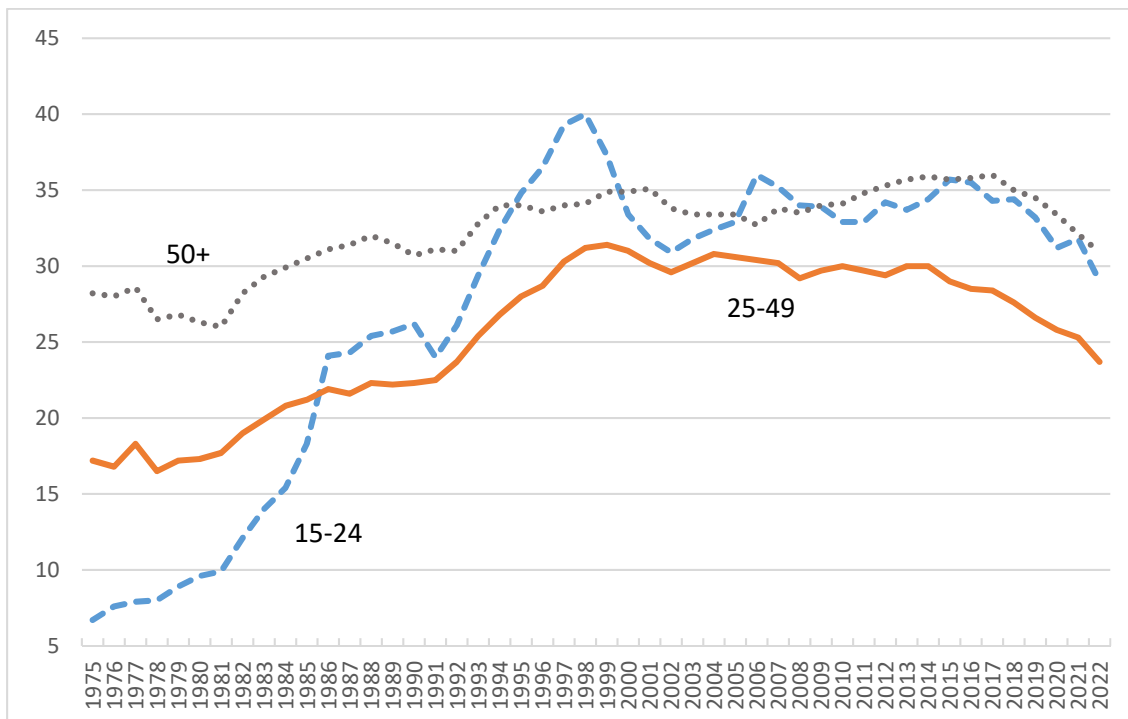


**Graphique 8 : Hommes: nombre d'emplois à temps complet par âge, en milliers**



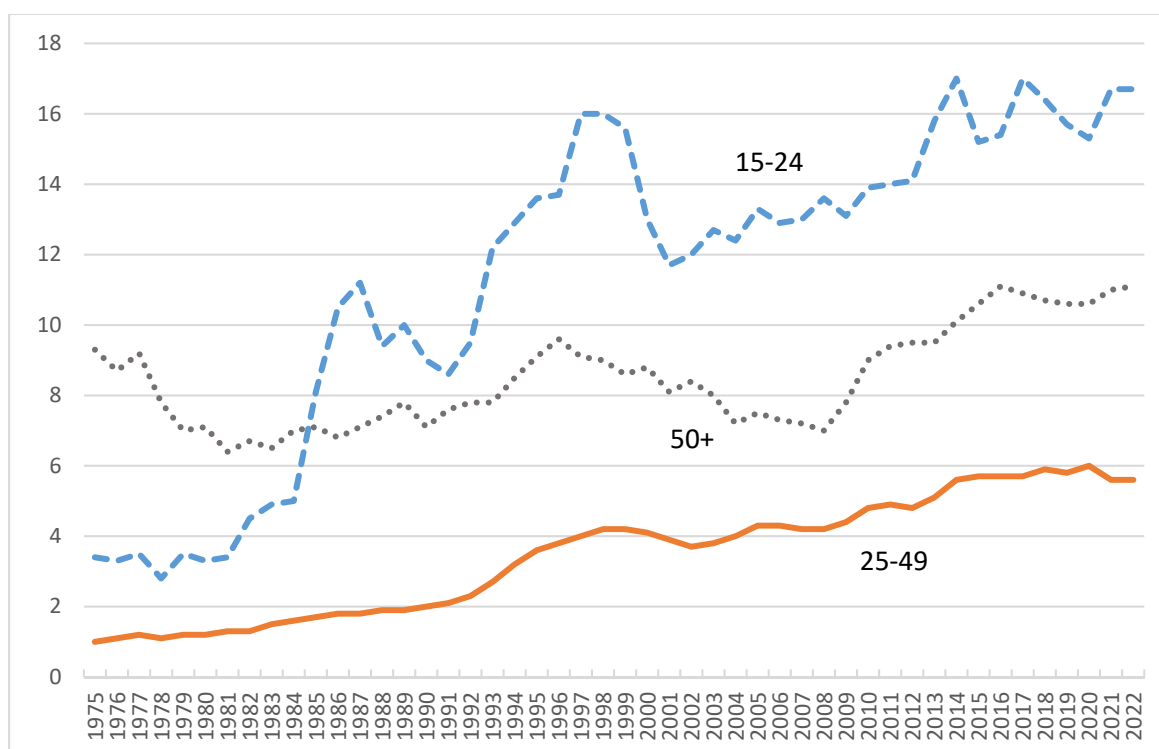
Sources : INSEE, Enquête emploi, France hors Mayotte, personnes en emploi de 15 ans ou plus, emploi total, séries longues sur le marché du travail, calculs de l'auteurice.

**Graphique 9 : Part du temps partiel dans l'emploi des femmes par âge, en %**



Sources : INSEE, Enquête emploi, France hors Mayotte, personnes en emploi de 15 ans ou plus, emploi total, séries longues sur le marché du travail, calculs de l'auteurice.

**Graphique 10 : Part du temps partiel dans l'emploi des hommes par âge, en %**



Sources : INSEE, Enquête emploi, France hors Mayotte, personnes en emploi de 15 ans ou plus, emploi total, séries longues sur le marché du travail, calculs de l'autrice.

### **Du temps partiel surtout dans les catégories socio-professionnelles les moins qualifiées**

Les évolutions de l'emploi total par catégories socio-professionnelles peuvent expliquer les tendances récentes du temps partiel. Elles témoignent aussi des inégalités persistantes.

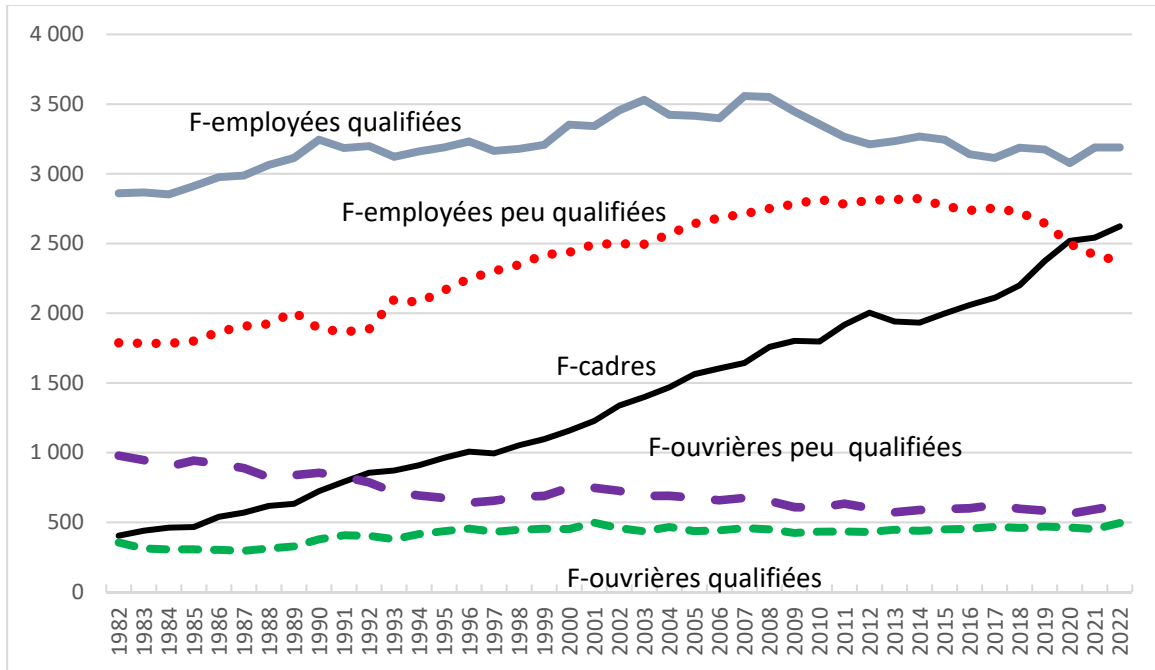
Globalement, toutes durées confondues, l'emploi des femmes employées peu qualifiées recule depuis 2014, alors qu'il s'était fortement accru dans les années précédentes. L'emploi des femmes employées qualifiées avait amorcé un repli dès 2007, mais s'est stabilisé depuis 2017. L'emploi des femmes cadres, à l'inverse, progresse continûment.

Or le temps partiel est surtout répandu parmi les employées et il l'est beaucoup moins parmi les cadres. En 2022, 34,4 % des femmes employées sont à temps partiel, contre 16,5 % des femmes cadres.

Parmi les hommes, l'emploi des ouvriers, surtout qualifiés, tient une place importante, bien qu'en recul. L'emploi des employés peu qualifiés progresse mais demeure peu développé. Comme pour les femmes, le nombre de cadres s'accroît fortement. L'avantage par rapport aux femmes demeure, même s'il s'est un peu atténué.

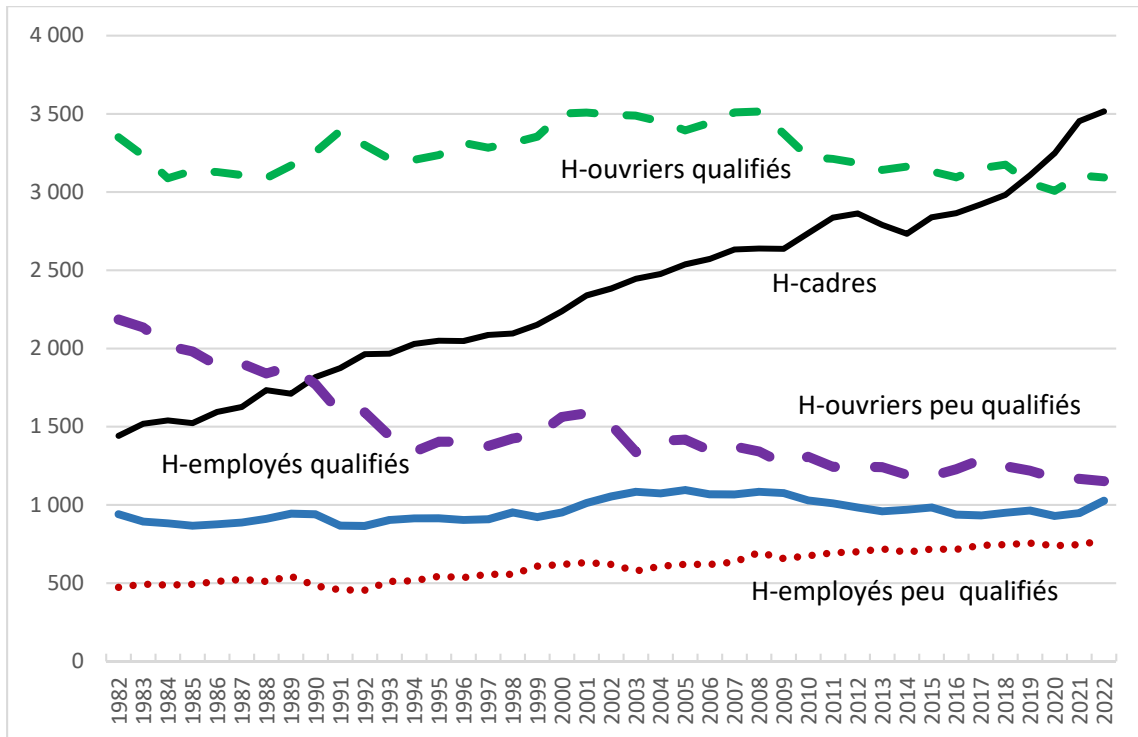
Peu d'ouvriers sont à temps partiel. Celui-ci est le plus fréquent parmi les employés, mais ceux-ci sont 0 encore 0 en faible nombre. Il est peu pratiqué parmi les cadres.

**Graphique 11 : Emploi des femmes par catégorie socio-professionnelle, en milliers**



Sources : INSEE, Enquête emploi, France hors Mayotte, personnes en emploi de 15 ans ou plus, emploi total, séries longues sur le marché du travail, calculs de l'auteurice.  
Toutes durées du travail.

**Graphique 12 : Emploi des hommes par catégorie socio-professionnelle, en milliers**



Sources : INSEE, Enquête emploi, France hors Mayotte, personnes en emploi de 15 ans ou plus, emploi total, séries longues sur le marché du travail, calculs de l'auteurice.

On peut observer la qualification croissante des femmes dans la répartition de l'emploi par CSP selon l'âge. L'emploi des femmes employées peu qualifiées de 25 à 49 ans a reculé dès 2010, tandis que celui des plus de 50 ans a continué de progresser continûment jusqu'en 2017.

Parmi l'emploi des femmes employées qualifiées, les catégories les plus jeunes fondent le repli global, alors qu'il n'est pas amorcé pour les plus âgées. L'emploi des femmes cadres progresse à tous les âges.

On peut donc entrevoir que la montée en qualification des femmes conduit au repli du temps partiel, tout particulièrement chez les plus jeunes.

### **D'importantes inégalités de qualifications demeurent entre les femmes et les hommes**

Mais d'importants déséquilibres demeurent avec les hommes. En 2022, 18,9 % des femmes en emploi sont cadres, contre 24,3 % des hommes. 40,1 % des femmes sont employées (23,0 % qualifiées et 17,1 % peu qualifiées), contre 12,4 % des hommes (respectivement 7,1 % et 5,3 %) ; les hommes peu qualifiés sont surtout ouvriers.

Les écarts femmes-hommes étaient certes encore plus importants dans le passé : seulement 4,3 % des femmes étaient cadres en 1982 et 11,4 % en 2002, contre 10,6 % et 17,5 % des hommes.

En 40 ans, la part des cadres dans l'emploi est ainsi 4 fois plus élevée pour les femmes et 2,5 fois pour les hommes. Mais un écart de plus de 5 points demeure en 2022.

Même si la baisse de la part des emplois peu qualifiés (employé.e.s et ouvrier.e.s) est plus importante en 40 ans pour les femmes que pour les hommes, cette part reste nettement plus élevée pour les femmes, tant en moyenne (8,3 points) que pour les 25-49 ans (5,8 points). Ce malgré la hausse du niveau moyen d'éducation des femmes, qui dépasse désormais le niveau des hommes.

Au sein d'une même catégorie socio-professionnelle, la part du temps partiel diffère : si 16,5 % des femmes cadres travaillent à temps partiel, c'est le cas de seulement 6,6 % des hommes en 2022. Si 34,3 % des femmes employées sont à temps partiel, c'est le cas de seulement 14,9 % des hommes (et 7,5 % des hommes ouvriers).

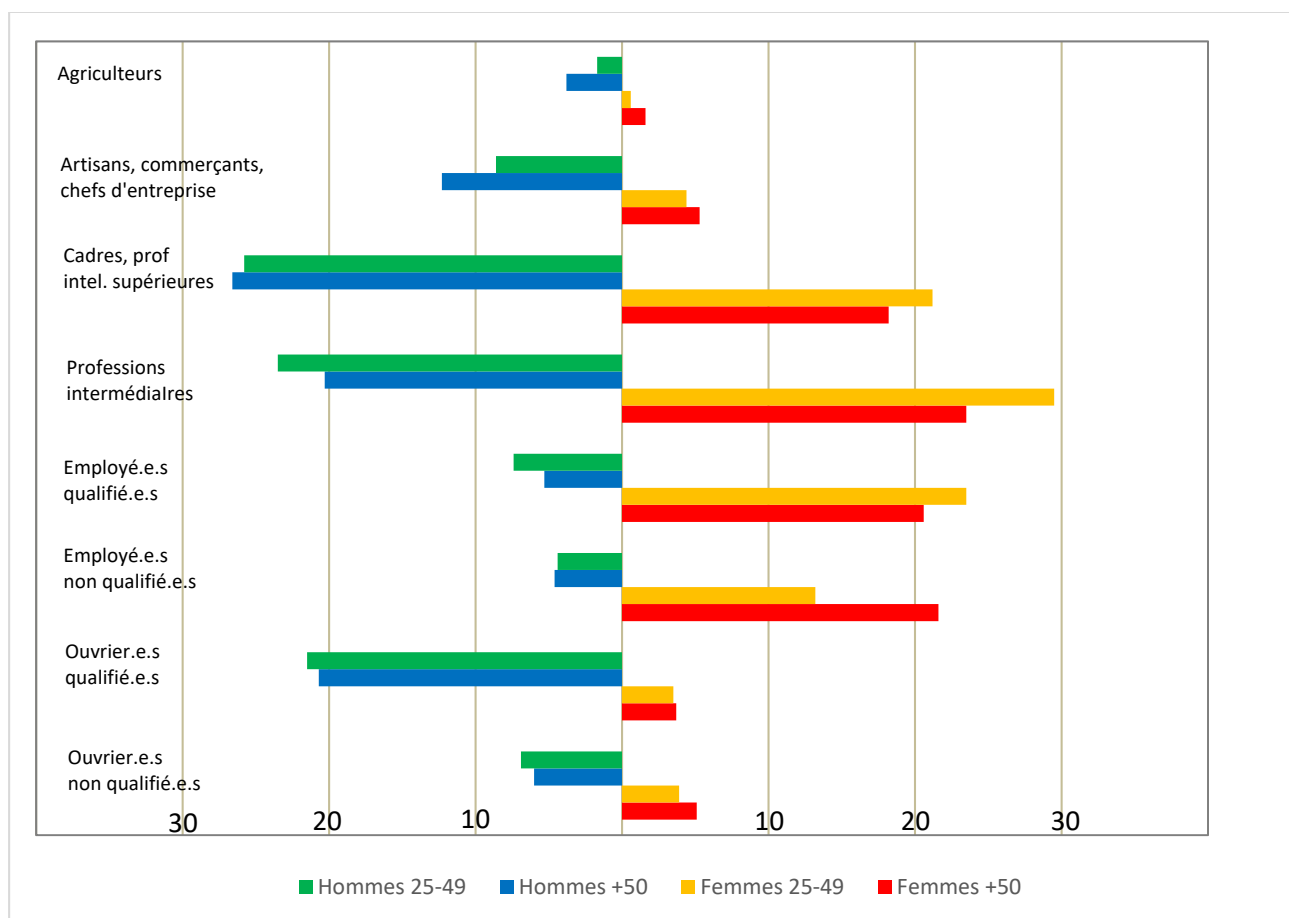
Les inégalités combinent donc une répartition différente des CSP dans l'emploi (qui reflète avec retard la hausse des niveaux respectifs d'éducation, mais avec une répercussion de moindre ampleur pour les femmes) et une part différente du temps partiel au sein de chaque CSP.

### **La qualification s'accroît avec l'âge pour les hommes, mais pas pour les femmes**

Les femmes restent pénalisées par un niveau de formation initiale moins élevé en moyenne (qualifications acquises lors des décennies précédentes), une moindre valorisation des diplômes et une reconnaissance des qualifications et compétences plus difficile à obtenir.

De plus, la qualification s'accroît avec l'âge pour les hommes, mais pas pour les femmes. Les hommes progressent dans la carrière et obtiennent des postes de plus en plus qualifiés (ils sont plus souvent cadres et moins souvent non qualifiés après 50 ans qu'avant), ce qui compense le moindre niveau de formation initiale des générations anciennes. A l'inverse, les femmes de plus de 50 ans ont des postes moins qualifiés que leurs cadettes : elles sont proportionnellement plus nombreuses à être employées non qualifiées que leurs cadettes, et moins nombreuses à être cadres. Le moindre niveau de formation initiale des seniors pèse donc davantage car le déroulement de carrière est plus discriminant.

**Graphique 13 : Catégories socio-professionnelles par sexe et âge, en % de l'emploi, en 2022**



Sources : INSEE, Enquête emploi, France hors Mayotte, personnes en emploi de 15 ans ou plus, emploi total, séries longues sur le marché du travail, calculs de l'autrice.

Ceci n'est pas contradictoire avec ce qui a été observé plus haut : il s'agit ici d'une photographie de 2022, qui témoigne de la structure par âge des CSP, alors que précédemment l'évolution en longue période révélait la qualification croissante des femmes. Les effets de la meilleure formation sont non seulement décalés dans le temps, mais ils peinent aussi à être concrétisés.

Lorsqu'elles se sont interrompues ou qu'elles ont perdu leur emploi, elles peinent à retrouver du travail et acceptent plus souvent un poste moins qualifié, faute de mieux. Celles qui n'ont pas connu d'interruption ont également un parcours moins favorable que les hommes. L'élévation du niveau de formation des jeunes femmes ne suffira donc pas, à lui seul, à surmonter les inégalités compte tenu des freins et des discriminations qui s'exercent dans la carrière.

### **Secteurs : un début de rééquilibrage dans le tertiaire, mais...**

L'emploi des femmes est davantage concentré dans le tertiaire que celui des hommes. En 2022, 87.2 % des femmes en emploi travaillent dans le tertiaire, contre 67.1 % des hommes. La part de l'industrie et de la construction est, à l'inverse, plus élevée dans l'emploi des hommes que dans celui des femmes.

Les femmes assurent 55.5 % des emplois du tertiaire. Ce pourcentage est encore plus élevé dans la santé, le médico-social et les services aux ménages.

Or ce sont les secteurs les plus pourvoyeurs de temps partiel. Dans le tertiaire, 19.9 % des emplois sont à temps partiel, contre 6.2 % dans l'industrie et 5.9% dans la construction.

Les 55.5 % des emplois du tertiaire occupés par des femmes le sont pour 40.1 % à temps complet et 15.3 % à temps partiel. Pour les hommes, les 44.5 % des emplois du tertiaire qu'ils assurent se répartissent en 39.9 % à temps complet et 4.6 % à temps partiel.

Si l'on compare ces chiffres à ceux de 2017 0 point haut du temps partiel 0, en se focalisant sur le secteur tertiaire, on constate que la hausse du niveau de l'emploi (+6.8 %) a concerné surtout des emplois à temps complet (+10 %), tandis que l'emploi à temps partiel a reculé de 4.3 %.

La hausse de l'emploi (toutes durées) a profité à peu près autant aux hommes et aux femmes. Mais pour les femmes, l'emploi à temps complet a progressé de 13 % tandis que l'emploi à temps partiel a reculé de 6.5 %. Les hommes ont aussi connu une hausse du temps complet, mais moindre (+7.2 %), tandis que leur temps partiel a progressé de 3.8 %, à l'inverse des femmes.

Ainsi, les parts respectives des femmes et des hommes dans l'emploi tertiaire sont restées stables entre 2017 et 2022, mais la part du temps partiel s'est réduite pour les femmes. Les 55.5 % des emplois du tertiaire occupés par des femmes en 2017 l'étaient pour 37.9 % à temps complet et 17.5 % à temps partiel (et le sont, en 2022, à 40.1% à temps complet et 15.3 % à temps partiel, comme on l'a déjà noté). 31.5 % des salariées du tertiaire travaillaient à temps partiel en 2017 ; elles ne sont plus que 27.6 % en 2022.

On peut donc déceler un début de rééquilibrage dans ce secteur tertiaire, le plus dynamique de l'emploi. En niveau, l'emploi à temps plein progresse tandis qu'à temps partiel il régresse. Ce sont surtout les femmes qui en bénéficient. Les hommes voient leurs emplois s'accroître quelles que soient leurs durées. Mais il reste encore du chemin à faire, à la fois pour sécuriser les emplois du tertiaire et pour réduire les inégalités entre les sexes.

### **Les jeunes générations**

Pour apporter quelques éléments de réponses aux questions sur l'amélioration du marché du travail par le repli du temps partiel et l'existence d'une tendance à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, on peut observer ce qui se produit du côté des jeunes générations. Comment les jeunes femmes et hommes s'insèrent-elles et ils sur le marché du travail après la sortie du système éducatif ? Les Enquêtes Génération réalisées par le CEREQ apportent des éléments précieux<sup>5</sup>.

La plus récente concerne la génération qui a quitté le système éducatif en 2017 (« Génération 2017 »), qui est observée après les trois premières années de vie active, qui est donc entrée sur le marché du travail jusqu'en 2020. Cette année-là étant antérieure au COVID, elle n'est pas biaisée par les perturbations que l'épidémie a provoquées sur le marché du travail.

La Génération 2017 est comparée à la génération qui est sortie du système éducatif en 2010 (« Génération 2010 ») et est entrée sur le marché du travail jusqu'en 2013.

L'inversion de tendance du temps partiel en 2017 que nous avons observée au niveau global (dont certaines prémices étaient déjà visibles en 2014) se situe donc entre ces deux enquêtes Génération.

---

<sup>5</sup> Enquêtes Génération 2010 et 2017 à 3 ans. Céreq Bref, n° 442, 6 juillet 2023 : « Inégalités de genre en début de vie active, un bilan décourageant », DI PAOLA Vanessa, Dominique ÉPIPHANE, Julio DEL AMO.

En 2020, comme en 2013, les jeunes femmes sont moins souvent à temps partiel que leurs aînées : 24 %, contre 28.6 % pour l'ensemble des salariées en 2020. De plus, elles le sont un peu moins qu'en 2013 (26 %). C'est l'inverse pour les jeunes hommes : 16 % sont à temps partiel contre 8.2 % pour l'ensemble des hommes. Et ils le sont davantage qu'en 2013 (12 %). Cela suggère une dégradation du marché du travail pour les jeunes hommes, qui s'inséreraient plus difficilement. Ou bien un « choix » ? Nous y reviendrons.

L'écart femmes-hommes reste cependant important (8 points), même s'il s'est réduit depuis 2013 (14 points).

Les écarts moyens recouvrent des différences dans les durées. Les jeunes femmes à temps partiel travaillent surtout à 60 % (34 %) et à 80 % (32 %), tandis que les jeunes hommes travaillent surtout à 80 % (44 %). Pour cette durée longue, l'écart entre les sexes est ainsi en faveur des hommes, alors que c'est l'inverse pour toutes les autres durées.

En comparaison avec la génération 2013, la durée s'est allongée pour les jeunes hommes : ils sont proportionnellement moins nombreux en 2020 à travailler à mi-temps ou moins, à peu près autant à 60 % et beaucoup plus nombreux à 80 % (44 % en 2020 contre 19 % en 2013).

La même tendance à l'allongement des durées s'observe pour les jeunes femmes, mais le recul se concentre sur les durées les plus courtes, tandis que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses en 2020 qu'en 2013 à travailler à 60 % (à l'inverse des hommes) et à 80 % (comme les hommes).

La majorité de celles et ceux qui sont à temps partiel souhaiterait travailler à temps plein. C'est le cas de 62 % des jeunes femmes à temps partiel et 57 % des jeunes hommes. On peut donc noter que le « choix » du temps partiel est un peu plus masculin que féminin... On peut aussi remarquer que ces proportions sont en repli par rapport à 2010, surtout pour les hommes : 67 % des femmes et 66 % des hommes souhaitaient alors travailler à temps plein.

Est-ce le signe de la « grande démission » ? Ou bien est-ce dû au fait que l'allongement des durées compense l'insatisfaction ?

Le temps partiel est surtout répandu dans les professions les moins qualifiées, pour les hommes comme pour les femmes. La proportion s'élève au fur et à mesure que la qualification est moindre et atteint 44 % pour les femmes employées ou ouvrières non qualifiées. Mais l'écart entre les hommes et les femmes s'est fortement réduit entre 2013 et 2020 : à la fois parce que la proportion d'hommes à temps partiel s'est accrue parmi les employés et ouvriers non qualifiés et que celle des femmes a baissé (l'écart s'est amenuisé de 30 à 15 points). La réduction de l'écart vaut aussi, dans une moindre mesure, pour les employé.e.s et ouvrier.e.s qualifié.e.s, du seul fait de la hausse parmi les hommes. Parmi les cadres, la part du temps partiel est faible, quel que soit le sexe et sans évolution significative dans le temps.

### **Les jeunes femmes valorisent moins leurs diplômes**

Les enquêtes du Céreq documentent la persistance des inégalités. Alors que les jeunes femmes sont de plus en plus diplômées, l'accès à l'encadrement demeure moindre que celui des jeunes hommes, tandis que leur part parmi les peu qualifié.e.s reste élevée. Pire, la situation ne s'est pas améliorée depuis la génération 2010.

50 % des jeunes femmes ont un diplôme de l'enseignement supérieur en 2020 (44 % en 2010). C'est le cas de 40 % des jeunes hommes (35 % en 2010). Elles sont moins nombreuses que les hommes à entrer sur le marché du travail sans diplôme. Leur insertion dans l'emploi devrait donc être meilleure, ce qui n'est pas le cas. A niveau et formation identiques, elles ont moins

de chances d'être en emploi trois ans après la sortie de l'école, moins de chances d'être cadre et plus de chances d'être en emploi peu qualifié. L'investissement éducatif paie mal et en tout cas moins bien que celui des hommes.

Parmi les femmes ouvrières ou employées qualifiées en 2020, 42 % étaient diplômées du supérieur contre 23 % des hommes. En 2013, 28 % des femmes et 19 % des hommes l'étaient. On assiste ainsi à une « surqualification » dans le temps (diplôme de plus en plus élevé pour une même catégorie socio-professionnelle) des hommes et des femmes, et surtout des femmes (+14 points, contre +4 points pour les hommes). L'écart femmes-hommes, déjà significatif en 2013, s'accroît en 2020 (19 points en 2020, 9 points en 2013).

Parmi les femmes cadres en 2020, 89 % étaient diplômées du supérieur long, contre 84 % des hommes. En 2013, 80 % des femmes et 78 % des hommes l'étaient. Là encore, la qualification pour une même fonction s'accroît dans le temps et l'écart femmes-hommes s'amplifie.

### **Apprentissage : de plus en plus de femmes**

Le développement de l'apprentissage a eu un effet significatif sur l'emploi et pourrait influencer certaines des évolutions commentées sur le partage temps complet-temps partiel de l'emploi.

Le nombre de contrats d'apprentissage s'est fortement accru depuis 2019. C'est le résultat d'une politique volontariste destinée à favoriser l'insertion des jeunes, avec d'abord une réforme de l'apprentissage en 2018, puis une aide exceptionnelle dans le plan de relance post-COVID de la mi-2020. Cette politique a été fondée sur des aides généreuses (allègements de cotisations), sur une simplification des procédures et sur le relèvement de l'âge d'obtention (de 25 à 29 ans).

837 000 nouveaux contrats ont été conclus en 2022, contre 321 000 en 2018 et moins de 300 000 dans les années précédentes. A la fin de 2022, il y avait 980 000 apprentis, dont 96.5 % dans le secteur privé<sup>6</sup>.

L'apprentissage représente 3.5 % de l'emploi total fin 2022, contre 1.6 % fin 2018.

Ces contrats concernent des jeunes de plus en plus diplômés et de plus en plus de femmes<sup>7</sup>.

En 2022, 523 143 apprentis recrutés ont un niveau Bac+2 ou plus (62.5 % du total) contre 122 958 en 2018 (38.3 % du total). La hausse est spectaculaire pour les niveaux les plus élevés (Bac + 5 ou plus), passant de 11.2 à 21.5 % sur la même période. Au niveau Bac ou moins, ils ne représentent que 37.5 % du total en 2022, contre 61.7 % en 2018.

La part des femmes, qui oscillait autour de 30 % jusqu'à la fin des années 2000, puis s'était modérément accrue dans les années 2010, progresse fortement depuis 2018 : elle atteint 45 % en 2022 (au lieu de 33.6 % en 2018). Aussi spectaculaire soit-il, ce rééquilibrage reste partiel puisqu'elles sont encore minoritaires (376 663 contre 460 366 hommes en 2022).

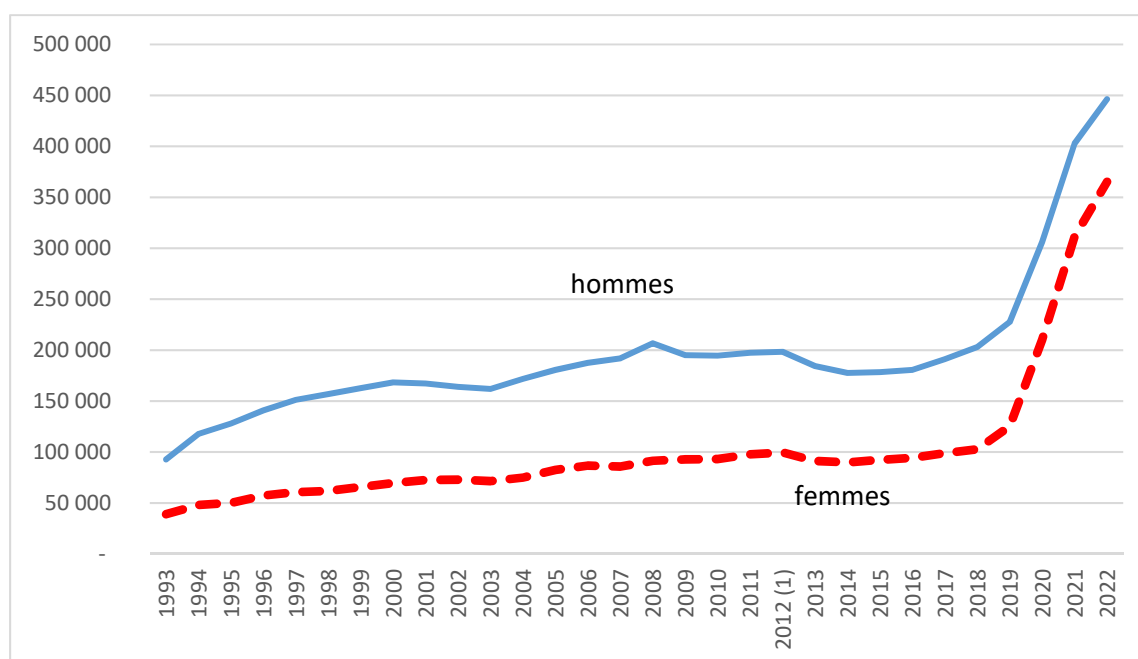
---

<sup>6</sup> Apprentissage : un bilan des années folles, Bruno Coquet, Policy Brief OFCE, n° 117, 14 juin 2023, <https://www.ofce.sciences-po.fr/publications/policy.php>

<sup>7</sup> La répartition par sexe et diplôme concerne les nouveaux contrats du secteur privé. Les nouveaux contrats représentent 86% du total des contrats dans le secteur privé comme dans l'ensemble.



**Graphique 14 : Apprentissage : nouveaux contrats**



Sources : DARES, calculs de l'auteurice

Quel effet l'apprentissage a-t-il eu sur l'emploi ? On estime que plus d'un tiers des emplois salariés créés sur cette période sont des contrats d'apprentissage<sup>8</sup>. Mais qu'en est-il des effets différenciés femmes-hommes d'une part, temps complet-temps partiel d'autre part ?

L'apprentissage étant comptabilisé dans l'emploi comme du temps complet, il affecte différemment les évolutions selon les quotités de travail.

L'emploi des hommes à temps complet est le plus concerné : sa progression en niveau depuis 2018 est plus modérée si on la mesure hors apprentissage (+1.7 % au lieu de +3.6 %, entre 2018 et 2022). Pour les femmes (dont la part dans les contrats s'est fortement accrue), l'emploi à temps complet progresse de 10.1 % y compris apprentissage et de 7.3 % hors apprentissage, sur la même période (graphique 15). Plus de la moitié des emplois à temps complet des hommes créés sur cette période sont dus à l'apprentissage, contre moins de 30 % pour les femmes.

L'effet de l'apprentissage est donc significatif mais n'efface pas la tendance à une progression beaucoup plus forte du temps complet pour les femmes que pour les hommes.

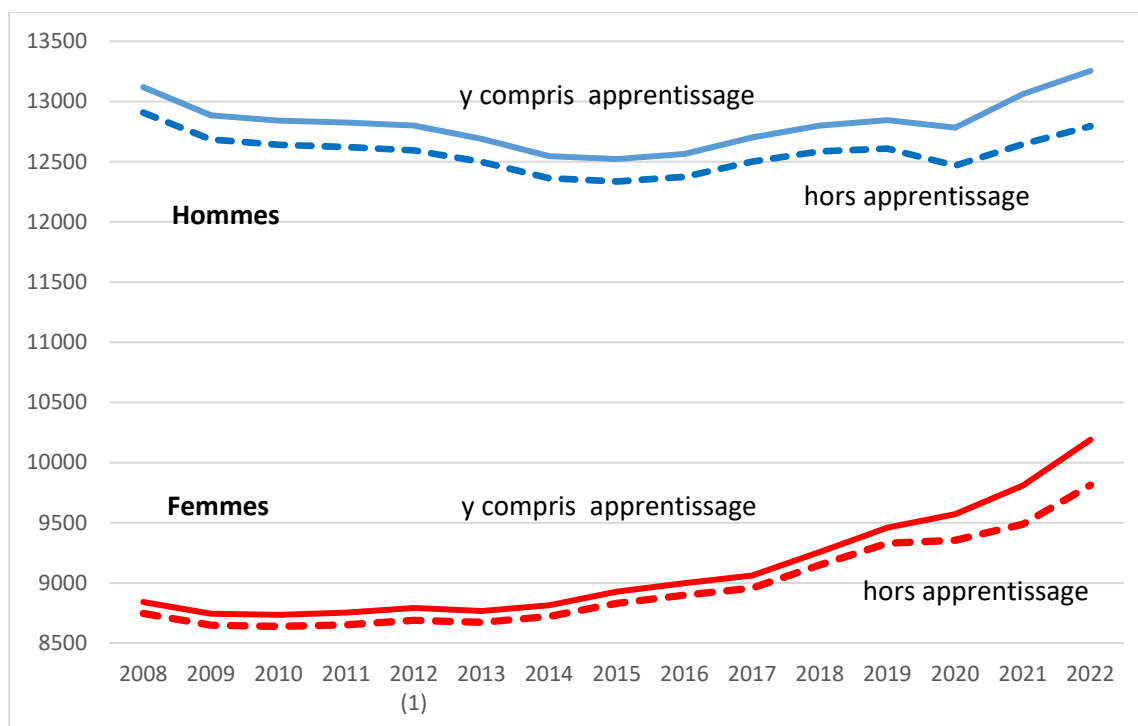
Si, par définition, les niveaux respectifs des emplois à temps partiel ne sont pas modifiés, les parts dans l'emploi le sont. En 2022, 27.3 % des femmes sont à temps partiel si l'on prend en compte l'emploi total hors apprentissage, contre 26.5 % si l'emploi total n'est pas corrigé de l'apprentissage. Pour les hommes, les parts respectives sont de 8.7 et 8.4 %. C'est un faible écart...

L'emploi à temps complet hors apprentis rapporté à l'emploi hors apprentis, son complémentaire, n'est donc pas non plus significativement affecté.

Les tendances d'évolution sont peu modifiées, mais elles sont accentuées, en particulier pour les hommes : plus forte baisse de la part du temps complet et plus forte hausse de la part du temps partiel dans la période récente.

<sup>8</sup> Op.cit.

**Graphique 15 : Emplois à temps complet y compris et hors apprentissage, en milliers**



Sources : DARES (apprentissage), INSEE (emploi), calculs de l'auteurice.

### **Conclusion : deux lectures croisées**

Deux lectures croisées peuvent être faites de ces évolutions.

La première consiste à mettre en avant 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<sup>9</sup>.

Le nombre d'emplois à temps complet s'est accru et le nombre d'emplois à temps partiel s'est réduit (sans que cela ne mette en cause l'accroissement du nombre d'emplois global).

L'accroissement de la part du temps partiel dans l'emploi des femmes, une caractéristique majeure des décennies 1980 et 1990, et sa stabilisation à haut niveau dans la décennie 2000 avaient fragilisé leur insertion dans l'emploi : sous-emploi et sous-rémunération s'étaient combinés. A partir de 2017, la part du temps partiel a reculé ; on pouvait en déceler les prémices dès 2014. 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

<sup>9</sup> Op.cit.

demeure plus forte que celle des hommes si l'on corrige de l'apprentissage, même si l'ampleur est moindre.

La seconde lecture consiste à mettre 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 savoirs-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 davantage de femmes que d'hommes. Cette aspiration à travailler davantage est en recul (surtout pour les hommes), laissant supposer que l'allongement des durées compense l'insatisfaction ; ou que la « grande démission » est une réalité ; mais pourquoi celle-ci serait-elle le fait des jeunes hommes plutôt que des jeunes femmes ?

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 celles et ceux 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.