



HAL
open science

Femmes dirigeantes. Une approche par la statistique publique

Elsa Favier, Julien Gros, Valérie Boussard

► **To cite this version:**

Elsa Favier, Julien Gros, Valérie Boussard. Femmes dirigeantes. Une approche par la statistique publique. COMUE Université Paris Lumières. 2023, pp.86. hal-04686786

HAL Id: hal-04686786

<https://hal.science/hal-04686786>

Submitted on 4 Sep 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Femmes dirigeantes

Une approche par la statistique publique

Elsa FAVIER | université de Toulouse, CERTOP

Julien GROS | CNRS, LISST

Valérie BOUSSARD | université Paris Nanterre, IDHE.S

Décembre 2023

La recherche qui a donné lieu à ce rapport a été réalisée dans le cadre d'un programme intitulé : « Diriger une entreprise. La valeur du genre (XIX^e-XXI^e siècles) », coordonné par Valérie Boussard, financé par la COMUE Paris Lumières (2020-2022).

Table des matières

Introduction	5
1) La sortie de l'ombre des femmes dirigeantes dans les années 2010.....	5
2) Décrire les professions supérieures et dirigeantes à l'aide de la statistique publique	9
3) Saisir les « régimes de genre » à l'œuvre dans les professions dirigeantes.....	10
Préambule. Protocole empirique	13
1) Identifier des dirigeant-es et leurs homologues situés plus bas dans la hiérarchie socioprofessionnelle	13
2) Le recensement : une source qui offre un effectif de dirigeant-es suffisant	14
3) Constituer une base comprenant les personnes exerçant des professions supérieures et leur conjoint-e.....	15
I) La ségrégation sexuée dans l'espace des professions supérieures	17
1) Les spécificités de la ségrégation sexuée dans les professions supérieures.....	19
a) À l'échelle des catégories socioprofessionnelles (CS), aucune catégorie féminine	19
b) Une ségrégation sexuée de moindre ampleur	21
c) Des femmes plus souvent en décalage au regard du sexe de la profession exercée.....	23
d) Des professions supérieures féminines elles aussi dominées.....	24
2) Trois segments des professions supérieures.....	25
a) Le monde des cadres de la fonction publique et des professions intellectuelles et artistiques est peu ségrégué	27
b) Cadres administratifs vs ingénieurs : un pôle mixte et un pôle masculin	28
c) Professions libérales vs chefs d'entreprise : un monde de l'indépendance lui aussi divisé.....	28
3) Quelques remarques conclusives	28
II) Les spécificités de la féminisation des professions dirigeantes.....	30
1) Comparaison avec les professions supérieures non dirigeantes.....	30
a) Les haut-es fonctionnaires : un groupe mixte, mais moins féminisé que les cadres de la fonction publique.....	30
b) Les cadres dirigeant-es des grandes entreprises : un groupe masculin, moins féminisé que les cadres du privé	30
c) Les chef-fes de grande entreprise : un groupe très masculin, mais plus féminisé que les chef-fes de moyenne entreprise	31
2) Évolution de la féminisation depuis 2006	32
a) Une féminisation rapide des dirigeant-es du public.....	32
b) Un sursaut récent de la féminisation des cadres dirigeant-es du privé	33
c) Un taux de féminisation stationnaire des chef.fes de grande entreprise	33
3) Spécificités des femmes dirigeantes au regard de l'âge et du diplôme.....	35
a) Des femmes dirigeantes plus jeunes que les hommes	35
b) Des femmes dirigeantes qui rentabilisent mieux leur diplôme que les hommes	36
III) L'empreinte du genre sur les configurations familiales des dirigeant-es.....	38
1) Situation conjugale	38
a) Les femmes dirigeantes vivent moins souvent en couple que les hommes	38
b) Les femmes cadres dirigeantes sont moins souvent en couple que les cadres non dirigeantes. C'est l'inverse pour les hommes.....	39

c) Les différences selon le sexe sont moins marquées dans le secteur public	39
2) Vie avec des enfants.....	42
a) Les hommes vivent plus souvent dans le cadre d'une famille nombreuse, <i>a fortiori</i> s'ils sont dirigeants	42
b) Vivre avec des enfants est plus fréquent dans le pôle économique des professions supérieures 43	
c) Les femmes vivent plus souvent seules avec des enfants	43
3) Avoir une conjointe disponible, un privilège masculin	45
a) 43 % des conjointes des hommes dirigeants ne travaillent pas à temps complet	46
b) Les pères de famille nombreuse ont plus souvent une conjointe qui ne travaille pas à temps complet que les autres hommes.....	47
c) Les hommes jeunes ont plus souvent une conjointe qui ne travaille pas à temps complet que les hommes plus âgés.....	47
d) Le retrait des conjointes du marché du travail rémunéré est corrélé à leur niveau de diplôme .	48
e) Le temps partiel des conjointes est corrélé à leur position dans la hiérarchie socioprofessionnelle	48
f) Les femmes dirigeantes ont presque toutes un conjoint qui travaille à temps plein.....	48
4) Des femmes dirigeantes supérieures à leur conjoint en termes de position professionnelle, un écart aux normes de genre	54
a) Les dirigeantes sont plus souvent en couple homogame que les dirigeants	54
b) Les femmes dirigeantes sont très majoritairement en situation de supériorité professionnelle par rapport à leur conjoint.....	55
c) Les femmes dirigeantes s'unissent un peu plus souvent « vers le bas » que les femmes exerçant d'autres professions supérieures.....	60
Conclusion	62
Annexes.....	66
1) Annexe de l'introduction. Professions au niveau fin de la nomenclature des PCS constituant les professions supérieures.....	66
2) Annexes de la partie I.....	68
3) Annexes de la partie III.....	71
4) Travailler à temps partiel : un focus sur les salarié·es	72
a) Le temps partiel est féminin mais est variable selon les professions.....	72
b) Les facteurs associés au temps partiel : conjoint et enfants	75
Bibliographie	79
Tables des figures et des tableaux.....	85
1) Table des figures	85
2) Table des tableaux	86

Introduction

Dans les entreprises comme dans la fonction publique, les femmes qui percent le « plafond de verre » ne sont plus des exceptions. Les femmes restent, certes, sous-représentées au sommet de la structure socioprofessionnelle, mais elles y sont de plus en plus présentes. Ainsi, entre 2006 et 2017, la part des femmes parmi les cadres dirigeantes des entreprises de plus de 500 salariées¹ est passée de 23 % à 31 %. La part des femmes parmi les personnels de direction de la fonction publique a elle aussi augmenté, passant de 37 % en 2006 à 48 % en 2017².

Ce rapport s'intéresse à ces femmes dirigeantes. Il s'interroge sur ce qui les distingue ou, à l'inverse, les rapproche de leurs homologues masculins. Il examine aussi leurs spécificités par rapport aux femmes exerçant des professions supérieures situées un peu plus bas dans la hiérarchie des professions. Il cherche enfin à repérer des différences et des ressemblances entre trois catégories de dirigeantes : les cadres dirigeantes des grandes entreprises, les cheffes de grandes entreprises et les hautes fonctionnaires. Il s'agit ce faisant de donner à voir comment le genre structure aujourd'hui le haut de l'espace socioprofessionnel.

Pour ce faire, ce rapport se fonde sur l'exploitation des derniers recensements de la population, qui ne sont jamais mobilisés pour étudier les élites socioprofessionnelles.

1) La sortie de l'ombre des femmes dirigeantes dans les années 2010

La sous-représentation des femmes au sommet des hiérarchies professionnelles est devenue un problème public depuis le début des années 2000. Les lois sur la parité en politique de 1999-2000 ont contribué à la diffusion dans le monde économique et dans la haute administration d'une « *grammaire paritaire*³ », nouvelle manière d'évaluer l'égalité des sexes, à l'aune d'une équivalence numérique des femmes et des hommes dans les lieux de pouvoir.

À partir du milieu des années 2000, des réseaux de femmes cadres et dirigeantes d'entreprise se sont constitués pour revendiquer le partage du pouvoir économique⁴.

¹ Cette catégorie regroupe les cadres d'état-major des grandes entreprises (PCS 371a) et les directeurs et directrices techniques des grandes entreprises (PCS 380a). Source : Recensements de la population 2006 et 2017.

² Source : Recensements de la population 2006 et 2017.

³ Laure Bereni et Anne Revillard, « Des quotas à la parité : « féminisme d'État » et représentation politique (1974-2007) », *Genèses*, 2007, vol. 67, n° 2, p. 5-23 ; L. Bereni et A. Revillard, « Un "mal nécessaire" ? Les hauts fonctionnaires et les quotas », *Travail, genre et sociétés*, 2015, vol. 34, n° 2, p. 163-168

⁴ Soline Blanchard, Isabel Boni-Le Goff et Marion Rabier, « Une cause de riches ? L'accès des femmes au pouvoir économique », *Sociétés contemporaines*, 2013, vol. 89, n° 1, p. 101-130 ; Marion Rabier, *Entrepreneuses de cause. Contribution à une sociologie des engagements des dirigeantes économiques en France*, Thèse de science politique, EHESS, 2013. Marion Rabier, p. 215 de sa thèse, souligne que les organisations professionnelles de

Parallèlement, des collectifs de hautes fonctionnaires se sont créés pour promouvoir la présence des femmes au sommet de la fonction publique⁵.

Ces réseaux ont fait pression, discrètement, en faveur de politiques de féminisation. Les réseaux de cadres et dirigeantes économiques véhiculent l'idée que la mixité serait bonne pour la « performance » des entreprises⁶. Dans une période de réformes visant à « moderniser l'État », en important des recettes gestionnaires du secteur privé⁷, les collectifs de hautes fonctionnaires soutiennent quant à eux que l'« égalité femmes-hommes » est un « facteur puissant de modernité, d'efficacité et d'innovation »⁸.

Dans ce contexte, des politiques inédites ont été mises en place pour favoriser l'accès des femmes à des postes de pouvoir dans les grandes entreprises et dans la fonction publique. En 2011, la loi dite « Copé-Zimmermann » impose aux entreprises de plus de 500 salarié·es et réalisant plus de 50 millions de chiffre d'affaires l'objectif de 20 % (en 2014) puis de 40 % (en 2017) de femmes au sein de leurs conseils d'administration. Un an plus tard, une loi obligeant les administrations à respecter des quotas par sexe lors des primo-nominations aux plus hauts postes est adoptée (loi dite Sauvadet)⁹. Elle fixe un taux minimum de 20 % de personnes de chaque sexe en 2013, 30 % en 2015 et 40 % en 2018, sous peine de sanctions financières. En 2021, la loi dite « Rixain »¹⁰ vient aligner les politiques d'égalité ciblant les cadres supérieures et dirigeantes du privé sur celle du public. Elle fixe de nouvelles obligations pour les entreprises de plus de 1000 salarié·es. À compter de 2026, elles devront compter au moins

dirigeantes ne sont pas des inventions récentes, puisqu'elles sont apparues dans les années 1920, mais qu'elles se sont multipliées à partir du milieu des années 2000.

⁵ Alban Jacquemart, Fanny Le Mancq et Sophie Pochic, « Femmes hautes fonctionnaires en France. L'avènement d'une égalité élitiste », *Travail, genre et sociétés*, 2016, vol. 35, n° 1, p. 27-45. Thèse en cours d'Emma de Andreis à l'Université Paris 1.

⁶ Laure Bereni, *Aux frontières de la raison des affaires. Le management de la diversité à New York et à Paris*, Manuscrit original pour l'habilitation à diriger des recherches en sociologie, Université Paris Nanterre, 2018 ; Sophie Pochic, « 2 - Féminisme de marché et égalité élitiste ? » dans *Je travaille, donc je suis*, Paris, La Découverte, 2018, p. 42-52.

⁷ Philippe Bezes, « Le tournant néomanagérial de l'administration française » dans Olivier Borraz et Virginie Giraudon (eds.), *Politiques publiques. 1. La France dans la gouvernance européenne*, Paris, Presses de Sciences Po, 2008, p. 215-254 ; Julie Gervais, « Les sommets très privés de l'État. Le "Club des acteurs de la modernisation" et l'hybridation des élites », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2012, vol. 194, n° 4, p. 4-21 ; Alexis Spire, « Les ambivalences de la démarche participative dans l'administration. Le cas de la fusion au sein de la Direction générale des finances publiques (2007-2012) », *Sociologie du travail*, 2015, vol. 57, n° 1, p. 20-38.

⁸ <http://www.administrationmoderne.com/l-association/>, consulté le 2 octobre 2020.

⁹ Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet. Sur sa genèse, voir : Alban Jacquemart, Anne Revillard et Laure Bereni, "Gender quotas in the French bureaucratic elite: the soft power of restricted coercion", *French Politics*, 2020, vol. 18, n° 1-2, p. 50-70.

¹⁰ Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

30 % de femmes cadres dirigeantes et membres d'instances dirigeantes (comités de direction et comités exécutifs). À partir de 2029, l'objectif passe à 40 %¹¹.

Ces mesures contraignantes marquent un tournant¹². Elles rompent avec des politiques d'égalité professionnelle qui s'étaient jusque-là limitées à des déclarations d'intention ou à des mesures incitatives.

Dans ce contexte, la féminisation des élites administratives et économiques a retenu l'attention de chercheuses. Les dirigeantes ne sont plus les « oubliées de l'histoire et de la sociologie » françaises qu'elles étaient au milieu des années 2000¹³. Au cours de la dernière décennie, des travaux sociologiques ont été menés sur les hautes fonctionnaires¹⁴ et sur les dirigeantes économiques¹⁵, qu'elles soient cheffes d'entreprise¹⁶, cadres dirigeantes¹⁷ ou administratrices¹⁸. Partant du constat que les recherches sur le genre dans les professions supérieures ont « souvent donné plus de place aux obstacles rencontrés par [l]es femmes pour

¹¹ Cette loi fait suite à un constat : les conseils d'administration des entreprises se sont beaucoup féminisés sous l'effet de la loi Coppé-Zimmermann, mais pas les comités de direction et les comités exécutifs « 10 ans de la loi Coppé-Zimmermann 2011-2021. Accès des femmes aux responsabilités. De la parité à l'égalité professionnelle », Rapport du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2021.

¹² Olivia Bui-Xuan, « L'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la fonction publique : une révolution manquée ? », *L'Actualité juridique. Droit administratif*, 2012, vol. 20, p. 1100-1105 ; Frédéric Edel, « Les instruments juridiques de l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois publics : depuis le droit à l'égalité jusqu'aux politiques d'égalité », *Revue française d'administration publique*, 2013, vol. 145, n° 1, p. 109-135.

¹³ Laura Lee Downs et Jacqueline Laufer, « Les patronnes », *Travail, genre et sociétés*, 2005, vol. 13, n° 1, p. 27. Marion Rabier souligne également en 2013 que la question du genre est peu présente dans la littérature sur les élites. Marion Rabier, « Élités » dans *Dictionnaire. Genre et science politique*, Paris, Presses de Sciences Po, 2013, p. 204-215.

¹⁴ Elsa Favier, *Énarques et femmes. Le genre dans la haute fonction publique*, Thèse de sociologie, EHESS, Paris, 2020.

¹⁵ Marion Rabier, *Entrepreneuses de cause. Contribution à une sociologie des engagements des dirigeantes économiques en France*, Thèse de science politique, EHESS, 2013.

¹⁶ Annie Fouquet, « Les femmes chefs d'entreprise : le cas français », *Travail, genre et sociétés*, 2005, vol. 13, n° 1, p. 31-50 ; Sarah Abdelnour, Sophie Bernard et Julien Gros, « Genre et travail indépendant. Divisions sexuées et places des femmes dans le non-salariat », *Travail et emploi*, 2017, vol. 150, n° 2, p. 5-23.

¹⁷ Jacqueline Laufer et al., *Femmes dirigeantes en entreprise. Des parcours aux leviers d'action*, Paris, Association française des managers de la diversité, 2014 ; Valérie Bousard, « Celles qui survivent : dispositions improbables des dirigeantes dans la finance », *Travail, genre et sociétés*, 2016, vol. 35, n° 1, p. 47-65 ; Valérie Bousard et Maria del Peso, « Les ressources du pouvoir : féminisation des instances dirigeantes et difficile pouvoir des femmes », *Entreprises et histoire*, 2020, vol. 100, n° 3, p. 99-111.

¹⁸ Virginie Martin, « Une lecture critique de la diversité au regard du genre. La diversité au féminin dans des grandes entreprises françaises », *Revue française de gestion*, 2010, vol. 202, n° 3, p. 47-60 ; Anne-Françoise Bender, Rey Dang et Marie José Scotto, « Les profils des femmes membres des conseils d'administration en France », *Travail, genre et sociétés*, 2016, vol. 35, n° 1, p. 67-85 ; Antoine Rebérioux et Gwenael Roudaut, « Les quotas hommes femmes au sein des conseils d'administration : quel rôle pour les administratrices ? », *Document de travail (Docweb) du CEPREMAP*, avril 2016, n° 1603 ; Elsa Favier, *La féminisation des conseils d'administration. Une approche sociologique*, rapport remis à l'université de recherche Paris Sciences et Lettres PSL Research University, 2018.

accéder à des positions de direction qu'aux [...] femmes dirigeantes elles-mêmes »¹⁹, ces travaux déplacent la focale vers celles qui parviennent à franchir les obstacles qui se dressent sur leur chemin. Ils analysent les ressorts de l'accès des femmes à des positions dirigeantes, mettant par exemple en lumière les « dispositions improbables de celles qui survivent »²⁰. Ils montrent le travail que les dirigeantes fournissent pour être reconnues comme légitimes à endosser des rôles professionnels construits comme masculins. D'autres s'intéressent à leurs engagements²¹ ou encore à leur réception des mesures contraignantes mises en place pour favoriser l'accès des femmes aux sphères de pouvoir²².

Ces recherches s'accordent toutes sur un point. Féminisation des élites n'est pas synonyme d'égalité entre femmes et hommes dirigeants. D'abord, les femmes dirigeantes se heurtent à un plafond de verre. Par exemple, au sein des conseils d'administration des entreprises, les administratrices accèdent peu aux comités les plus prestigieux et les plus stratégiques²³. En outre, dans des organisations qui attendent des cadres dirigeantes un surinvestissement professionnel, les femmes ont, plus que leurs collègues masculins, à consacrer du temps au travail domestique²⁴. Elles bénéficient moins souvent qu'eux d'un soutien conjugal à leur carrière²⁵. Enfin, elles sont soumises à des formes de pénibilité au travail spécifiques, comme le harcèlement sexiste.

¹⁹ Marlène Benquet et Jacqueline Laufer, « Femmes dirigeantes », *Travail, genre et sociétés*, 2016, vol. 35, n° 1, p. 19-25.

²⁰ V. Boussard, « Celles qui survivent », art cit.

²¹ Soline Blanchard, Isabel Boni-Le Goff et Marion Rabier, « Une cause de riches ? L'accès des femmes au pouvoir économique », *Sociétés contemporaines*, 2013, vol. 89, n° 1, p. 101-130 ; Marion Rabier, « Le ciel de plomb des organisations patronales », *Travail, genre et sociétés*, 2016, vol. 35, n° 1, p. 87-105.

²² Laure Bereni et Anne Revillard, « Un "mal nécessaire" ? Les hauts fonctionnaires et les quotas », *Travail, genre et sociétés*, 2015, vol. 34, n° 2, p. 163-168.

²³ Antoine Reberiou et Gwenael Roudaut, (2016). Gender Quota and Inequalities inside the Boardroom, CEPREMAP, Document de travail (Docweb) n° 1603, European Conference on Politics and Gender (ECPG), Lausanne, 8-10 June 2017, « Les quotas d'administratrices en France : Une féminisation en trompe l'œil », HCE, *Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics. Des nouveaux champs pour la parité*, 2019 ; Ferrary, M. (2021). La loi Copé-Zimmermann, quels impacts sur le profil sociologique des administrateur(ric)e(s) du CAC 40. *Revue française de gestion*, 298, p. 97-115. <https://doi.org/10.3166/rfg.2021.00557>

²⁴ En plus des tâches domestiques qu'elles réalisent, elles subissent également plus qu'eux une « charge mentale » domestique. Monique Haicault, « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, 1984, vol. 26, n° 3, p. 268-277.

²⁵ Alban Jacquemart, « 'J'ai une femme exceptionnelle'. Carrières des hommes hauts fonctionnaires et arrangements conjugaux », *Connaissance de l'emploi*, 2014, vol. 114.

2) Décrire les professions supérieures et dirigeantes à l'aide de la statistique publique

Dans ce rapport, nous mobilisons la statistique publique en vue de fournir une description d'ensemble des rapports de genre au sein de l'espace des professions supérieures, en portant une attention particulière à celles et ceux qui se trouvent à son faite : les dirigeant·es des grandes entreprises et les haut·es fonctionnaires. Dans le sillage de Cédric Huguée, qui a exploité l'Enquête Emploi de l'Insee pour offrir une « photographie statistique des patronats en France »²⁶, nous proposons une photographie statistique des élites administratives et économiques, cette fois à travers le prisme du genre.

Une telle analyse manque au champ de recherche sur les dirigeant·es. Les élites socioprofessionnelles n'ont presque jamais été étudiées à partir d'analyses quantitatives de données nationales. Les recherches qui adoptent une perspective de genre ne font pas exception. Ainsi, les travaux sur le plafond de verre, nourris par la sociologie féministe du travail et des organisations²⁷, se fondent en général sur des monographies d'entreprises ou d'administrations²⁸. D'autres étudient le genre dans des fractions des élites, à partir d'une entrée par des grandes écoles²⁹ ou des groupes professionnels³⁰. Quand ils mobilisent des approches quantitatives, ces travaux étudient des petits groupes, de quelques milliers de personnes au plus, à partir de sources spécialisées : fichiers du personnel, fiches de renseignements sur les élèves d'une grande école, annuaires et revues professionnelles, ou encore questionnaires. Riches d'enseignement sur différentes fractions des élites, ils n'ont en revanche pas une approche transversale et représentative de l'ensemble du haut de l'espace socioprofessionnel. Recourir à la statistique publique autorise en revanche une telle approche.

S'intéresser aux spécificités, au regard du genre, des différentes professions, tout en conservant une vision structurelle, permet de déceler des lignes de clivage au sein des

²⁶ Cédric Huguée, « Une photographie statistique des patronats en France. (Années 1990 – années 2010) » dans Michel Offerlé (ed.), *Patrons en France*, Paris, La Découverte, 2017, p. 28-40.

²⁷ Joan Acker, « Hierarchies, jobs, bodies : a theory of gendered organizations », *Gender & Society*, 1990, vol. 4, n° 2, p. 139-158 ; Rosabeth Moss Kanter, *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books, 1977.

²⁸ Sophie Pochic et Cécile Guillaume, « La fabrication organisationnelle des dirigeants », *Travail, genre et sociétés*, 2007, vol. 17, n° 1, p. 79-103 ; Catherine Marry et al., *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Paris, Armand Colin, 2017 ; Nathalie Lapeyre, *Le nouvel âge des femmes au travail*, Paris, Presses de Sciences Po, 2019.

²⁹ Pierre Bataille, *Des cheminements sur la voie royale. Une analyse sociologique des parcours de vie des normaliens.ne.s de Saint-Cloud, Fontenay-aux-Roses et Lyon (1981-1987)*, Thèse de sociologie, Université de Lausanne, Lausanne, 2014 ; Elsa Favier, *Énarques et femmes. Le genre dans la haute fonction publique*, Thèse de sociologie, EHESS, Paris, 2020.

³⁰ Marion Rabier, *Entrepreneuses de cause. Contribution à une sociologie des engagements des dirigeantes économiques en France*, Thèse de science politique, EHESS, s.l., 2013 ; Isabel Boni-Le Goff, *Le sexe de l'expert. Régimes de genre et dynamiques des inégalités dans l'espace du conseil en management*, Thèse de sociologie, EHESS, s.l., 2013 ; Valérie Boussard, « Celles qui survivent : dispositions improbables des dirigeantes dans la finance », *Travail, genre et sociétés*, 2016, vol. 35, n° 1, p. 47-65.

professions supérieures. En particulier, cela permet de situer les professions dirigeantes dans l'espace des professions supérieures et de tenter de répondre à la question « de savoir si au-delà de [la] diversité [des professions], il y aurait un objet « femmes dirigeantes » qui serait opposable à un objet « hommes dirigeants » »³¹.

Raisonnement sur l'ensemble des professions supérieures nous semble en outre pertinent car il s'agit du champ des possibles professionnels dans lequel se déploient les trajectoires des personnes les plus dotées socialement. En effet, les possibles professionnels s'étendent pour elles dans l'ensemble des professions supérieures : emplois de cadres, de professions libérales, de dirigeantes d'entreprise. Aujourd'hui encore, les femmes et les hommes les plus dotés n'ont pas le même champ des possibles professionnels. Raisonner sur l'ensemble des professions supérieures est une manière d'objectiver cela.

En plus de permettre cette vision d'ensemble, la statistique publique a d'autres atouts. Par rapport à de nombreuses bases de données utilisées en sociologie des élites, constituées à partir de sources diverses, elle offre des sources standardisées, ce qui renforce la comparabilité des individus. Tous ont répondu à un questionnaire identique, au cours d'une même période. De plus, les résultats peuvent être confrontés à des résultats produits sur d'autres régions de l'espace social. Car si les informations peuvent varier selon les enquêtes, certaines sont suffisamment standardisées pour être comparables. En outre, dans la mesure où les données sont publiques, les traitements peuvent être reproduits et poursuivis aisément par d'autres.

Enfin, cette approche par la statistique publique permet de mettre à disposition de la communauté scientifique des éléments de cadrage concernant les femmes dans les professions supérieures et dirigeantes. Les chercheur·es pourront ainsi situer leur terrain monographique, qu'il s'agisse d'une organisation, d'une école ou d'un groupe professionnel, et leurs enquêtées, afin d'estimer si leurs observations sont de l'ordre du singulier ou de l'ordinaire.

3) Saisir les « régimes de genre » à l'œuvre dans les professions dirigeantes

Ce rapport a pour ambition de saisir les « régimes de genre »³² aujourd'hui à l'œuvre dans les professions dirigeantes.

En pratique, il se donne pour objet de mettre en lumière des différences :

- entre les femmes dirigeantes et leurs homologues masculins ;
- entre les femmes exerçant des professions dirigeantes et les femmes exerçant des professions supérieures situées plus bas dans la hiérarchie des professions (idem pour les hommes)

du point de vue de la profession (au sens de la statistique publique), de la quotité de travail, des propriétés sociales (diplôme, âge) et des situations familiales (conjugalité et parentalité).

³¹ M. Benquet et J. Laufer, « Femmes dirigeantes », art cit.

³² J. Acker, « Hierarchies, jobs, bodies », art cit.

Le terme de dirigeant·es correspond ici à trois groupes : les hautes fonctionnaires, les cadres dirigeant·es des grandes entreprises et les chef·fes des grandes entreprises. Il englobe des personnes qui ont en commun d'exercer des tâches de direction et qui constituent les fractions les plus élevées de la structure socioprofessionnelle. Signalons que certain·es membres des professions libérales, avocat·es, architectes ou médecins, pourraient être considéré·es comme des dirigeant·es. Mais il n'est pas possible de les repérer à partir des données du recensement.

Quelle ségrégation sexuée observe-t-on dans l'espace des professions supérieures ? Quelle place les professions dirigeantes occupent-elles dans cet espace ? Les régimes de genre à l'œuvre dans les professions dirigeantes sont-ils semblables à ceux qui sont à l'œuvre dans les autres professions supérieures ?

Pour traiter ces questions, ce rapport est organisé en trois parties, précédées d'un préambule présentant la méthode employée.

Dans un premier temps (I), nous nous intéressons à la ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes dans les professions supérieures. Nous relevons d'abord des spécificités des professions supérieures par rapport aux professions intermédiaires et subalternes. D'une part, la ségrégation sexuée y est de moindre ampleur. D'autre part, les femmes exerçant des professions supérieures se trouvent plus souvent en situation de décalage au regard du sexe de la profession qu'elles exercent que les femmes exerçant des professions intermédiaires et subalternes. Puis nous mettons en évidence des différences entre trois segments des professions supérieures : les cadres de la fonction publique, les cadres du privé et les professions indépendantes (chef·fes d'entreprise et professions libérales).

Dans un deuxième temps (II), nous mettons en lumière des spécificités de la féminisation des professions dirigeantes. Les trois professions dirigeantes que nous étudions sont aujourd'hui inégalement féminisées et ne se sont pas féminisées au même rythme au cours des dernières années. Dans cette partie, nous comparons les femmes et les hommes dirigeants au regard de leur âge et de leur niveau de diplôme. De cette comparaison ressort un résultat jusqu'alors peu mis en évidence : les femmes dirigeantes ont mieux rentabilisé leur diplôme que leurs homologues masculins.

Dans un troisième temps (III), nous décrivons l'empreinte du genre sur les configurations familiales des dirigeant·es. Ce que l'on observe concernant les professions supérieures est ici renforcé : les femmes dirigeantes vivent encore moins souvent en couple que les hommes, elles ont moins souvent une famille nombreuse. Plus encore que dans les autres professions supérieures, quand on est dirigeant, avoir une conjointe disponible est un privilège masculin : près de la moitié des conjointes des hommes dirigeants ne travaillent pas à temps complet alors que la quasi-totalité des femmes ont un conjoint qui travaille à temps complet. Dans la lignée d'autres travaux, nous constatons que les femmes dirigeantes sont plus souvent en couple homogame que leurs homologues masculins. Toutefois, les femmes dirigeantes sont majoritairement supérieures à leur conjoint en termes de position professionnelle, ce qui constitue un écart aux normes de genre. Elles s'unissent plus souvent « vers le bas » que les femmes

exerçant d'autres professions supérieures. Nous faisons l'hypothèse que la distance sociale avec leur conjoint facilite leur entrée et/ou leur maintien tout en haut de l'espace socioprofessionnel.

Préambule. Protocole empirique

1) Identifier des dirigeant·es et leurs homologues situés plus bas dans la hiérarchie socioprofessionnelle

Un premier enjeu méthodologique a été de circonscrire 1) une population de dirigeant·es et 2) une population de personnes exerçant des professions supérieures non dirigeantes.

Pour repérer les dirigeant·es, nous avons utilisé la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), à son niveau le plus détaillé, celui des professions. Nous avons fait le choix de distinguer trois catégories de dirigeant·es. **Les cadres dirigeant·es des grandes entreprises**, d'abord. Cette catégorie regroupe les « Cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises³³ » (code 371a) et les « Directeurs techniques des grandes entreprises » (code 380a). **Les haut·es fonctionnaires**, ensuite. Il s'agit des personnes dont la profession est classée dans la catégorie « Personnels de direction de la fonction publique (État, collectivités locales, hôpitaux » (code 331a). **Les chef·fes des grandes entreprises**, enfin. Il s'agit des personnes classées dans la catégorie « Chefs de grande entreprise de 500 salariés et plus » (code 231a).

Nous avons ensuite cherché à repérer des homologues de ces dirigeant·es, mais situés plus bas dans la hiérarchie socioprofessionnelle. Nous avons retenu les groupes suivants. Premièrement, les **cadres d'entreprise**, qui regroupent les personnes dont la profession est classée dans la catégorie socioprofessionnelle 36 au niveau 2 de la nomenclature des PCS. Nous considérons qu'ils forment avec les cadres dirigeant·es d'entreprise, un *continuum* de personnel d'encadrement et de direction, mais situés eux plus bas dans la hiérarchie socioprofessionnelle. Deuxièmement, **les cadres de la fonction publique** (catégorie socioprofessionnelle 32 au niveau 2 de la nomenclature des PCS), que nous comparons aux haut·es fonctionnaires, pour les mêmes raisons. Troisièmement, **les chef·fes des moyennes entreprises**, employant entre 50 et 499 salarié·es (code 232a au niveau fin de la nomenclature des PCS). Nous les considérons également comme appartenant à un *continuum* des chef·fes d'entreprise, mais occupant une position sociale un peu moins élevée compte tenu de la taille de l'entreprise dirigée. Dans les traitements, nous conservons les membres des professions libérales (CS 31), qui exercent eux aussi des professions supérieures, pour permettre une comparaison supplémentaire, sans que les données ne permettent d'identifier ceux qui parmi eux sont des dirigeant·es.

³³ De plus de 500 salarié·es.

2) Le recensement : une source qui offre un effectif de dirigeant·es suffisant

Il a ensuite fallu trouver une source permettant de disposer d'un effectif de dirigeant·es suffisant pour réaliser des traitements statistiques. Pour étudier des groupes professionnels par la voie statistique, les sociologues s'appuient classiquement sur l'exploitation de l'enquête Emploi de l'Insee³⁴. Cette enquête a l'intérêt de contenir un large éventail de variables³⁵. En outre, elle repose sur des échantillons de taille relativement importante. Plus que d'autres enquêtes, elle offre donc la possibilité de travailler sur des populations de petite taille, par exemple des professions repérées au niveau le plus détaillé dans la nomenclature des PCS. Pour disposer d'un échantillon de taille satisfaisante et améliorer la précision des résultats, les sociologues empilent souvent plusieurs éditions de l'enquête Emploi. C'est par exemple ce que fait Cédric Huguée pour étudier les lignes de clivage internes au groupe des chef·fes d'entreprise³⁶. Malheureusement, la population qui nous intéresse n'est pas seulement de petite taille, mais conjugue une très petite taille et un faible taux de féminisation, de sorte que même en regroupant les enquêtes Emploi de 2003 à 2019, on ne dispose que de 50 femmes cadres dirigeantes dans des grandes entreprises, de 145 femmes hautes fonctionnaires et de 30 femmes cheffes de grande entreprise. Il a donc fallu se résoudre à abandonner l'enquête Emploi³⁷ et chercher d'autres solutions.

Nous avons fait le choix de mobiliser le recensement de la population. Le recensement présente deux avantages. D'une part, l'échantillon est assez important pour travailler sur les professions dirigeantes que nous avons définies. Ainsi, dans le recensement de 2017, on dispose de 991 femmes et 2181 hommes cadres dirigeant·es de grande entreprise, de 3692 femmes et 4059 hommes hautes fonctionnaires et de 1260 femmes et 3792 hommes chef·fes de grande entreprise. Bien que les informations sur les répondant·es soient moins riches que celle contenues dans l'enquête Emploi, le recensement offre tout de même des variables concernant l'emploi (la profession pour les actifs et actives occupées, la situation vis-à-vis de l'emploi pour

³⁴ Thomas Amossé, « Portrait statistique des classes populaires contemporaines », *Savoir/Agir*, 2015, vol. 34, n° 4, p. 13-20 ; Lise Bernard, *La précarité en col blanc. Une enquête sur les agents immobiliers*, Paris, PUF, 2017 ; Lucas Tranchant, « Les nouveaux emplois des ouvrières et des ouvriers : des O.S. du tertiaire ? », *Connaissance de l'emploi*, 2020, vol. 164 ; Chloé Biaggi, *Quand les « relations sociales » sont un travail. Pratiques, savoir-faire et carrières de cadres des ressources humaines*, Thèse de sociologie politique, ENS-PSL, Paris, 2021.

³⁵ Certaines portent sur les caractéristiques socio-démographiques de l'individu (sexe, âge, PCS, niveau de diplôme et spécialité du diplôme le plus élevé, région de résidence, etc.) ou sur sa situation familiale (comportement conjugal, nombre d'enfants). D'autres variables ont trait aux conditions d'emploi (salaire, statut d'emploi, rémunération) et de travail (durée et horaires de travail). D'autres encore portent sur l'organisation où travaille l'individu (nature de l'employeur, secteur d'activité, effectifs).

³⁶ Cédric Huguée, « Une photographie statistique des patronats en France. (Années 1990 – années 2010) » dans Michel Offerlé (ed.), *Patrons en France*, Paris, La Découverte, 2017, p. 28-40.

³⁷ Dans le cadre de la rénovation des PCS de 2020, une nouvelle catégorie « dirigeants et professionnels de haut niveau » a été élaborée pour identifier les positions professionnelles les plus élevées au sein de la société française. Cette catégorie, qui regroupe 3% de la population en emploi, sera progressivement implémentée dans les enquêtes de la statistique publique, en particulier dans les enquêtes Emploi. Elle pourra, à l'avenir, être mobilisée pour étudier le genre dans les élites socioprofessionnelles.

les autres, la quotité de temps de travail), la situation conjugale et parentale, le niveau d'éducation, etc. D'autre part, à partir du fichier individus, il est possible de reconstituer les couples cohabitants. Grâce à cela, nous disposons d'une base de données contenant les variables issues du recensement pour les répondantes et les mêmes pour leur conjointe.

Le recensement de 2017 permet de se situer juste après les deux premières lois sur la parité dans les fonctions de direction (2011 et 2012). Pour décrire certaines évolutions, nous utilisons également par endroits les recensements de 2006 et de 2011.

Tableau 1 – Effectifs des catégories étudiées dans le recensement de 2017

Catégorie	Effectif
Chefs d'entreprise de plus de 500 salariés	5052
Cadres dirigeants des grandes entreprises	3172
Hauts fonctionnaires	7751
Chefs d'entreprise employant entre 50 et 499 salariés	10025
Cadres des entreprises	881563
Cadres de la fonction publique	538316
Professions libérales	175012

3) Constituer une base comprenant les personnes exerçant des professions supérieures et leur conjointe

Pour constituer cette base « couples », nous avons retenu les répondantes du recensement de 2017 relevant, par leur profession, des professions supérieures. Parmi eux, nous avons sélectionné les individus identifiés comme personne de référence du ménage ou conjointe de la personne de référence du ménage. Il s'agit du seul moyen d'identifier qui est le conjoint de qui dans un logement. Nous avons apparié ces individus à leur conjointe (qui peuvent être des « personnes de référence » du ménage, dans le cas où le répondant est « conjoint de la personne de référence », ou l'inverse). Lorsqu'ils n'avaient pas de conjoint dans le logement, ces répondants étaient identifiés comme célibataires. Cela recoupe globalement la réponse à la question « vivez-vous en couple ? » (Tableau 2 – Relation entre la variable déclarative quant à la vie de couple et la présence d'un conjoint dans le logement). Nous avons ainsi pu repérer tous les répondants (qu'ils exercent ou non une profession supérieure, qu'ils soient actifs ou non) apparentés comme conjoint avec un répondant exerçant une profession supérieure. Dans la mesure où l'unité d'analyse est l'individu, et que la base comprend une ligne par répondant relevant des professions supérieures, un individu exerçant une profession supérieure en couple avec un autre exerçant lui aussi une profession supérieure apparaît deux fois : une fois comme répondant, une fois comme conjoint d'un répondant.

Cette base comprend 1 545 594 répondantes, dont 29,3 % ne sont pas en couple. Elle permet de travailler sur l'homogamie et l'articulation entre vie professionnelle et vie conjugale.

Tableau 2 – Relation entre la variable déclarative quant à la vie de couple et la présence d'un conjoint dans le logement

	Conjoint dans le logement	Sans conjoint dans le logement	Total
Déclare vivre en couple	70,4	2,1	72,5
Déclare ne pas vivre en couple	0,2	27,3	27,5
Total	70,6	29,3	100

Lecture : 70,4 % des répondants déclarent vivre en couple et ont un conjoint avec lequel ils partagent un logement. 27,3 % déclarent ne pas vivre en couple et ne vivent effectivement pas avec un conjoint. 2,1 % des répondants déclarent vivre en couple mais ne vivent pas avec un conjoint. 0,2 % des répondants déclarent ne pas vivre en couple mais sont pourtant identifiés comme ayant un conjoint dans leur logement.

I) La ségrégation sexuée dans l'espace des professions supérieures

Loin d'induire une féminisation identique de l'ensemble des métiers et secteurs d'activité, la progression des femmes sur le marché du travail rémunéré depuis les années 1960 s'est accompagnée d'une segmentation ou ségrégation sexuée³⁸. Certains métiers et secteurs sont très féminisés tandis que d'autres demeurent très masculinisés. En outre, les femmes se concentrent dans un nombre plus restreint de secteurs et de métiers que les hommes. Enfin, cette différenciation entre métiers masculins et métiers féminins s'accompagne d'une hiérarchisation. Les seconds sont globalement moins valorisés que les premiers, en termes de rémunération et de prestige social.

Plusieurs monographies montrent que la féminisation des professions supérieures, qui nous intéresse ici, ne s'est pas accompagnée d'une neutralisation de ces professions du point de vue du genre. D'abord, une division sexuée du travail se reconstitue à l'intérieur de chaque profession. Certaines positions sont devenues masculines, d'autres féminines. C'est par exemple le cas en médecine³⁹, dans la magistrature⁴⁰, dans la haute administration⁴¹ ou encore dans les orchestres de musique classique⁴². À poste équivalent, les attentes ne sont en outre pas les mêmes vis-à-vis des femmes et vis-à-vis des hommes⁴³. Enfin, dans une profession donnée, les

³⁸ Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Paris, 2017.

³⁹ Emmanuelle Zolesio, *Chirurgiens au féminin ? Des femmes dans un métier d'hommes*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2012.

⁴⁰ Anne Boigeol, « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », *Droit et Société*, 1993, vol. 25, p. 489-523 ; Yohann Demoli et Laurent Willemez, *L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010 : morphologie, mobilité et conditions de travail*, Rapport pour la Mission de recherche droit et justice, 2019.

⁴¹ C. Marry et al., *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, op. cit. ; Elsa Favier, *Énarques et femmes. Le genre dans la haute fonction publique*, Thèse de sociologie, EHESS, Paris, 2020.

⁴² Hyacinthe Ravet, *Musiciennes. Enquête sur les femmes et la musique*, Paris, Autrement, 2011.

⁴³ Arlie Russell Hochschild, *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, Berkeley/Los Angeles, University of California Press, 1983 ; Joan Cassell, « Différence par corps : les chirurgiennes », *Cahiers du Genre*, 2000, n° 29, p. 53-81 ; Arlie Russell Hochschild, « Travail émotionnel, règles de sentiments et structure sociale », *Travailler*, 2003, vol. 9, n° 1, p. 19-49 ; Jennifer L. Pierce, « Les émotions au travail : le cas des assistantes juridiques », *Travailler*, 2003, vol. 9, n° 1, p. 51-72 ; Hélène Martin et Céline Perrin, « L'agencement hiérarchique de l'égalité. Discours de physiothérapeutes face à des situations thérapeutiques potentiellement sexualisées », *Nouvelles Questions Féministes*, 2012, vol. 31, n° 2, p. 14-31.

femmes sont de moins en moins présentes à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie. Ce « plafond de verre » existe dans quasiment toutes les professions⁴⁴.

En complément de ces travaux, on propose ici d'observer non pas une profession, mais l'ensemble des professions supérieures. Quelle ségrégation entre femmes et hommes observe-t-on en haut de l'espace professionnel ? La segmentation sexuée des professions supérieures ressemble-t-elle à celle des professions intermédiaires et subalternes ? Quelles sont les caractéristiques des professions supérieures mixtes, masculines et féminines ? Ces éléments permettront ensuite de situer les professions dirigeantes.

En 2017, on dénombre 58 % d'hommes dans les professions supérieures, contre 52 %⁴⁵ pour l'ensemble de la population active. Depuis les années 1960, les professions supérieures se sont beaucoup féminisées, mais les hommes y demeurent majoritaires. En effet, en 1962, les femmes représentaient 16,3 % des cadres et professions intellectuelles supérieures et 15,4 % des cheffes d'entreprise de plus de 10 salariées. En 1982, elles représentaient 24,8 % des cadres et professions intellectuelles supérieures et 16,8 % des cheffes d'entreprise de plus de 10 salariées⁴⁶.

Ce taux agrégé masque toutefois des disparités entre professions. Pour les décrire, on utilise un découpage des professions en trois catégories : professions féminines, professions masculines et professions mixtes. Les professions sont définies comme telles à partir de la proportion de femmes (Encadré 1).

⁴⁴ Marie Buscatto et Catherine Marry, « "Le plafond de verre dans tous ses éclats". La féminisation des professions supérieures au XX^e siècle », *Sociologie du travail*, 2009, vol. 51, n° 2, p. 170-182.

⁴⁵ Chiffre pour 2018. Source citée dans la note précédente.

⁴⁶ Source : Recensements 1962 et 1982.

Par abus de langage, on dit d'une profession qu'elle est féminine ou masculine pour dire qu'elle est socialement construite comme telle. Les historiennes et les sociologues du travail et du genre s'appuient en général sur plusieurs éléments pour qualifier une profession du point de vue du système de genre⁴⁷. Elles regardent bien sûr le pourcentage de femmes et d'hommes en exercice. Mais ce critère statistique n'est pas suffisant. Elles étudient aussi l'histoire de la profession : existe-t-il ou non une tradition d'exclusion des femmes ? Elles s'intéressent enfin aux caractéristiques de la profession et aux qualités attendues des personnes qui les exercent, en se demandant si elles sont associées à un sexe et pensées comme lui étant naturellement attachées.

Dans la lignée d'autres travaux statistiques⁴⁸, nous qualifierons ici une profession de 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 la population active. La part des femmes dans la population active étant aujourd'hui de 48,4 % (Enquête Emploi, chiffre pour 2018⁴⁹), cela revient à considérer qu'une profession est féminine (resp. masculine) dès lors qu'elle compte au moins 65 % de femmes (resp. hommes).

1) Les spécificités de la ségrégation sexuée dans les professions supérieures

a) À l'échelle des catégories socioprofessionnelles (CS), aucune catégorie féminine

Commençons par nous placer au niveau des catégories socioprofessionnelles détaillées (niveau 3 de la nomenclature des PCS) (Figure 1. Catégories socioprofessionnelles (niveau 3 de la PCS) masculines, mixtes et féminines). À ce niveau, les professions supérieures sont réparties en sept catégories : les professions libérales ; les cadres de la fonction publique ; les professeur·es et professions scientifiques ; les professions de l'information des arts et du

⁴⁷ Voir, entre autres : Michelle Perrot, « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », *Le Mouvement social*, 1987, n° 140, p. 3-8 ; Christine Mennesson, *Être une femme dans le monde des hommes. Socialisation sportive et construction du genre*, Paris, L'Harmattan, 2005 ; Geneviève Pruvost, *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris, Maison des sciences de l'homme, 2007 ; E. Zolesio, *Chirurgiens au féminin ? Des femmes dans un métier d'hommes*, op. cit.

⁴⁸ Karine Briard, « Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? », *Travail et emploi*, 2020, vol. 161, n° 1, p. 31-60.

⁴⁹ Source : Tableaux de l'économie française, Édition 2020 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277653?sommaire=4318291>

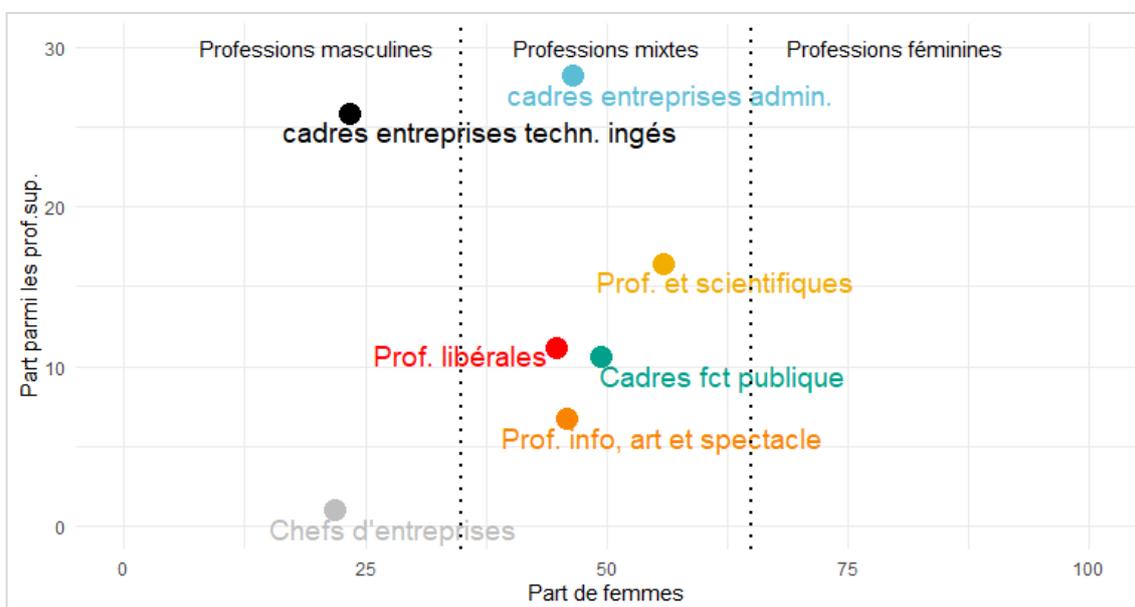
spectacle ; les cadres administratives et commerciales d'entreprise ; les ingénier·es et cadres techniques d'entreprise ; les chef·fes d'entreprise de plus de 10 salarié·es.

Les professeur·es, professions scientifiques (44,3 % d'hommes), les cadres de la fonction publique (50,8 % d'hommes), les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise (53,4 % d'hommes) et les professions libérales (55,1 % d'hommes) sont mixtes. En revanche, les chef·fes d'entreprise de plus de 10 salarié·es et les ingénier·es et cadres techniques d'entreprise sont des groupes masculins (les trois quarts des actif·ves de ces catégories sont des hommes).

En somme, en haut de la hiérarchie de l'emploi, la plupart des catégories socioprofessionnelles sont aujourd'hui mixtes, mais aucune n'est très féminisée. En outre, des bastions masculins, symboliquement et numériquement importants demeurent. C'est le cas du groupe des ingénier·es et cadres techniques d'entreprise, qui réunissent plus d'un quart des membres des professions supérieures.

Au-delà du critère numérique, on peut faire l'hypothèse, qu'il faudrait démontrer à l'aide d'autres enquêtes, qu'aucun des grands ensembles professionnels à ce niveau de la hiérarchie de l'emploi n'est socialement construit comme féminin. À l'inverse, certains sont construits comme masculins⁵⁰.

Figure 1. Catégories socioprofessionnelles (niveau 3 de la PCS) masculines, mixtes et féminines



Champ : Actifs et actives des professions supérieures

⁵⁰ Voir par exemple Catherine Marry, *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Paris, Belin, 2004.

Lecture : 10 % des actives des professions supérieures appartiennent à la CS « Professions libérales ». 50% des actifs de la CS « Cadres de la fonction publique » sont des femmes.

b) Une ségrégation sexuée de moindre ampleur

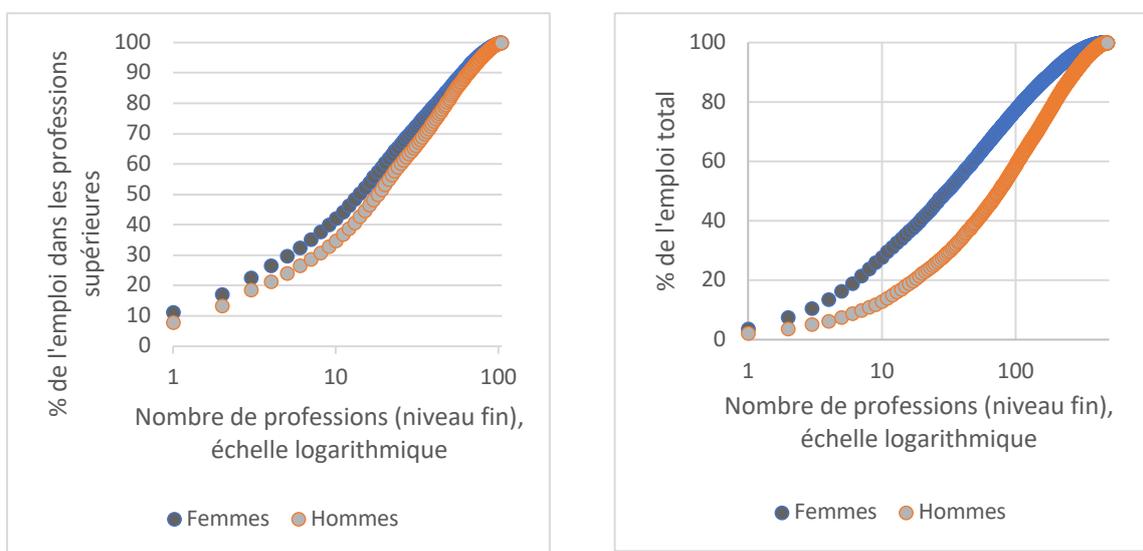
Explorons maintenant le niveau le plus fin qu'il soit possible d'atteindre avec la nomenclature des PCS, celui des professions. **À cette échelle, on observe une ségrégation sexuée dans les professions supérieures, mais de moindre ampleur que dans les professions intermédiaires et subalternes.**

En effet, sur 104 professions supérieures, on dénombre 54 professions mixtes. À titre de comparaison, sur les 382 autres professions que compte la nomenclature des PCS, seules 89 sont mixtes. Ainsi, **un peu plus de la moitié des professions supérieures sont mixtes, contre moins d'un quart des professions intermédiaires et subalternes.**

En outre, les professions mixtes regroupent 62 % des actives des professions supérieures. Donc la majorité des personnes qui exercent une profession supérieure se trouvent dans une profession mixte. À titre de comparaison, en France, seules 27 % des personnes en emploi exercent une profession mixte.

Enfin, les femmes sont plus concentrées dans un petit nombre de professions en haut de l'espace professionnel (Figure 2. Concentration des femmes et des hommes dans les professions au niveau fin de la nomenclature des PCS, dans les professions supérieures et dans l'emploi total) que dans la totalité de l'espace. Ainsi, dans les professions supérieures, les 10 professions les plus féminisées rassemblent 42 % des femmes, contre 28 % dans l'emploi total. En revanche, l'écart de concentration entre les hommes et les femmes est moins marqué dans les professions supérieures que dans l'emploi total. En effet, dans les professions supérieures, 35 % des hommes sont regroupés dans les 10 professions les plus masculinisées (écart de 7 points avec les femmes), alors que dans l'emploi total, 13 % des hommes sont regroupés dans les dix professions les plus masculinisées (écart de 15 points avec les femmes). Il est important de noter qu'une partie de ces différences peut être dû à un effet de construction statistique des catégories (Encadré 2).

Figure 2. Concentration des femmes et des hommes dans les professions au niveau fin de la nomenclature des PCS, dans les professions supérieures et dans l'emploi total



Lecture : Les 10 professions supérieures où il y a le plus d'hommes regroupent 35 % des hommes. Les 10 professions supérieures où il y a le plus de femmes regroupent 42 % des femmes. Dans l'emploi total, les dix professions où il y a le plus de femmes regroupent 28 % des femmes, et les dix où il y a le plus d'hommes, 13 % des hommes. L'axe des abscisses est en échelle logarithmique pour améliorer la lisibilité.

Encadré 2 – Le nombre de professions, un indicateur à prendre avec précaution

Le nombre de professions est un indicateur à prendre avec précaution. Le déséquilibre entre le nombre de professions masculines et le nombre de professions féminines peut en effet être un produit des constructions statistiques. En effet, dans la nomenclature des PCS, « le détail statistique des professions masculines contraste avec l'imprécision des contours de l'activité féminine »⁵¹. Les professions les plus masculinisées et les plus féminisées du groupe des employé·es en fournissent une illustration : d'un côté, la profession d'agent technique des eaux et forêts (composée à 98% des hommes) ne représente que 2 000 salarié·es au début des années 2000 ; de l'autre, les deux professions de secrétaire et d'assistante maternelle (composées à 99% de femmes), regroupent 1,1 million de salariées à la même époque⁵². En somme, si l'on détaille davantage les professions d'hommes, alors il est logique d'observer davantage de professions d'hommes et donc une moins grande concentration de ceux-ci. Dans le cas des professions supérieures, on n'observe pas cet effet de nomenclature. Les professions féminines ne comptent pas plus d'actif·ves que les professions masculines.

⁵¹ Thomas Amossé, « Professions au féminin. Représentation statistique, construction sociale », *Travail, genre et sociétés*, 2004, vol. 11, n° 1, p. 31-46.

c) Des femmes plus souvent en décalage au regard du sexe de la profession exercée

Dans les professions supérieures, les professions féminines ont très peu de poids, numériquement parlant. Sur 104 professions supérieures, on dénombre 39 professions masculines et 11 professions féminines. **Seule une profession supérieure sur dix est féminine, alors que plus d'un tiers des professions supérieures restent masculines. En outre, les professions masculines regroupent 31 % des actives des professions supérieures (Tableau 3). Les professions féminines n'en regroupent quant à elles que 7 %. Par comparaison, dans l'emploi total, les professions féminines réunissent 35 % des actives⁵³.**

En outre, les hommes occupent beaucoup plus souvent que les femmes une profession associée à leur sexe : 42 % des hommes exercent une profession masculine, alors que 12 % des femmes seulement exercent une profession féminine. Les hommes exercent aussi beaucoup moins souvent que les femmes une profession associée à l'autre sexe : 16 % des femmes sont dans une profession masculine et 3 % des hommes sont dans une profession féminine. **Dans les professions supérieures, les femmes, sont donc bien plus souvent que les hommes dans des situations de décalage, au regard du sexe de la profession exercée.**

C'est très différent de ce que l'on observe pour l'ensemble de la population active. La majorité des hommes comme des femmes exercent une profession associée à leur sexe. Et la proportion de femmes et d'hommes exerçant une profession associée à l'autre sexe est identique.

Tableau 3 - Part des femmes et des hommes exerçant une profession féminine, masculine ou mixte

		Type de profession			Total
		Féminine	Masculine	Mixte	
Ensemble des actifs	Hommes	12,0	62,8	25,2	100
	Femmes	58,5	13,6	27,9	100
	Ensemble	34,5	39,0	26,5	100
Actifs dans les professions supérieures	Hommes	2,8	42,3	54,9	100
	Femmes	11,9	15,7	72,4	100
	Ensemble	6,6	31,2	62,2	100

Lecture : 2,8 % des hommes exerçant une profession supérieure exercent une profession féminine.

⁵² Ibid.

⁵³ Dans l'emploi total, les professions masculines réunissent 39 % des actifs.

d) Des professions supérieures féminines elles aussi dominées

Parmi les onze professions supérieures féminines, qui comptent plus de 65 % de femmes en leur sein, on trouve :

- des **professions de la santé** : les psychologues, les pharmaciennes salariées et les médecins salariés non hospitaliers. Ces professions sont relativement moins rémunératrices et moins prestigieuses que d'autres professions de la santé (médecins libéraux ou hospitaliers, pharmaciens libéraux).

- des **cadres administratifs d'entreprise** : les cadres des ressources humaines ; les cadres de la communication et les juristes. Ces cadres se situent du côté des directions administratives, qualifiées de « fonctionnelles » ou de « support », moins valorisées, symboliquement et matériellement, que les directions « opérationnelles » qui participent directement à des tâches de production et de vente⁵⁴. En outre, au sein même des directions fonctionnelles, ces métiers sont dévalorisés, notamment au regard des métiers de la finance⁵⁵.

- et, enfin, des **professions de la documentation** : les cadres de la documentation, de l'archivage (hors fonction publique) ; les bibliothécaires, archivistes, conservateurs et autres cadres du patrimoine (fonction publique).

Sans que nous puissions le prouver avec les données utilisées, il semble que ces professions supérieures féminines sont dévalorisées par rapport aux autres professions supérieures, en termes de revenu et de prestige social. Ces professions ont une autre caractéristique : elles nécessitent de hauts niveaux de diplôme, mais on y accède plutôt via des filières universitaires que par des grandes écoles⁵⁶. **On retrouve donc dans les professions supérieures un élément caractéristique de la ségrégation sexuée des métiers : la différenciation entre métiers féminins et métiers masculins s'accompagne d'une hiérarchisation.**

⁵⁴ Sophie Pochic et Cécile Guillaume, « La fabrication organisationnelle des dirigeants », *Travail, genre et sociétés*, 2007, vol. 17, n° 1, p. 79-103 ; Isabel Boni-Le Goff, *Le sexe de l'expert. Régimes de genre et dynamiques des inégalités dans l'espace du conseil en management*, Thèse de sociologie, EHESS, 2013 ; C. Biaggi, *Quand les « relations sociales » sont un travail. Pratiques, savoir-faire et carrières de cadres des ressources humaines*, op. cit.

⁵⁵ Baptiste Giraud, « Derrière la vitrine du "dialogue social" : les techniques managériales de domestication des conflits du travail », *Agone*, 2013, vol. 50, p. 33-63 ; V. Boussard, « Celles qui survivent », art cit.

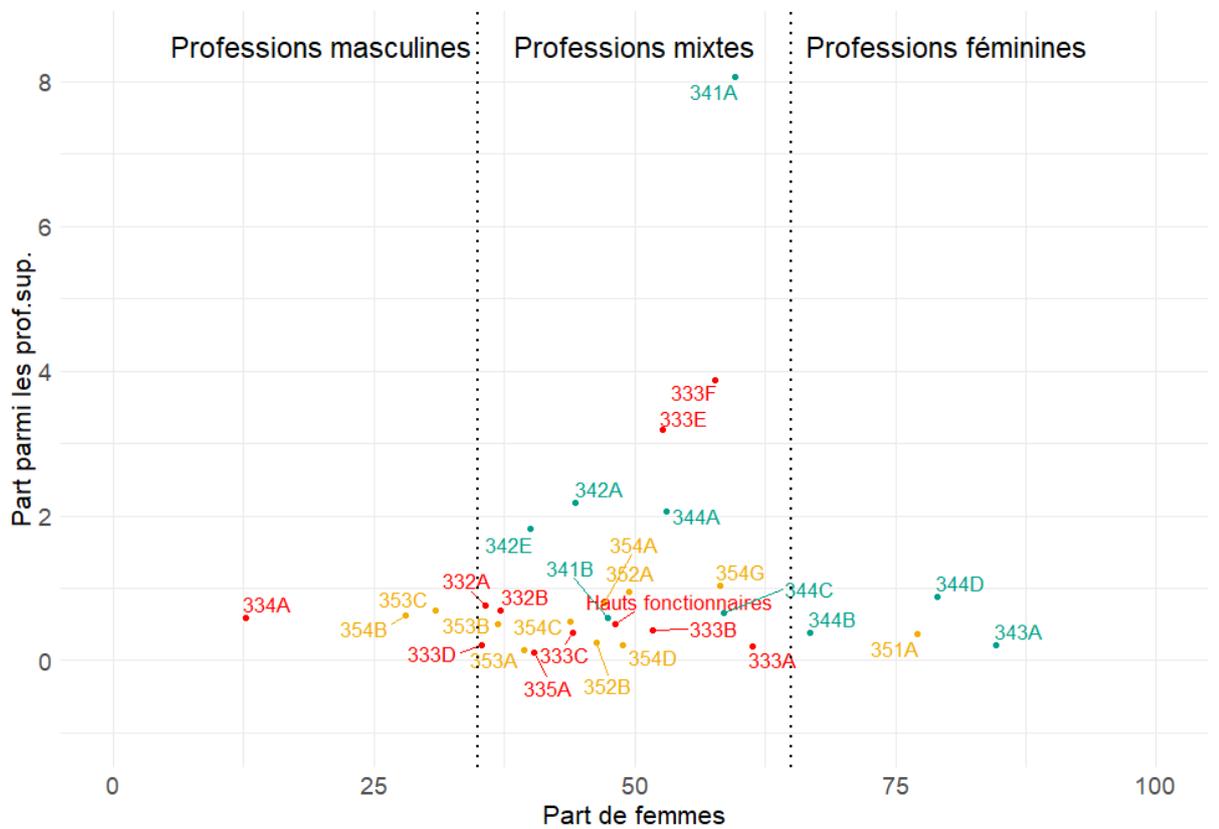
⁵⁶ C'est évident pour les médecins et les pharmaciens, mais c'est aussi le cas pour les cadres des ressources humaines. Comme le montre Chloé Biaggi, « la seule différence significative en matière de niveau de diplôme tient à la part relativement réduite de diplômé.e.s d'écoles — de commerce ou d'ingénieur — parmi les cadres des ressources humaines, au regard des autres cadres », C. Biaggi, *Quand les « relations sociales » sont un travail. Pratiques, savoir-faire et carrières de cadres des ressources humaines*, op. cit., p. 108-109.

2) Trois segments des professions supérieures

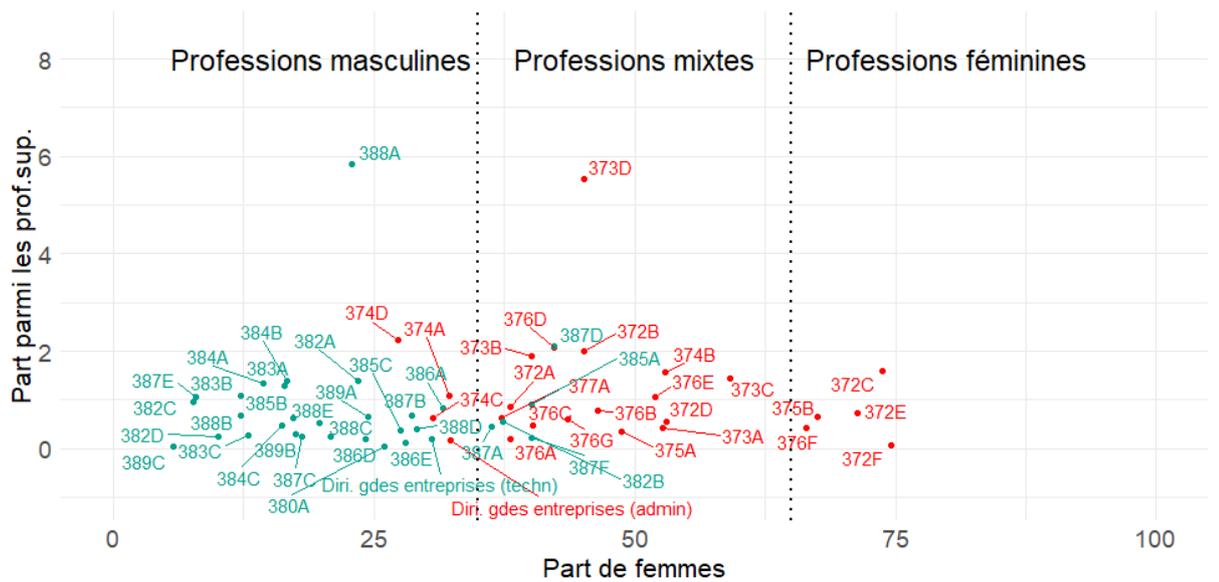
Explorons maintenant les différences qui existent entre trois segments des professions supérieures : la fonction publique, le salariat du privé, et l'indépendance.

Les graphiques suivants permettent de situer les professions, définies au niveau fin de la nomenclature des PCS, en fonction de la proportion de femmes (axe des abscisses) et de leur poids dans les professions supérieures en termes d'effectifs (axe des ordonnées). Nous avons réalisé trois graphiques : un premier pour les cadres de la fonction publique, les professions intellectuelles et les professions artistiques (correspondant à la CS 32) (Figure 3), un deuxième pour les cadres d'entreprise (CS 36) et un troisième pour les professions indépendantes (correspondant aux CS 23 et 31) (Figure 4).

Figure 3 - Professions masculines, mixtes et féminines au sein des CS 32 et 36

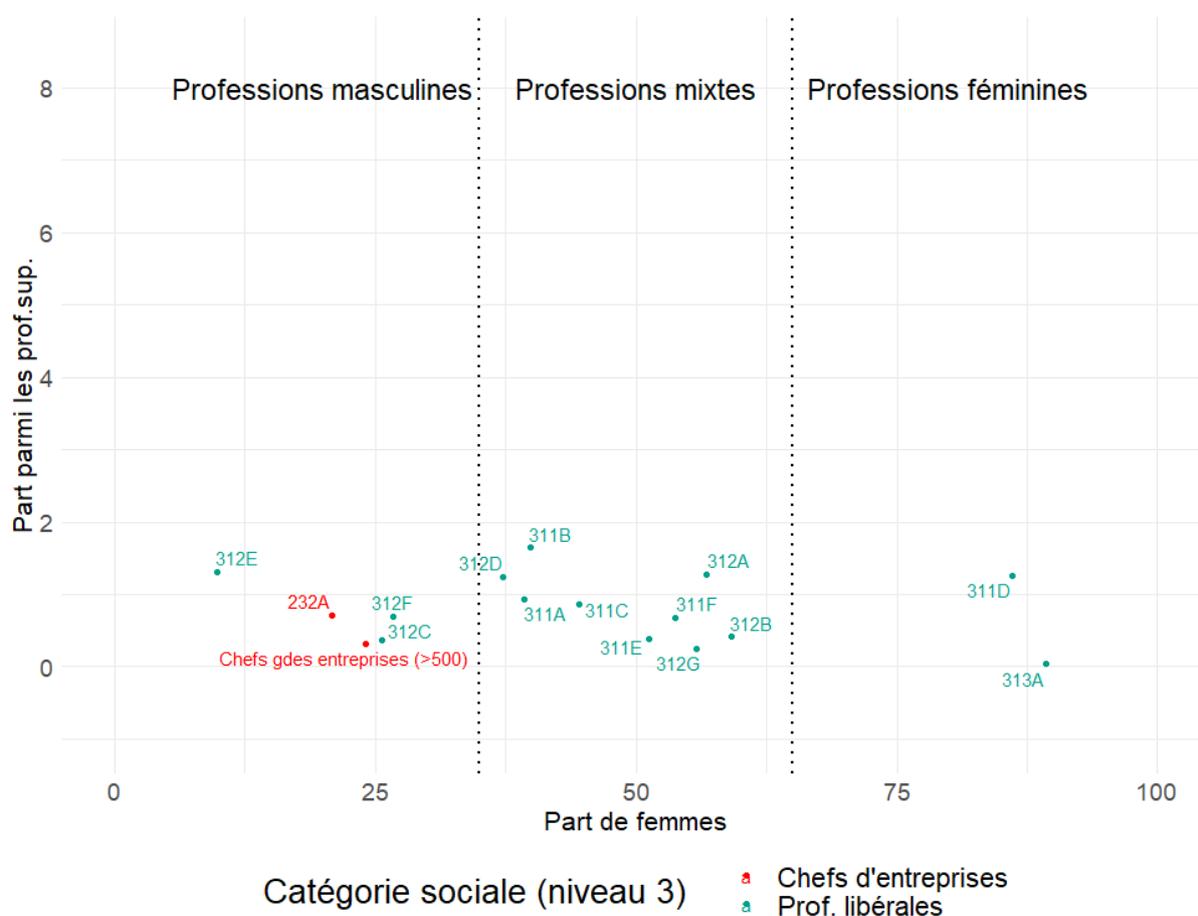


Catégorie sociale (niveau 3) a Cadres fct publique a Prof. info, art et spectacle
 a Prof. et scientifiques



Catégorie sociale (niveau 3) a cadres entreprises admin.
 a cadres entreprises techn. ingés

Figure 4 - Professions masculines, mixtes et féminines au sein des CS 31 et 23



La lecture de ces trois graphiques est identique à celle de la figure 1. Une liste des intitulés correspondant aux différents codes se trouve en annexes.

a) Le monde des cadres de la fonction publique et des professions intellectuelles et artistiques est peu ségrégué

À l'échelle des professions, le monde des cadres de la fonction publique et des professions intellectuelles et artistiques apparaît peu ségrégué. Les professions de « Cadres de la fonction publique » (CS 33) sont toutes mixtes, à l'exception de celle d'officier. La majorité des professions du groupe des « Professeurs, professions scientifiques » (CS 34) et des « Professions de l'information, des arts et du spectacle » (CS 35) sont elles aussi mixtes. En outre, la quasi-totalité des personnes qui font partie de ce segment exercent une profession mixte. C'est le cas de 95 % des cadres de la fonction publique, de 91 % des professeurs, professions scientifiques et de 72 % des personnes exerçant une profession de l'information, des arts ou du spectacle.

b) Cadres administratifs vs ingénieurs : un pôle mixte et un pôle masculin

Le monde des cadres d'entreprise est, lui, divisé en deux pôles. D'un côté, les cadres administratifs et commerciaux forment un groupe relativement mixte. De l'autre, le groupe des ingénieurs et des cadres techniques d'entreprise reste masculin. Ainsi, 16 professions de cadres administratifs et commerciaux d'entreprise sur 25 sont mixtes, et 73 % des cadres administratifs et commerciaux exercent une profession mixte. À l'inverse, 27 professions d'ingénieurs et cadres techniques d'entreprise sur 32 sont masculines et 84 % des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise exercent une profession masculine.

c) Professions libérales vs chefs d'entreprise : un monde de l'indépendance lui aussi divisé

Le monde de l'indépendance est lui aussi divisé entre les professions libérales, majoritairement mixtes, et les professions de chefs d'entreprises, toutes masculines⁵⁷.

Les professions libérales sont un peu plus ségréguées selon le sexe que le monde des cadres de la fonction publique et des professions intellectuelles et artistiques. Mais cette fraction des professions supérieures demeure mixte relativement à d'autres. Ainsi, neuf professions libérales sur quatorze sont mixtes. C'est le cas de toutes les professions libérales de la santé. Seules trois professions libérales sont masculines : les ingénieurs conseils libéraux en études techniques, les experts comptables libéraux, et les architectes libéraux. En outre, 68 % des personnes exerçant une profession libérale se trouvent dans une profession mixte. À l'inverse, sur l'ensemble des cheffes d'entreprise de plus de 50 salariées, on compte plus de trois quarts d'hommes, et toutes les professions de cheffes d'entreprises sont masculines.

3) Quelques remarques conclusives

Ces résultats suggèrent une opposition entre des professions associées à des positions sociales où prédomine le capital économique, peu féminisées, et des professions associées à des positions où prédomine le capital culturel, qui le sont davantage. Autrement dit, dans le haut de l'espace socioprofessionnel, les femmes sont d'autant moins présentes que l'on se déplace vers les fractions économiques.

Cette opposition pourrait en recouvrir une autre, entre des professions dont l'accès est conditionné par un diplôme élevé (les métiers de cadres de la fonction publique et les professions libérales), féminisés, et des métiers pour lesquels un haut niveau de diplôme est moins nécessaire (on peut accéder à certains emplois d'ingénieur·e *via* la promotion interne et au statut de cheffe d'entreprise par héritage), moins féminisés. Un examen plus approfondi des niveaux

⁵⁷ Sur la place des femmes dans l'indépendance, voir : S. Abdelnour, S. Bernard et J. Gros, « Genre et travail indépendant », art cit.

d'éducation et des modes d'accès aux différentes professions serait nécessaire pour consolider cette intuition.

Nos résultats pourraient aussi suggérer une opposition entre des professions auxquelles les femmes ont accédé de longue date, relativement mixtes aujourd'hui, et des professions où leur présence est plus récente, encore très masculines. Mais ancienneté de l'ouverture aux femmes ne rime pas toujours avec forte proportion de femmes. Par exemple, les femmes ont eu accès au barreau dès 1900, mais elles y sont aujourd'hui moins nombreuses que dans la magistrature, qui leur a été ouverte en 1946. Des traitements sur des données plus anciennes seraient indispensables pour asseoir ou infirmer cette intuition.

Enfin, des discours laissent entendre qu'il y aurait « trop » de femmes dans certaines professions supérieures : les métiers de l'enseignement⁵⁸ ou de la justice⁵⁹. Pourtant, si les femmes sont majoritaires dans ces professions, elles le sont dans des proportions relativement modestes. Ainsi, la profession de magistrat·e compte 39 % d'hommes, celle de professeur·e agrégé·e ou certifié·e de l'enseignement secondaire, 41 %. Il s'agit donc des professions mixtes.

⁵⁸ Marlaine Cacouault-Bitaud, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés*, 2001, vol. 5, n° 1, p. 91-115.

⁵⁹ A. Boigeol, « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », art cit ; Céline Bessière, Sibylle Gollac et Muriel Mille, « Féminisation de la magistrature : quel est le problème ? », *Travail, genre et sociétés*, 2016, vol. 36, n° 2, p. 175-180.

II) Les spécificités de la féminisation des professions dirigeantes

Comment les professions dirigeantes se situent-elles dans cet espace ? Rappelons que l'on étudie trois groupes : les hauts fonctionnaires, les cadres dirigeantes de grande entreprise et les cheffes de grande entreprise. On les compare aux cadres non dirigeantes du public, aux cadres non dirigeantes d'entreprise et aux cheffes de moyenne entreprise.

1) Comparaison avec les professions supérieures non dirigeantes

Les trois groupes de dirigeantes que l'on a définis sont aujourd'hui inégalement féminisés. L'un est mixte, les hauts fonctionnaires. Les deux autres, les cadres dirigeantes de grande entreprise et les cheffes de grande entreprise, sont masculins. On retrouve la différence entre pôle culturel et pôle économique que l'on a observée pour l'ensemble des professions supérieures : il y a aujourd'hui proportionnellement plus de femmes dans la haute fonction publique que parmi les cadres dirigeantes et les cheffes des grandes entreprises. À l'intérieur du pôle économique, il y a plus de femmes parmi les salariées que parmi les indépendantes (Figure 5). Dans quelle mesure chacune des professions dirigeantes se distingue-t-elle de celles qui sont juste en dessous dans la hiérarchie de l'emploi ?

a) Les hauts fonctionnaires : un groupe mixte, mais moins féminisé que les cadres de la fonction publique

Avec un peu moins de 50 % de femmes, en matière de féminisation, le groupe des hauts fonctionnaires se situe un peu en dessous de la moyenne des « Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques » (que nous appellerons désormais, par commodité, cadres du public).

b) Les cadres dirigeantes des grandes entreprises : un groupe masculin, moins féminisé que les cadres du privé

Les cadres dirigeantes des grandes entreprises, regroupent des cadres qui exercent une fonction de direction en matière financière, commerciale ou administrative et des cadres qui exercent une fonction de direction en matière technique. Ces deux groupes sont masculins.

Le premier sous-groupe, celui des cadres d'état-major administratifs, financiers et commerciaux des grandes entreprises est nettement moins féminisé (33 % de femmes) que celui des cadres administratifs et commerciaux d'entreprise (47 %) auquel il peut être comparé. Comme dans la plupart des groupes professionnels, les femmes sont de moins en moins présentes à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie. Et ce, alors même que les femmes

représentent la moitié des élèves des écoles de commerce qui forment de futures cadres administratifs et commerciaux⁶⁰.

Le deuxième sous-groupe, celui des cadres dirigeantes techniques, plus masculin, présente à l'inverse un taux de féminisation (26 % de femmes) légèrement supérieur à celui des cadres techniques et ingénieurs (24 % de femmes), auquel il peut être comparé. Les femmes sont donc plus présentes tout en haut de la hiérarchie que plus bas. Ce phénomène étonnant est peut-être à relier au fait que les femmes entrent dans les professions d'ingénieurs plutôt par des grandes écoles que par des filières de promotion interne de techniciens⁶¹. Or, les diplômés de grandes écoles ont sans doute plus de chance d'accéder à des postes de directeur·rices techniques de grandes entreprises que des ingénieurs·es maison.

On retrouve ce phénomène dans quelques professions historiquement masculines, par exemple dans les professions musicales. Les femmes sont plus présentes dans les orchestres de musique classique que parmi les musicien·nes professionnel·les des musiques populaires. Leur excellence scolaire et des héritages familiaux, notamment des mères musiciennes, leur ont permis de pousser la porte des orchestres⁶². En revanche, elles restent minoritaires dans des milieux où la musique s'apprend en autodidacte, dans des groupes de « potes »⁶³.

Pour des raisons d'effectifs, nous ne pouvons pas continuer à distinguer ces deux catégories de cadres dirigeantes du privé. Nous faisons le choix de les réunir sous l'intitulé : cadres dirigeantes des grandes entreprises. Gardons tout de même en tête cette différence : le groupe des directeur·rices techniques est légèrement plus féminisé que celui des ingénieurs·es, tandis que le groupe des cadres dirigeantes administratifs est nettement moins féminisé que le groupe des « simples » cadres administratifs.

c) Les chef·fes de grande entreprise : un groupe très masculin, mais plus féminisé que les chef·fes de moyenne entreprise

Le groupe des chef·fes de grande entreprise est quant à lui légèrement plus féminisé (24 %) que celui des chef·fes de moyenne entreprise (entre 50 et 500 salarié·es) (21 %). Comme chez les cadres techniques et ingénieurs, les femmes sont un peu plus nombreuses en haut de la hiérarchie des chef·fes d'entreprise qu'un peu plus bas (en supposant que l'on puisse considérer les chef·fes de grande entreprise et les chef·fes de moyenne entreprise comme deux catégories hiérarchisées). Contrairement au groupe des ingénieurs·es, cela ne s'explique pas par le fait que devenir chef·fe de grande entreprise suppose un plus haut niveau de diplôme. En effet,

⁶⁰https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eessr/FR/T173/la_parite_dans_l_enseignement_superieur/#ILL_EESR15_ES_13_02

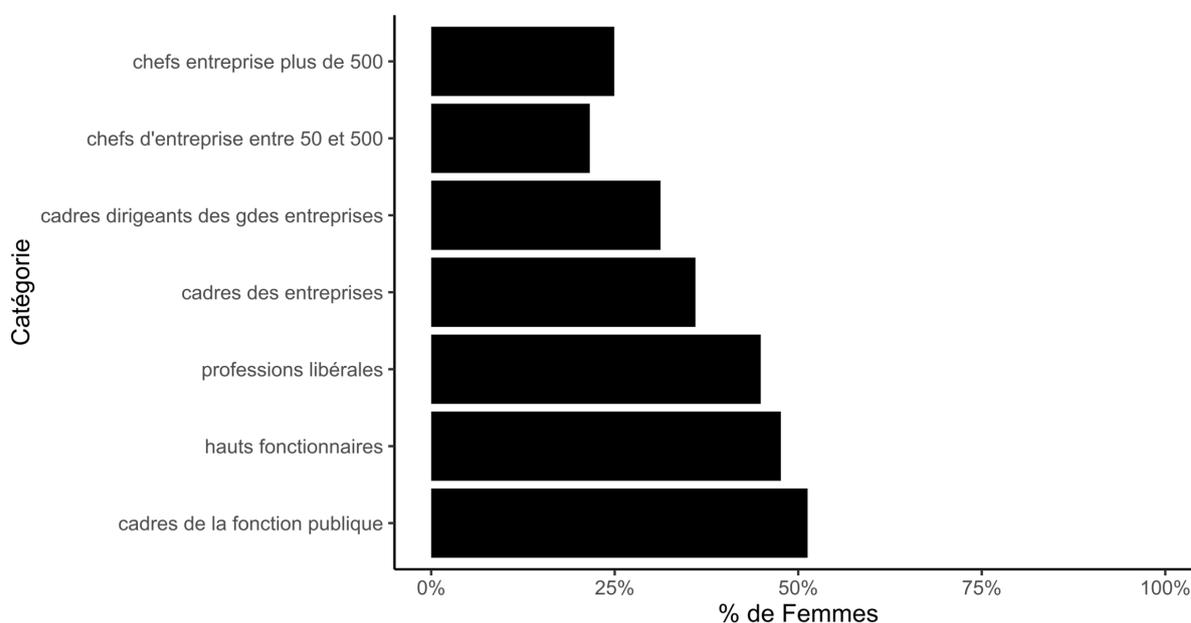
⁶¹ C. Marry, *Les femmes ingénieurs*, op. cit.

⁶² H. Ravet, *Musiciennes. Enquête sur les femmes et la musique*, op. cit.

⁶³ Philippe Coulangeon, *Les musiciens interprètes en France. Portrait d'une profession*, Paris, Ministère de la Culture - DEPS, 2004, 352 p ; Marie Buscatto, *Femmes du jazz. Musicalités, féminités, marginalités*, Paris, CNRS, 2007 ; Marc Perrenoud, *Les Musicos. Enquête sur des musiciens ordinaires*, Paris, La Découverte, 2007.

les femmes cheffes de grande entreprise sont en moyenne moins diplômées que les femmes cheffes de moyenne entreprise (Figure 9).

Figure 5 - Proportion de femmes par groupe de professions en 2017



2) Évolution de la féminisation depuis 2006

Dans toutes les professions supérieures non dirigeantes, la part des femmes a progressé entre 2006 et 2017. En revanche, toutes les professions dirigeantes n'ont pas connu la même évolution (Figure 6).

a) Une féminisation rapide des dirigeantes du public

La haute fonction publique s'est beaucoup féminisée : la part des femmes y est passée de 36,7 % en 2006 à 48,2 % en 2017 (+ 12 points). Il s'agit peut-être d'un effet des politiques de féminisation mises en place dans la haute fonction publique. Fait du prince dans les années 2000, elles prennent un tour coercitif avec la loi Sauvadet de 2012, qui impose un taux minimum de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique. Ce taux doit être de 20 % à partir de 2013, de 30 % à partir de 2015, pour atteindre 40 % à partir de 2018. Si ces mesures contraignantes n'ont pas fondamentalement changé la donne dans certains secteurs déjà féminisés⁶⁴, elles ont en revanche affecté le *statu quo* dans d'autres, encore très masculins⁶⁵.

⁶⁴ Alban Jacquemart, Anne Revillard et Laure Bereni, « Gender quotas in the French bureaucratic elite : the soft power of restricted coercion », *French Politics*, 2020, vol. 18, n° 1-2, p. 50-70.

⁶⁵ E. Favier, *Énarques et femmes. Le genre dans la haute fonction publique*, op. cit.

Conséquence de l'augmentation rapide de la part des femmes dans les dernières années, la haute fonction publique est aujourd'hui presque au niveau de l'ensemble des cadres du public et, de ce fait, bien plus mixte que le monde des dirigeants économiques qui reste très masculin.

b) Un sursaut récent de la féminisation des cadres dirigeantes du privé

Le groupe des cadres dirigeantes des grandes entreprises s'est lui aussi féminisé, en partant d'un niveau plus bas : la part des femmes est passée de 22,7 % à 30,8 % (+ 8 points).

Dans le secteur privé, des mesures contraignantes ont aussi été mises en place. Mais elles ne concernent que les conseils d'administration et non les dirigeantes salariées des entreprises. La loi du 27 janvier 2011, dite « loi Copé-Zimmermann », impose ainsi un minimum de 20 % en 2014 puis de 40 % en 2017 de personnes de chaque sexe dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance des plus grandes entreprises. La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, adoptée le 4 août 2014, étend les quotas par sexe aux conseils d'administration des entreprises de plus de deux cent cinquante salariées et au chiffre d'affaires supérieur à cinquante millions d'euros.

Nos résultats montrent une augmentation sensible de la part des femmes dans le groupe des cadres dirigeantes d'entreprise depuis 2011, concomitante de cette évolution de la législation, alors que cette dernière n'est pas contraignante pour ces fonctions. Cette augmentation est plus rapide que celle que l'on observe pour les cadres du privé situés plus bas dans la hiérarchie.

c) Un taux de féminisation stationnaire des chef.fes de grande entreprise

Le groupe des chef.fes de grande entreprise, lui, ne s'est pas féminisé (+ 1 point), et la proportion de femmes se maintient à un niveau très bas (24 %). Au cours de la même période, le groupe des chef.fes de moyenne entreprise s'est légèrement féminisé. La part des femmes est passée de 18 à 21 %.

Figure 6 - Part des femmes dans les professions dirigeantes en 2006, 2011 et 2017

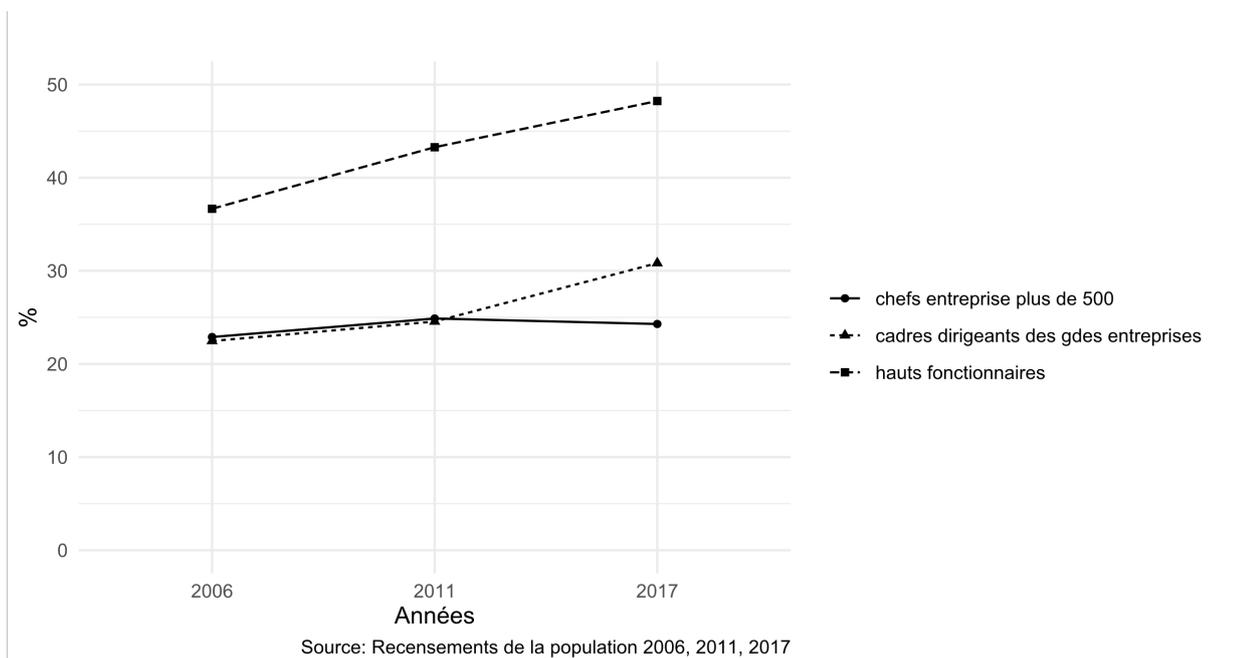
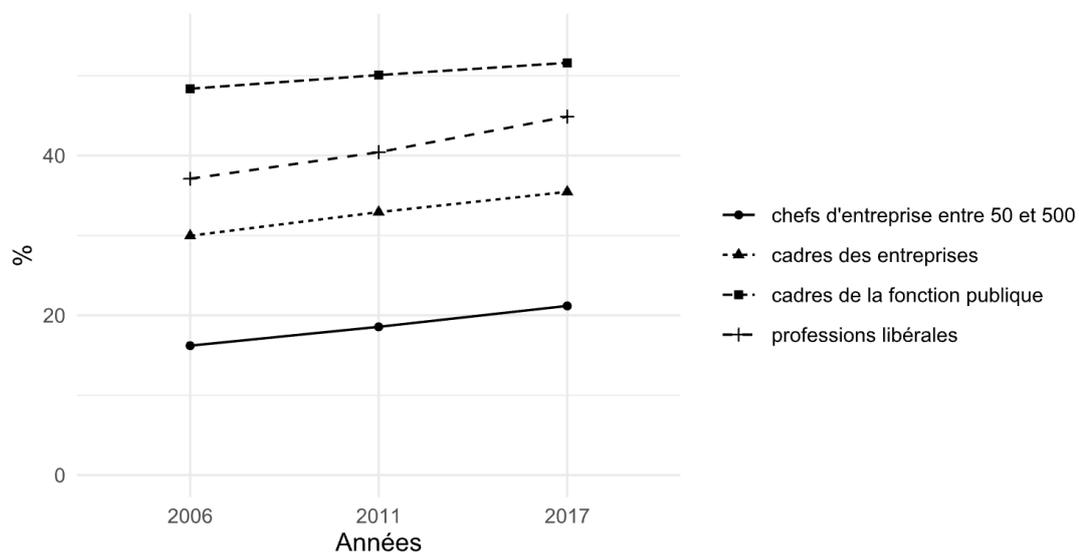


Figure 7 - Part des femmes dans les professions supérieures non dirigeantes en 2006, 2011 et 2017



Champ : Actifs et actives des professions supérieures non dirigeantes.

Source : Recensements de la population 2006, 2011 et 2017.

Lecture : En 2011, 40 % des professions libérales sont des femmes.

3) Spécificités des femmes dirigeantes au regard de l'âge et du diplôme

a) Des femmes dirigeantes plus jeunes que les hommes

Les femmes dirigeantes sont en moyenne plus jeunes que leurs homologues masculins (de deux à trois ans de moins). En outre, il y a proportionnellement moins de femmes que d'hommes ayant plus de 50 ans (Figure 8).

Différents phénomènes peuvent l'expliquer. Un effet de génération, d'abord. Les femmes étant entrées récemment dans les professions dirigeantes, elles n'ont pas encore eu le temps de vieillir. Des femmes entrées il y a peu dans les professions dirigeantes côtoieraient donc aujourd'hui des hommes de générations plus anciennes.

Il est aussi possible que dans un contexte d'injonction à la féminisation, les femmes montent plus vite dans la hiérarchie que les hommes.

On peut également penser que si les femmes sont plus jeunes que les hommes, c'est qu'elles ont plus de difficultés qu'eux à se maintenir dans la durée dans les professions dirigeantes. On retrouve cette évaporation des femmes dans d'autres professions masculines, par exemple dans le milieu du jazz, étudié par Marie Buscatto⁶⁶. Le retrait des femmes s'explique ici par leurs difficultés à accéder à des réseaux de relations stables ; par l'absence d'un conjoint qui se met durablement au service de leur carrière professionnelle et par une fatigue liée au fait d'avoir à se conformer à des normes masculines. À supposer que les femmes ne restent pas dans les professions dirigeantes, il serait intéressant de savoir ce qu'elles deviennent. Plutôt que des trajectoires ascendantes, ont-elles des trajectoires faites d'alternance entre des professions dirigeantes et des professions supérieures non dirigeantes ? De passages entre salariat et indépendance ?

On ne peut pas tester ces hypothèses avec le recensement, mais on pourrait imaginer le faire avec l'enquête Emploi et l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP). Il faudrait alors regrouper des professions pour que le nombre de femmes soit suffisant.

⁶⁶ M. Buscatto, *Femmes du jazz*, op. cit.

Figure 8 - Âge des dirigeantes par sexe

		Age moyen	Part de plus de 50 ans
Cheffes entreprise plus de 500	Hommes	47,2	42,7
	Femmes	44,2	32,2
Cadres dirigeantes des grandes entreprises	Hommes	47,0	39,6
	Femmes	44,8	32,1
Hautes fonctionnaires	Hommes	49,2	49,5
	Femmes	46,5	39,7

Champ : Actifs dans les professions dirigeantes

Lecture : l'âge moyen des hautes fonctionnaires est de 46,5 ans. 39,7 % des femmes hautes fonctionnaires ont plus de 50 ans.

b) Des femmes dirigeantes qui rentabilisent mieux leur diplôme que les hommes

Contrairement à ce que nous avons anticipé, les femmes dirigeantes sont moins diplômées que les hommes. Cela vaut pour les hautes fonctionnaires, comme pour les cadres dirigeantes et les cheffes des grandes entreprises. Les femmes dirigeantes sont donc des femmes qui ont mieux rentabilisé leur diplôme que leurs homologues masculins... ce qui est incongru. En effet, en France, les femmes sont en moyenne plus diplômées que les hommes, mais elles accèdent moins aux professions supérieures et gagnent moins d'argent. Par ailleurs, dans les professions supérieures non dirigeantes, les femmes sont plus diplômées que les hommes.

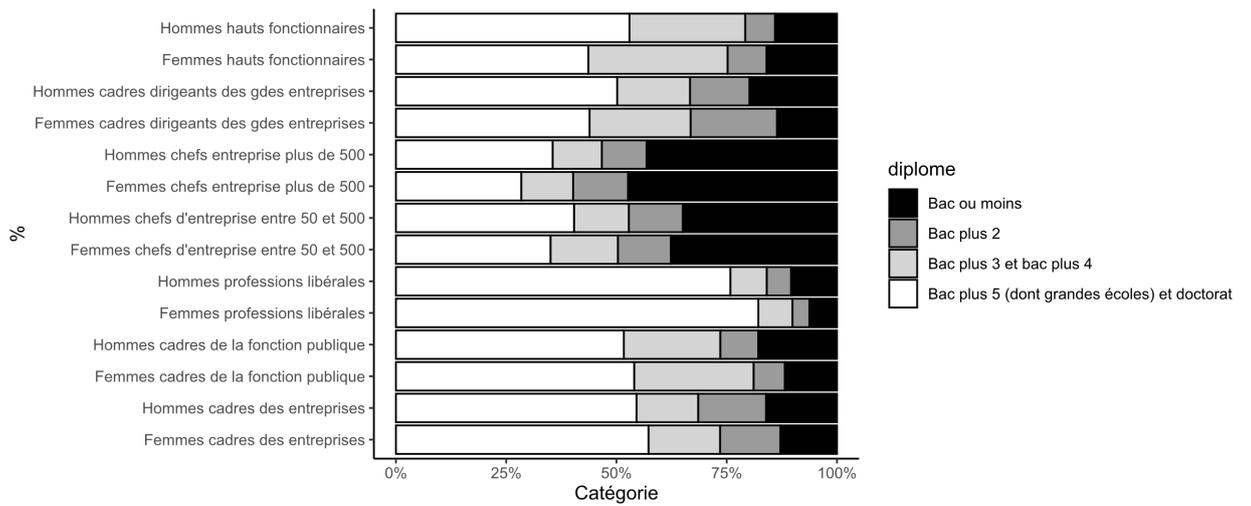
Ce constat va dans le sens d'un résultat de Valérie Boussard sur les dirigeantes de la finance. Bien que des diplômes soient nécessaires, ce n'est pas tant un niveau de diplôme élevé qui permet aux femmes d'accéder aux positions de dirigeantes que des dispositions de genre improbables⁶⁷.

Quand on examine les différences de niveau de diplôme selon le sexe et l'âge (Figure 10), on constate que les femmes sont moins diplômées que les hommes dans presque tous les groupes d'âges pour les trois professions dirigeantes. Cela étant, dans les trois professions, on observe un rapprochement des niveaux de diplôme pour les plus jeunes⁶⁸. Dans la haute fonction publique et chez les cheffes d'entreprises, les femmes les plus jeunes sont même plus diplômées que les hommes.

⁶⁷ V. Boussard, « Celles qui survivent », art cit.

⁶⁸ Nos données ne permettent pas de dire s'il s'agit d'un effet d'âge ou de génération.

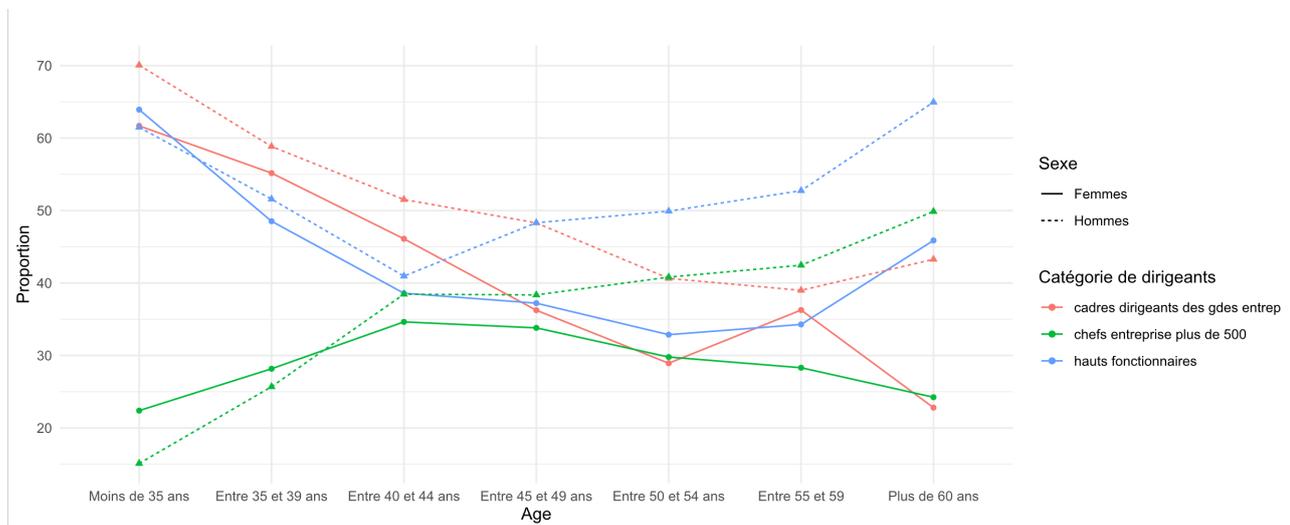
Figure 9 - Diplôme le plus élevé selon le sexe et la profession



Champ : Actifs des professions supérieures.

Lecture : 50 % des hommes cadres de la fonction publique ont un niveau de diplôme de niveau bac plus 5 ou plus.

Figure 10 - Proportion de personnes titulaires d'un diplôme de niveau bac + 5 ou supérieur



Champ : Actifs des professions dirigeantes.

Source : Recensement de la population 2017.

Lecture : 70 % des hommes cadres dirigeants des grandes entreprises de moins de 35 ans ont un niveau de diplôme de niveau bac plus 5 ou plus.

III) L’empreinte du genre sur les configurations familiales des dirigeant·es

1) Situation conjugale

a) Les femmes dirigeantes vivent moins souvent en couple que les hommes

Chez les dirigeantes, femmes et hommes, la vie conjugale est largement majoritaire. 73 % d’entre elles et eux déclarent vivre en couple (Tableau 4). Toutefois, **les femmes dirigeantes vivent moins souvent en couple que leurs homologues masculins**. Ainsi, 78 % des hommes dirigeants déclarent vivre en couple contre 66 % des femmes. À âge contrôlé, les hommes ont 1,8 fois plus de chances de vivre en couple que les femmes. En outre, les femmes dirigeantes sont **moins souvent mariées** que les hommes (60 % contre 46 %). Enfin, elles sont **plus souvent divorcées** (10 % contre 6 %). À âge contrôlé, elles le sont deux fois plus souvent. Ces différences entre hommes et femmes se retrouvent dans les trois catégories de dirigeantes étudiées (Figure 11 à Figure 14).

Quand on s’intéresse à la part des personnes en couple selon l’âge, on observe une tendance commune à toutes les professions dirigeantes (Figure 15). Dans la tranche d’âge des moins de 40 ans, la part des hommes et des femmes en couple est équivalente. La différence entre hommes et femmes se creuse entre 40 et 50 ans : dans cette tranche d’âge, les hommes sont plus souvent en couple. Elle s’amplifie après 50 ans, où les hommes sont encore plus souvent en couple que les femmes. En fait, les hommes de plus de 50 ans sont autant en couple que les hommes de la tranche 40-50 ans, alors que les femmes de plus de 50 ans sont moins en couple que les femmes plus jeunes.

Le recensement ne nous dit rien des histoires conjugales des personnes. Nous pouvons donc simplement émettre des hypothèses susceptibles d’expliquer ces différences de situation conjugale selon le sexe et l’âge. Elles peuvent s’expliquer par des différences de parcours conjugal entre femmes et hommes dirigeants des mêmes générations. Peut-être les hommes dirigeants connaissent-ils moins de ruptures conjugales que les femmes. Peut-être se remettent-ils plus souvent en couple quand ils se séparent. En France, après 50 ans, les hommes ont plus de chance de reformer une union que les femmes⁶⁹. Les différences que nous observons peuvent aussi s’expliquer par des différences d’histoires conjugales selon la génération. Les pionnières étaient peut-être plus souvent célibataires que les hommes dirigeants de leur génération et que les femmes dirigeantes des générations suivantes.

⁶⁹ Anne Solaz, « La hausse des ruptures et des remises en couple chez les cinquante ans et plus », *Population et Sociétés*, 2021, n° 586.

b) Les femmes cadres dirigeantes sont moins souvent en couple que les cadres non dirigeantes. C'est l'inverse pour les hommes.

Les femmes exerçant des professions supérieures non dirigeantes vivent elles aussi moins en couple que leurs homologues masculins. Toutefois, l'écart entre femmes et hommes est plus marqué chez les dirigeantes que chez les non dirigeantes.

Ainsi, dans la fonction publique comme dans les entreprises, **les femmes vivent un peu moins souvent en couple lorsqu'elles sont dirigeantes que lorsqu'elles sont simplement cadres** (Figure 11 et Figure 14). À l'inverse, **les hommes cadres dirigeants vivent un plus souvent en couple que les simples cadres**.

Ce constat ne vaut pas pour les chefes d'entreprise. Les chefes de grandes entreprises, femmes comme hommes, sont moins souvent en couple que les chefes de moyennes entreprises.

c) Les différences selon le sexe sont moins marquées dans le secteur public

Parmi les salariées, on observe une différence entre celles et ceux qui travaillent dans le secteur privé et celles et ceux qui travaillent dans le secteur public. À âge contrôlé, les cadres dirigeantes des entreprises vivent plus souvent en couple que les hautes fonctionnaires. Cette différence se retrouve chez les cadres non dirigeantes : **les cadres du privé, femmes et hommes, vivent plus souvent en couple que les cadres du public**.

En outre, **l'écart entre hommes et femmes est plus marqué chez les cadres du privé que chez les cadres du public, pour les dirigeantes comme pour les non dirigeantes** (Figure 14).

Tableau 4 - Part des personnes en couple, mariées et divorcées selon le sexe et l'appartenance à une profession dirigeante ou à une autre profession supérieure (en %)

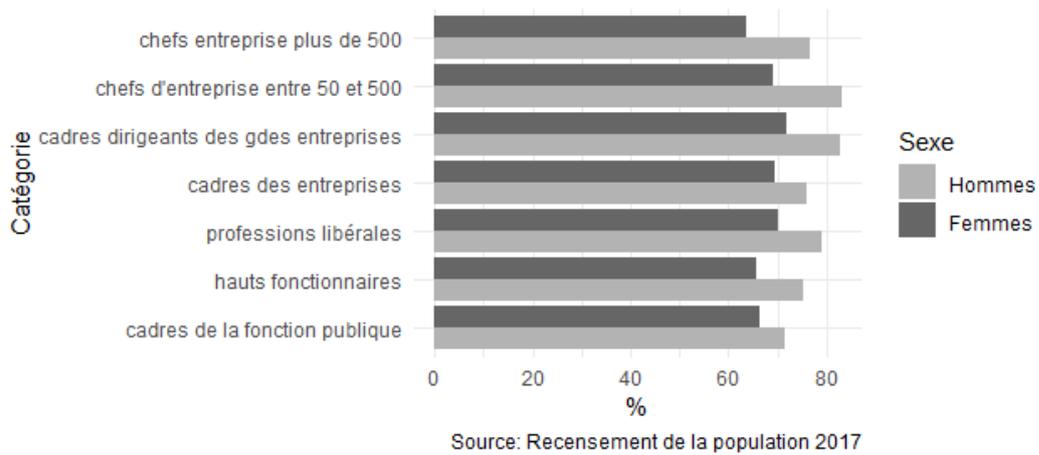
	Dirigeants			Professions supérieures		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
En couple	77,5	66,2	73,3	75,1	68,3	72,2
Mariés	59,9	45,5	54,6	52,3	44,3	49
Divorcés	5,9	9,5	7,3	4,7	7,6	5,9

Lecture : 77,5 % des hommes dirigeants sont en couple.

Champ : Personnes exerçant une profession supérieure.

Source : Recensement de la population 2017.

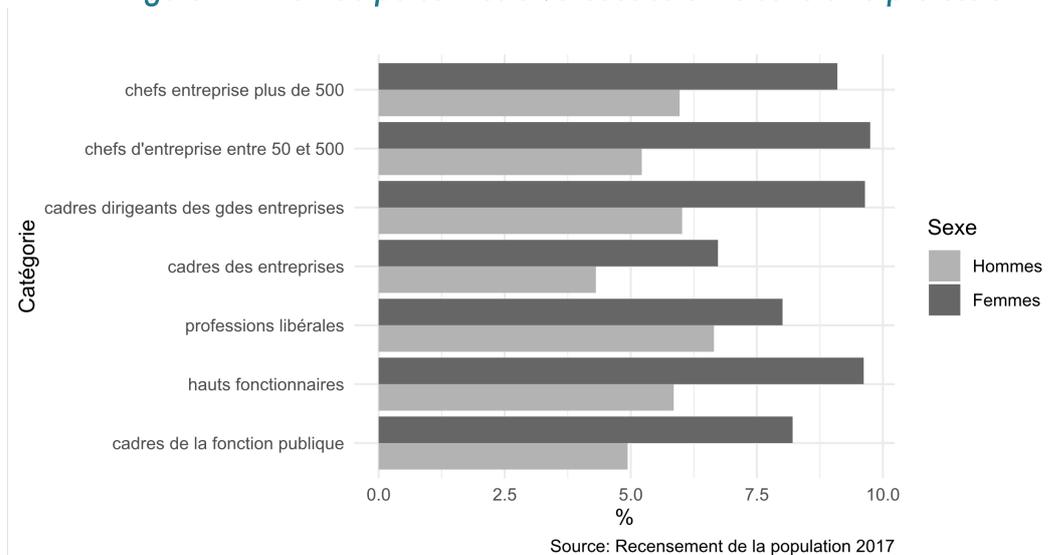
Figure 11 - Part des personnes en couple selon le sexe et la profession



Lecture : 75 % des hommes hauts fonctionnaires sont en couple, contre 66 % des hauts fonctionnaires.

Champ : Personnes exerçant une profession supérieure.
Source : Recensement de la population 2017.

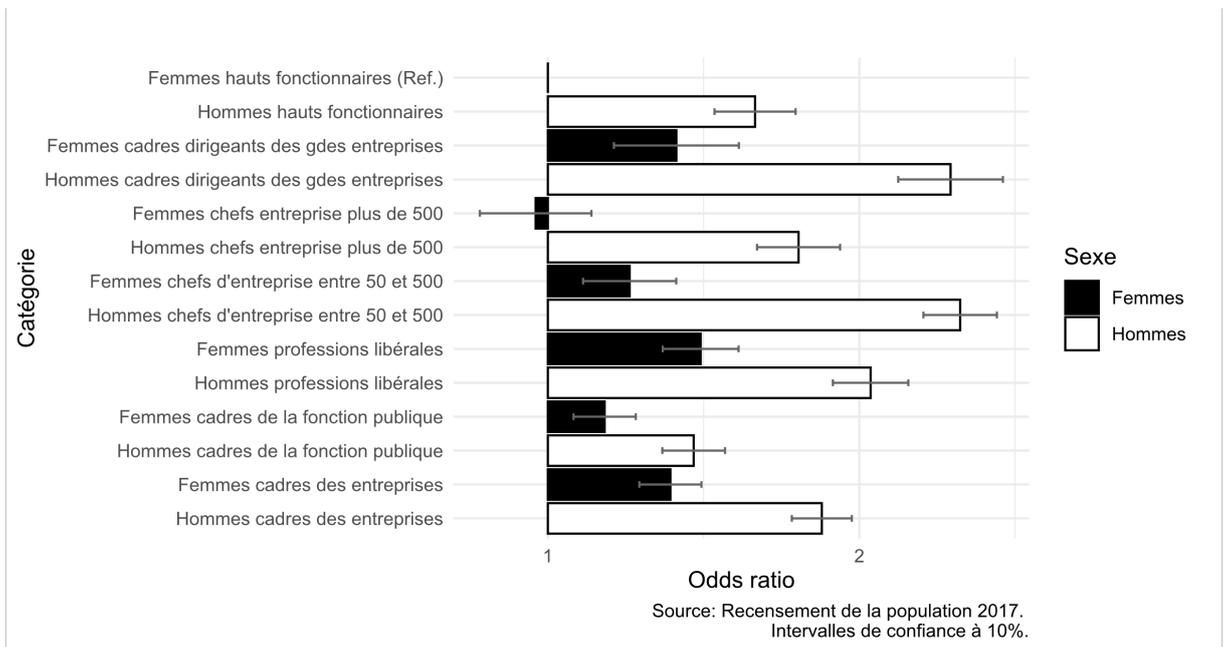
Figure 12 - Part de personnes divorcées selon le sexe et la profession



Lecture : 5 % des hommes cadres de la fonction publique sont divorcés.

Champ : Personnes exerçant une profession supérieure.
Source : Recensement de la population 2017.

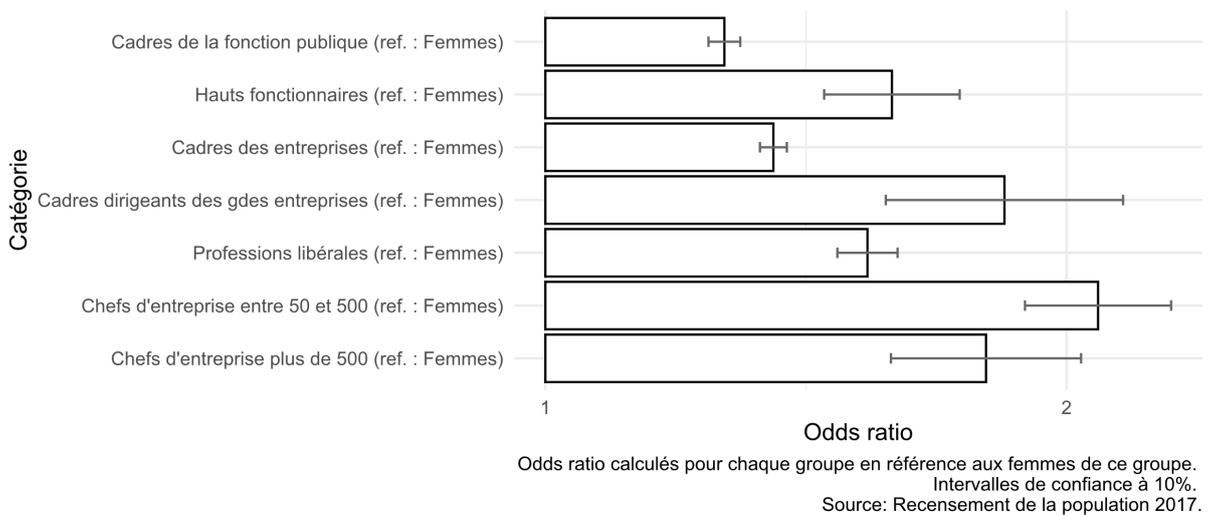
Figure 13 - Probabilité de vivre en couple à âge contrôlé



Lecture : À âge contrôlé, les hommes hauts fonctionnaires ont 1,6 fois plus de chances que les femmes hauts fonctionnaires de vivre en couple que de ne pas vivre en couple. Les femmes profession libérales ont 1,5 fois plus de chances de vivre en couple que les femmes hautes fonctionnaires.

Champ : Personnes exerçant une profession supérieure.
Source : Recensement de la population 2017.

Figure 14 - Rapport de chances qu'ont les hommes de vivre en couple par rapport aux femmes du même groupe professionnel, à âge contrôlé



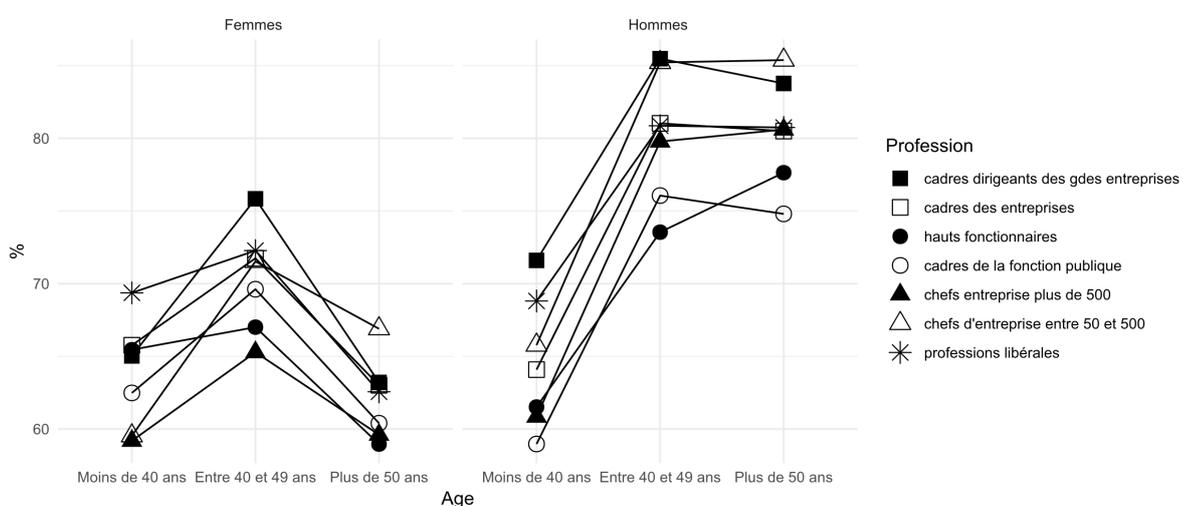
Lecture : Les hommes hauts fonctionnaires ont 1,6 fois plus de chances que les femmes hauts fonctionnaires de vivre en couple plutôt que de pas vivre en couple, à âge contrôlé.

Attention : les intervalles de confiance ne sont pas comparables entre eux mais seulement par rapport à la situation de référence à laquelle ils se rapportent.

Champ : Personnes exerçant une profession supérieure.

Source : Recensement de la population 2017.

Figure 15 - Part de personnes en couple selon l'âge



Lecture : 62 % des femmes cadres dirigeantes des grandes entreprises de la tranche d'âge 40-49 ans vivent en couple.

Champ : Personnes exerçant une profession supérieure.

Source : Recensement de la population 2017.

2) Vie avec des enfants

Les différences de situation conjugale entre hommes et femmes s'accompagnent-elles de différences quant à la vie parentale ? Le recensement nous renseigne sur la présence d'enfants dans le logement du répondant ou de la répondante. Il ne permet pas de savoir si les personnes ont des enfants avec des personnes avec qui elles ne vivent pas ou plus.

a) Les hommes vivent plus souvent dans le cadre d'une famille nombreuse, *a fortiori* s'ils sont dirigeants

Les hommes et les femmes exerçant des professions supérieures, qu'ils et elles soient ou non dirigeantes, vivent majoritairement avec des enfants. **On ne décèle pas de différence nette entre hommes et femmes quant à la présence d'au moins un enfant dans le foyer**, quand on raisonne sur l'ensemble des professions dirigeantes et sur l'ensemble des autres professions supérieures.

Il y a en revanche une différence qui saute aux yeux. **Les hommes exerçant des professions supérieures vivent bien plus souvent que les femmes avec trois enfants ou plus. C'est vrai dans toutes les professions supérieures, et a fortiori dans les professions dirigeantes** (Figure 17 et

Figure 18).

Ces différences s'expliquent sans doute par les effets inversés de la parentalité sur l'activité professionnelle et la carrière des mères et des pères. Alors que la maternité a un effet négatif sur la carrière des femmes, la paternité est associée, dans les professions supérieures, à une évolution positive de la carrière des hommes⁷⁰.

b) Vivre avec des enfants est plus fréquent dans le pôle économique des professions supérieures

Quand on entre dans le détail des catégories, on constate que vivre avec des enfants est un peu plus fréquent dans le pôle économique des professions supérieures que dans le pôle culturel (Figure 16). En outre, tandis que les femmes vivent un peu plus souvent avec des enfants que les hommes lorsqu'elles appartiennent au pôle culturel, c'est l'inverse dans le pôle économique (la différence est toutefois relativement faible). Ces constats valent pour les dirigeantes, comme pour les autres professions supérieures.

Par ailleurs, les familles nombreuses sont plus fréquentes dans le pôle économique des professions supérieures, chez les cheffes d'entreprises et les cadres dirigeantes d'entreprise (mais pas chez les « simples » cadres d'entreprise). C'est principalement le cas pour les hommes. Les différences entre les femmes sont moins prononcées.

c) Les femmes vivent plus souvent seules avec des enfants

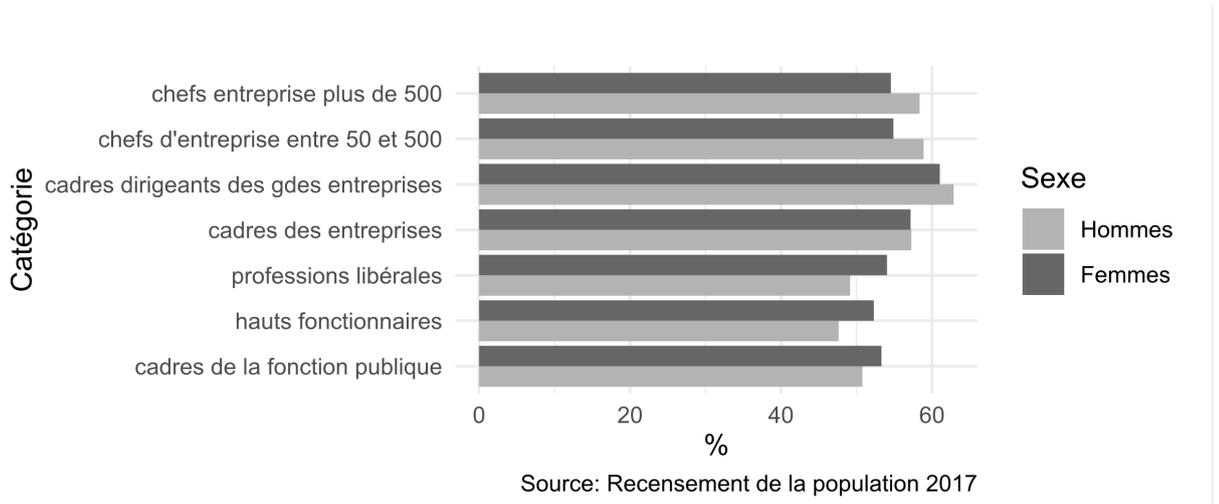
Les femmes vivent bien plus souvent que les hommes seules avec des enfants. 10 % des dirigeantes vivent dans le cadre d'une famille monoparentale contre 3 % des hommes dirigeants.

L'écart est le même dans les professions supérieures non dirigeantes (9 % des femmes contre 3 % des hommes). Cela atteste de la persistance de la définition sociale de la prise en charge des enfants comme une responsabilité essentiellement féminine. L'éloignement d'une

⁷⁰ Charles Gadéa et Catherine Marry, « Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, genre et sociétés*, 2000, vol. 3, n° 1, p. 109-135.

partie des femmes vis-à-vis de la norme du couple hétérosexuel avec enfants n'implique manifestement pas une subversion des rapports de genre en ce qui concerne la prise en charge des enfants.

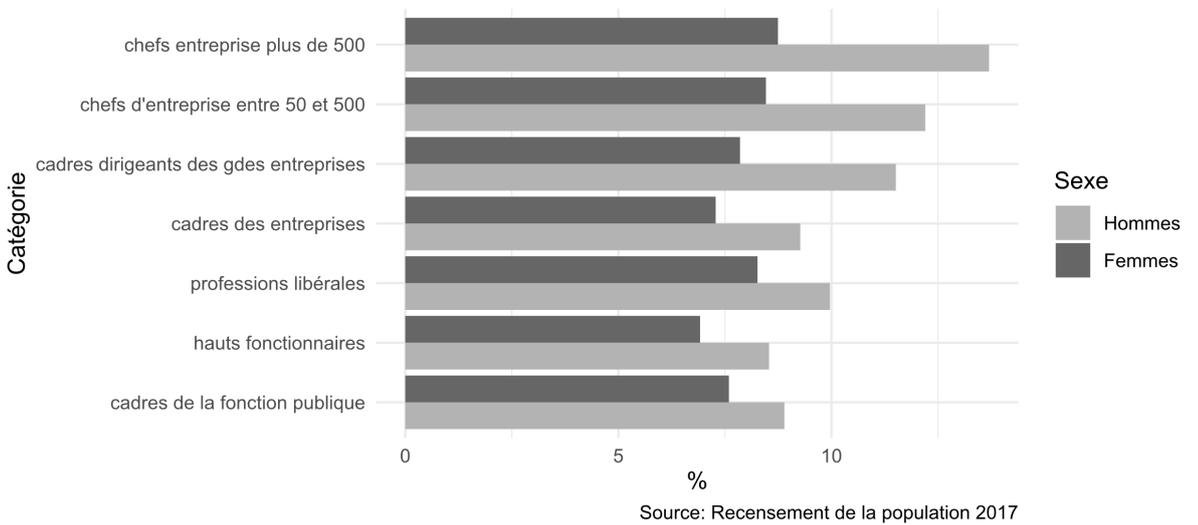
Figure 16 - Part de personnes vivant avec au moins un enfant



Champ : Personnes exerçant une profession supérieure.

Source : Recensement de la population 2017.

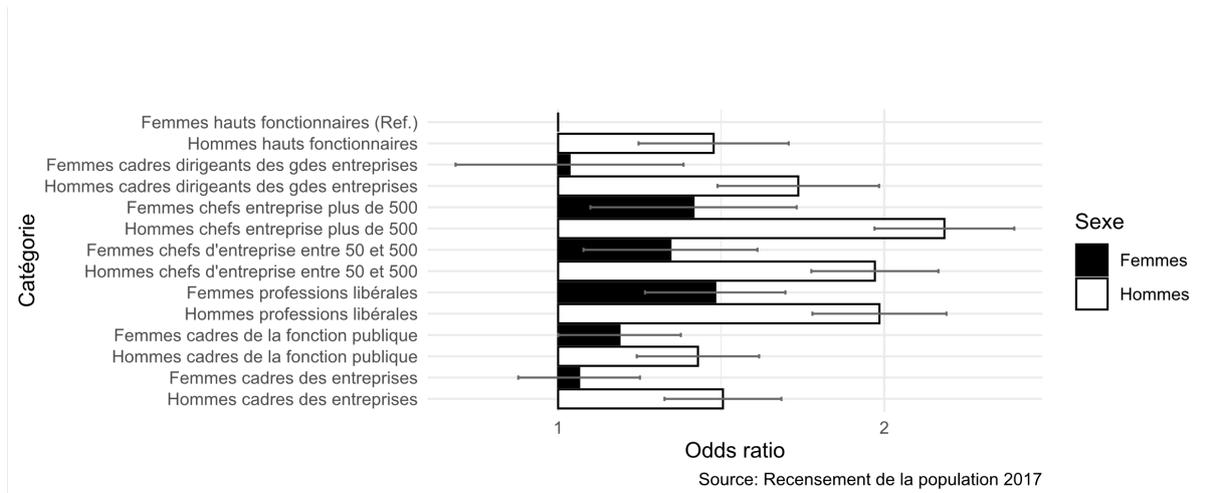
Figure 17 - Part de personnes vivant avec 3 enfants ou plus



Champ : Personnes exerçant une profession supérieure.

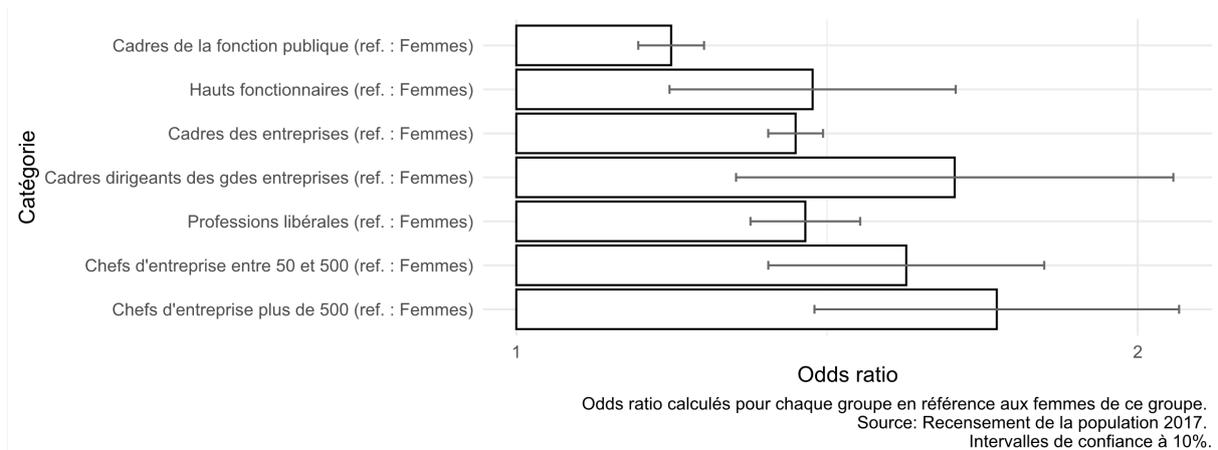
Source : Recensement de la population 2017.

Figure 18 - Probabilité d'avoir au moins trois enfants par rapport à n'en avoir aucun, à âge contrôlé



Champ : Personnes exerçant une profession supérieure.
Source : Recensement de la population 2017.

Figure 19 - Chances (odds ratio) qu'ont les hommes d'avoir au moins trois enfants par rapport aux femmes du même groupe professionnel



Attention : les intervalles de confiance ne sont pas comparables entre eux mais seulement par rapport à la situation de référence à laquelle ils se rapportent.

Champ : Personnes exerçant une profession supérieure.
Source : Recensement de la population 2017

3) Avoir une conjointe disponible, un privilège masculin

Des enquêtes sur différentes catégories de cadres et les cheffes d'entreprise ont montré que les hommes bénéficient souvent de configurations conjugales asymétriques, favorables à leur carrière⁷¹. Leurs conjointes, même quand elles sont très diplômées, désinvestissent souvent

⁷¹ Alban Jacquemart, « 'J'ai une femme exceptionnelle'. Carrières des hommes hauts fonctionnaires et arrangements conjugaux », *Connaissance de l'emploi*, 2014, vol. 114 ; Isabelle Bertaux-Wiame et Pierre Tripier,

la vie professionnelle, assument les charges familiales, les suivent quand ils déménagent, etc. Bref, elles assurent un rôle de « *soutien domestique à la carrière* » des hommes⁷². À l'inverse, les femmes bénéficient rarement d'un tel soutien de la part de leur conjoint.

L'analyse statistique des situations d'emploi des conjointes des femmes et des hommes dirigeants confirme qu'avoir une conjointe disponible est un privilège masculin.

a) 43 % des conjointes des hommes dirigeants ne travaillent pas à temps complet

Les hommes dirigeants en couple ont souvent des conjointes qui ne travaillent pas à temps complet (Tableau 5). **23 % ont une conjointe sans emploi et 20 % ont une conjointe qui travaille à temps partiel**⁷³. La proportion de conjointes à temps partiel est comparable chez les dirigeants et chez les hommes exerçant d'autres professions supérieures. Mais **les hommes dirigeants ont plus fréquemment une conjointe sans emploi que les hommes exerçant d'autres professions supérieures** : 23 % contre 17 %⁷⁴.

Tableau 5 - Situation du conjoint ou de la conjointe vis-à-vis de l'emploi selon le sexe et l'appartenance à une profession dirigeante ou à une autre profession supérieure

	En emploi à temps plein	En emploi à temps partiel	Sans emploi autre qu'au foyer	Au foyer	Total
Hommes professions supérieures	61,7	21,3	9,4	7,7	100
Femmes professions supérieures	88,4	5,2	5,9	0,4	100
Hommes dirigeants	57,4	20	9,5	13	100
Femmes dirigeantes	88	5,2	6	0,8	100

« Les intermittents du foyer ou les arrangements entre membres des couples qui travaillent loin l'un de l'autre », *Cahiers du Genre*, 2006, 41, n° 2, p. 11-22 ; Estelle Bonnet, Beate Collet et Béatrice Maurines, « Carrière familiale et mobilité géographique professionnelle », *Cahiers du Genre*, 1 novembre 2006, n° 41, n° 2, p. 75-98 ; Anne-Catherine Wagner, *Les nouvelles élites de la mondialisation : Une immigration dorée en France*, Paris, Presses Universitaires de France, 1998, 240 p.

⁷² Judith Wajcman, « The domestic basis for the managerial career », *Sociological review*, 1996, vol. 44, n° 4, p. 609-629 ; Sophie Pochic, « Le chômage des cadres : un révélateur des tensions entre carrière et vie privée ? », *Cahiers du GDR Cadres*, 2003, vol. 5.

⁷³ Précisons que la mesure du temps partiel n'est pas totalement homogène : les salariés répondent en faisant référence à leur contrat de travail, les indépendants à ce qu'ils estiment, subjectivement, être la durée hebdomadaire normale dans leur profession. Nous acceptons cette approximation ici.

⁷⁴ Cela peut être lié au fait qu'ils sont en moyenne plus âgé. Il n'en demeure pas moins que, de fait, les hommes dirigeants ont plus souvent une conjointe au foyer.

Lecture : 57,4 % des hommes dirigeants en couple ont une conjointe en emploi à temps plein.

Champ : Individus en couple exerçant une profession supérieure, à condition qu'ils soient personnes de référence d'un ménage ou conjoints d'une personne de référence, hors ceux qui sont en couple avec un·e conjoint·e retraité·e.
Source : Recensement de la population 2017.

Si l'on entre dans le détail des professions, on constate que **la situation n'est pas la même partout pour les hommes. C'est chez les hommes indépendants (chefs d'entreprise et professions libérales), que l'on trouve le plus de conjointes qui ne travaillent pas à temps plein.**

b) Les pères de famille nombreuse ont plus souvent une conjointe qui ne travaille pas à temps complet que les autres hommes

Les configurations conjugales des pères de famille nombreuse diffèrent de celles des autres hommes. (Figure 21). Dans toutes les catégories étudiées, **vivre avec trois enfants ou plus s'accompagne d'une part nettement plus faible de conjointes en emploi à temps plein**⁷⁵. Les hauts fonctionnaires deviennent, lorsqu'ils ont trois enfants ou plus, l'une des catégories où les hommes sont le plus accompagnés de femmes sans emploi ou à temps partiel.

c) Les hommes jeunes ont plus souvent une conjointe qui ne travaille pas à temps complet que les hommes plus âgés

Dans toutes les catégories étudiées, **les hommes de moins de 40 ans sont ceux qui ont le moins souvent une conjointe exerçant une activité professionnelle à temps plein** (Tableau 6). À l'encontre des discours sur les « nouveaux pères » ou les « nouveaux hommes » qui voudraient que les hommes des classes supérieures investissent désormais davantage la sphère domestique, ces chiffres témoignent de la persistance du modèle du male breadwinner⁷⁶. Ils viennent appuyer les résultats d'une enquête par entretiens dans la haute administration : les cadres les plus jeunes manifestent une sensibilité à l'égalité des sexes, ce qui ne les empêche pas de reconduire des « configurations conjugales asymétriques, notamment après l'arrivée des enfants »⁷⁷.

⁷⁵ Ariane Pailhé et Anne Solaz, « Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants », *Revue des politiques sociales et familiales*, 2007, n° 90, pp. 5-16.

⁷⁶ En toute rigueur, il faudrait voir ce qu'il en était des hommes de moins de 40 ans dans des recensements plus anciens.

⁷⁷ Laure Bereni et Alban Jacquemart, « Diriger comme un homme moderne. Les élites masculines de l'administration française face à la norme d'égalité des sexes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2018, vol. 223, n° 3, p. 72-87.

d) Le retrait des conjointes du marché du travail rémunéré est corrélé à leur niveau de diplôme

Les conjointes sans emploi des hommes, qu'ils soient dirigeants ou non, détiennent souvent de hauts niveaux de diplôme (Tableau 7). Elles sont respectivement 72 % et 78 % à détenir un diplôme d'un niveau supérieur à bac+2, contre 26 % des femmes vivant en France⁷⁸. **Les conjointes sans emploi des hommes exerçant des professions supérieures sont toutefois moins diplômées que les conjointes en emploi.**

L'inégalité au sein du couple en matière de diplôme semble jouer dans le retrait des conjointes du marché du travail rémunéré (Tableau 8). En effet, **c'est parmi les couples où l'homme est le plus diplômé** que l'on trouve la plus forte proportion de conjointes sans emploi. Cela vaut pour les hommes dirigeants, comme pour ceux qui exercent une autre profession supérieure.

On observe néanmoins une différence entre les hommes dirigeants et ceux qui exercent une autre profession supérieure. Chez les non dirigeants, il y a une proportion équivalente de conjointes sans emploi dans les couples homogames du point de vue du diplôme et dans les couples où la femme est plus diplômée que l'homme. **À l'inverse, chez les dirigeants, être en couple homogame du point de vue du diplôme est corrélé à un taux plus fort de conjointes sans emploi, comme si, une fois dans les fractions les plus élevées des professions supérieures, le fait d'être aussi diplômée que son conjoint ne suffisait pas à empêcher le retrait du marché de l'emploi.**

e) Le temps partiel des conjointes est corrélé à leur position dans la hiérarchie socioprofessionnelle

Quant au temps partiel des conjointes, il est corrélé à leur position dans la hiérarchie socioprofessionnelle. **Pour les hommes dirigeants, comme pour ceux qui exercent une autre profession supérieure, plus les conjointes exercent une profession du bas de la hiérarchie socioprofessionnelle, plus elles travaillent à temps partiel.** Ainsi, 33 % des conjointes d'hommes dirigeants qui sont « Employées, ouvrières et petites indépendantes » travaillent à temps partiel, contre 27 % de celles qui sont « Professions intermédiaires », 18 % des « Cadres, professions intellectuelles supérieures et cheffes d'entreprise de plus de 10 salariées », et 15 % de celles qui sont dirigeantes (les taux sont comparables pour les conjointes des hommes exerçant d'autres professions supérieures).

f) Les femmes dirigeantes ont presque toutes un conjoint qui travaille à temps plein

La situation des femmes dirigeantes est complètement différente de celle de leurs homologues masculins. **Neuf femmes dirigeantes sur dix ont un conjoint qui travaille à temps**

⁷⁸ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2416872>

plein. À l'inverse d'une bonne partie de leurs homologues masculins, elles ont donc vraisemblablement à composer avec les aspirations et contraintes professionnelles de leur conjoint, et ne peuvent pas compter sur leur disponibilité pour le travail domestique. Seules 7 % d'entre elles ont un conjoint sans emploi (contre 23 % des hommes) et 5 % un conjoint travaillant à temps partiel (contre 20 % des hommes).

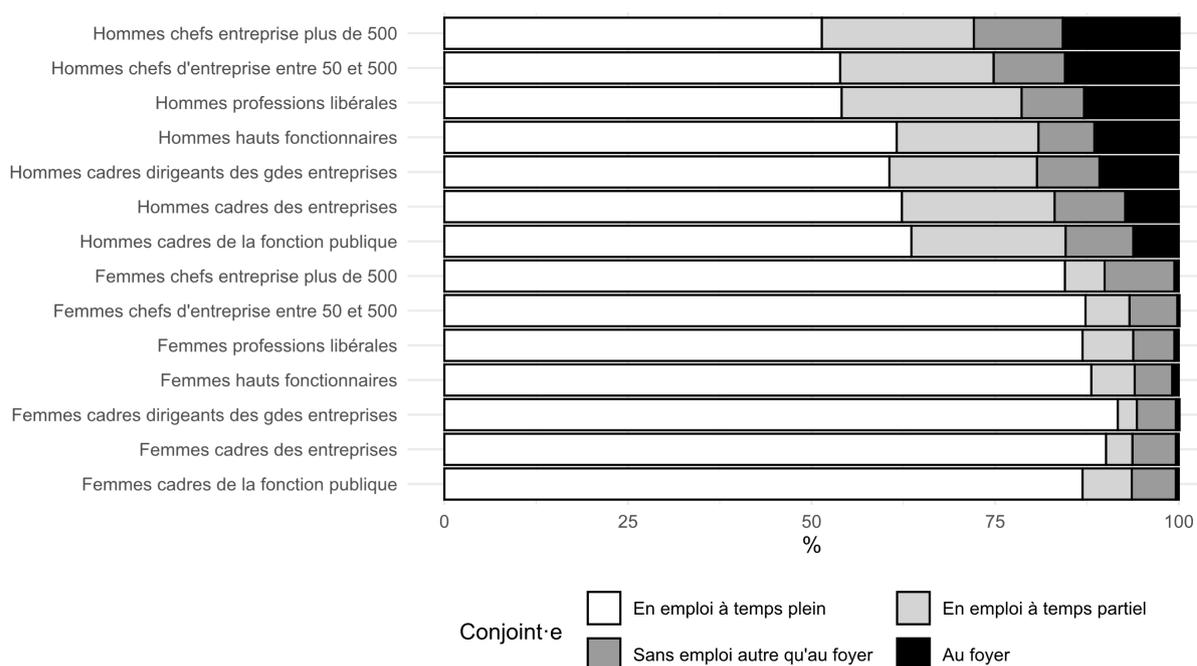
Ces taux sont comparables à ceux que l'on trouve pour l'ensemble des femmes de professions supérieures. Autrement dit, **contrairement à ce que l'on observe pour les hommes, le fait d'être dirigeante ne s'accompagne pas, pour les femmes, d'un désinvestissement de la vie professionnelle de la part de leur conjoint.**

Du côté des femmes, avoir un conjoint qui exerce une activité professionnelle à temps plein est clairement la norme dans toutes les catégories étudiées. On constate toutefois de petites variations selon les catégories : les cheffes d'entreprises ont légèrement plus que les autres un conjoint sans emploi et les femmes cadres de la fonction publique ont plus souvent que les femmes exerçant d'autres professions supérieures salariées un conjoint à temps partiel (ce qui est sans doute un effet de l'endogamie et de la plus grande facilité à obtenir un temps partiel dans la fonction publique).

Enfin, **lorsqu'elles sont en couple et mères d'une famille nombreuse, les femmes sont toujours, pour la quasi-totalité d'entre elles, en couple avec un conjoint en emploi à temps plein.** C'est le cas dans toutes les catégories professionnelles étudiées. Être mère de famille nombreuse n'est donc pas associé à une plus grande disponibilité du conjoint pour le travail domestique. Cela conduit vraisemblablement à une délégation extensive du travail domestique au marché. Cela implique aussi sans doute une négociation avec soi-même autour de la définition de son propre rôle maternel dans ce système de contraintes⁷⁹.

⁷⁹ Catherine Marry et Irène Jonas, « Chercheuses entre deux passions », *Travail, genre et sociétés*, 2005, vol. 14, n° 2, p. 69-88 ; Pauline Blum et Elsa Favier, « Des trajectoires maternelles sinueuses. Des femmes des classes supérieures à l'épreuve de la psychiatrie », *Genre, sexualité & société*, 2016, n° 16 ; Catherine Marry et al., *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Paris, Armand Colin, 2017.

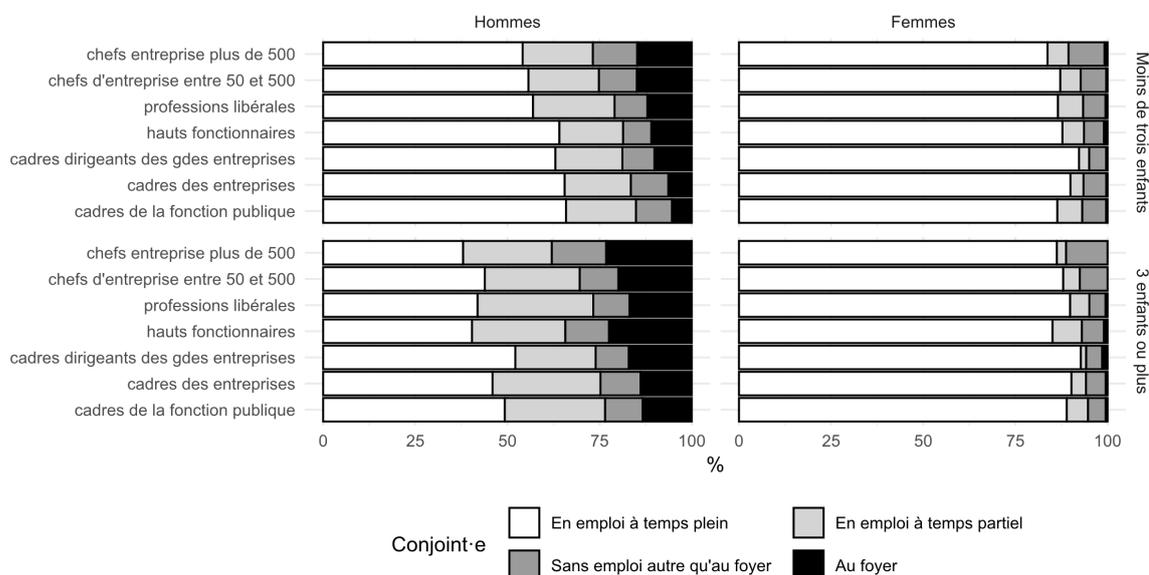
Figure 20 - Situation vis-à-vis de l'emploi des conjoint·es par profession et par sexe



Champ : Individus en couple exerçant une profession supérieure, à condition qu'ils soient personnes de référence d'un ménage ou conjoints d'une personne de référence, hors ceux qui sont en couple avec un·e conjoint·e retraité·e.

Source : Recensement de la population 2017.

Figure 21 – Situation d'emploi des conjoint·es : comparaison entre les familles nombreuses et les autres



Champ : Individus en couple exerçant une profession supérieure, à condition qu'ils soient personnes de référence d'un ménage ou conjoints d'une personne de référence, hors ceux qui sont en couple avec un·e conjoint·e retraité·e.

Source : Recensement de la population 2017.

Tableau 6 - Taux de conjoints à temps plein selon le sexe, l'âge et la profession du répondant

		Moins de 40 ans	De 40 à 49 ans	Plus de 50 ans
Femmes	cadres de la fonction publique	85,1	86,0	88,7
	cadres des entreprises	86,4	90,7	90,8
	cadres dirigeants des gdes entreprises	86,5	94,9	93,8
	chefs d'entreprise entre 50 et 500	86,5	87,7	87,7
	chefs entreprise plus de 500	77,8	83,3	89,4
	hauts fonctionnaires	87,2	88,2	87,0
	professions libérales	83,5	87,9	88,5
Hommes	cadres de la fonction publique	61,5	65,9	64,5
	cadres des entreprises	56,6	68,7	62,0
	cadres dirigeants des gdes entreprises	57,1	66,8	62,6
	chefs d'entreprise entre 50 et 500	50,8	57,7	56,3
	chefs entreprise plus de 500	48,5	53,9	52,8
	hauts fonctionnaires	56,9	68,9	63,1
	professions libérales	49,1	63,6	57,3

Champ : Individus en couple exerçant une profession supérieure, à condition qu'ils soient personnes de référence d'un ménage ou conjoints d'une personne de référence, hors ceux qui sont en couple avec une conjointe retraitée.
Source : Recensement de la population 2017.

Tableau 7 - Niveau de diplôme des conjointes des hommes dirigeants ou exerçant une profession supérieure selon leur situation vis-à-vis de l'emploi

Diplôme de la conjointe	Hommes dirigeants			Hommes autres professions supérieures		
	Conjointe en emploi	Conjointe sans emploi	Ensemble	Conjointe en emploi	Conjointe sans emploi	Ensemble
Bac ou moins	27,7	42,2	31,0	22,0	39,9	25,1
Bac plus 2	16,5	16,6	16,5	17,5	16,5	17,3
Bac plus 3 et bac plus 4	23,7	21,6	23,2	23,1	20,1	22,6
Bac plus 5 (dont grandes écoles) et doctorat	32,1	19,6	29,3	37,3	23,4	35,0
Total Bac plus 2 et plus	72,3	57,8	69,0	77,9	60,0	74,9

Champ : Individus en couple exerçant une profession supérieure, à condition qu'ils soient personnes de référence d'un ménage ou conjoints d'une personne de référence, hors ceux qui sont en couple avec une conjointe retraitée., y compris ceux qui ont une conjointe inactive.
Source : Recensement de la population 2017.

Tableau 8 - Proportion de conjointes sans emploi selon le niveau de diplôme relatif dans le couple

	Hommes dirigeants	Hommes autres professions supérieures
Femme > Homme	14,2	11,0
Couple homogame	21,7	14,5
Homme > Femme	28,3	23,2

Lecture : 14,2 % des hommes dirigeants qui ont un niveau de diplôme inférieur à celui de leur conjointe ont une conjointe sans emploi, contre 21,7 % de ceux qui vivent en couple endogame du point de vue du diplôme.

Champ : Individus en couple exerçant une profession supérieure, à condition qu'ils soient personnes de référence d'un ménage ou conjoints d'une personne de référence, hors ceux qui sont en couple avec une conjointe retraitée., y compris ceux qui ont une conjointe inactive.

Source : Recensement de la population 2017.

Tableau 9 - Proportion de conjointes à temps partiel selon leur CS

	% de conjointes à temps partiel
Hommes professions supérieures :	
CS de la conjointe	
Cadres, prof. Int. Sup. et chefs d'entreprise	17,7
Dont dirigeantes	13,7
Professions intermédiaires	26,9
Employés, ouvriers et petits indépendants	32,3
Hommes Dirigeants :	
CS de la conjointe	
Cadres, prof. Int. Sup. et chefs d'entreprise	18,0
Dont dirigeantes	14,8
Professions intermédiaires	26,8
Employés, ouvriers et petits indépendants	33,1

Champ : Individus en couple exerçant une profession supérieure, à condition qu'ils soient personnes de référence d'un ménage ou conjoints d'une personne de référence, hors ceux qui sont en couple avec une conjointe retraitée., y compris ceux qui ont une conjointe inactive.

Source : Recensement de la population 2017.

Encadré 3 - Avertissement concernant le niveau de diplôme des dirigeants et des conjointes de dirigeants

Il faut garder à l'esprit que les chefs d'entreprise ont des profils en termes de capital scolaire très différents des cadres dirigeants salariés – ils sont en moyenne moins diplômés. Or ces chefs d'entreprise forment, par construction, une part importante de la catégorie des dirigeants. À l'inverse, ils représentent une part très faible de l'ensemble des professions supérieures, largement dominée par les cadres du public et du privé. Ainsi, leur niveau de diplôme en moyenne plus faible affecte moins les totaux qui se rapportent aux professions supérieures qu'aux dirigeants.

Encadré 4 – Le temps partiel dans les professions supérieures, un temps de travail au féminin

La surreprésentation du temps partiel chez les femmes, que l'on observe dans l'ensemble de l'emploi, se retrouve dans les professions supérieures salariées, quoique dans une proportion moindre : 15 % des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 5 % des hommes, et les femmes occupent les deux tiers des emplois à temps partiel⁸⁰. Les dirigeantes salariées sont un peu moins souvent à temps partiel (13 %) que les non-dirigeantes (15 %), mais le sont toujours beaucoup plus que les hommes (4 %). Cela est vrai dans le secteur public comme dans le secteur privé. Néanmoins, on observe une différence de grande ampleur entre secteur public et secteur privé. Les femmes hautes fonctionnaires sont deux fois plus souvent à temps partiel que les cadres dirigeantes des grandes entreprises (resp. 15 % et 7 % des femmes). Cette différence entre secteur public et secteur privé s'explique probablement par le fait que demander un temps partiel est moins risqué pour un·e fonctionnaire que pour un·e salarié·e du privé. En outre, dans la fonction publique il existe un temps partiel de droit qui correspond à la demande d'un·e agente de diminuer sa quotité de travail lors de certaines situations familiales (naissance, adoption ou soin d'un·e proche). La demande est dans ce cas automatiquement acceptée.

Précisons que, comme chez les cadres d'entreprise⁸¹, dans la haute fonction publique, la disponibilité extensive pour le travail est une norme professionnelle et une condition de la promotion⁸². Mais l'écart à la norme est sans doute davantage possible dans la fonction publique que dans le secteur privé. Dans la fonction publique, le risque est de voir sa carrière freinée, pas d'être licencié·e. On peut par ailleurs se demander si la possibilité plus forte du temps partiel dans la haute fonction publique n'a pas été l'un des moteurs de sa féminisation plus rapide.

Tableau 10 - Proportion de personnes à temps partiel selon le sexe et le groupe professionnel

	Hommes	Femmes
Cadres de la fonction publique	11,1	20,1
Hauts fonctionnaires	4,1	14,6
Cadres des entreprises	2,7	10,9
Cadres dirigeants des grandes entreprises	2,4	6,5
Dirigeant.es	3,5	12,8
Autres professions supérieures	5,4	15,3
Ensemble professions supérieures	5,3	15,2
Part (sur 100) parmi l'ensemble du temps partiel	37,2	67,3

Source : Recensement 2017.

Champ : professions supérieures salariées

4) Des femmes dirigeantes supérieures à leur conjoint en termes de position professionnelle, un écart aux normes de genre

a) Les dirigeantes sont plus souvent en couple homogame que les dirigeants

On adopte d'abord une définition restrictive de l'homogamie professionnelle, en considérant qu'un dirigeant occupe une position équivalente à sa conjointe si elle est aussi dirigeante. Dans ce cas, l'homogamie est rare, mais tout de même plus répandue chez les femmes que chez les hommes. **9 % des femmes dirigeantes en couple ont un conjoint dirigeant, contre 4 % des hommes** (Tableau 11)⁸³.

On observe la même tendance si l'on adopte une définition élargie de l'homogamie, en considérant qu'un dirigeant est en couple homogame lorsque sa conjointe occupe une profession classée dans la catégorie des « Cadres et professions intellectuelles supérieures » ou

⁸⁰ Cette forme d'emploi est donc moins sexuée dans les professions supérieures que sur le reste du marché du travail.

⁸¹ S. Pochic et C. Guillaume, « La fabrication organisationnelle des dirigeants », art cit.

⁸² Elsa Favier, « "Pourquoi une présence au bureau de quinze heures par jour ?" Rapports au temps et genre dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, 2015, vol. 153, n° 1, p. 75-90 ; C. Marry et al., *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, op. cit.

⁸³ Les traitements ne portent pas seulement sur les couples bi-actifs, comme c'est souvent le cas dans les travaux sur l'homogamie. Afin de considérer l'inactivité professionnelle comme une position vis-à-vis de l'emploi, les conjointes sans activité professionnelle sont intégrées à l'analyse.

dans la catégorie des « Chef-fes d'entreprise de plus de dix salariées ». Dans ce cas, **49 % des femmes sont en couple homogame, contre 33 % des hommes.**

Le résultat selon lequel les femmes dirigeantes sont plus souvent que leurs homologues masculins en couple avec des personnes exerçant un métier du haut de la hiérarchie socioprofessionnelle est concordant avec les travaux sur les professions supérieures : les polytechnien·nes⁸⁴, les énarques⁸⁵, les magistrates⁸⁶, les enseignantes du secondaire⁸⁷. Il a aussi été établi statistiquement pour le groupe des cadres et professions libérales⁸⁸.

b) Les femmes dirigeantes sont très majoritairement en situation de supériorité professionnelle par rapport à leur conjoint

Même si les femmes dirigeantes sont plus souvent en couple homogame que leurs homologues masculins, elles sont très majoritairement en situation de supériorité professionnelle par rapport à leur conjoint.

Si l'on adopte une définition restrictive de la supériorité professionnelle, en considérant qu'une dirigeante est supérieure à son conjoint dès lors que celui-ci n'est pas dirigeant, 91 % des femmes dirigeantes sont en situation de supériorité professionnelle par rapport à leur conjoint (C'est le cas de 95,5 % des hommes)

On peut aussi retenir une définition moins stricte de la supériorité professionnelle, en considérant qu'une dirigeante est supérieure à son conjoint quand il n'appartient pas à la catégorie des « Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprise de plus de 10 salariées ». Selon cette définition, 51 % des femmes dirigeantes occupent une position professionnelle supérieure à celle de leur conjoint (c'est le cas de 67 % des hommes)

Être en situation de supériorité professionnelle dans son couple n'a pas le même sens pour les femmes et les hommes. Pour les femmes, il s'agit d'un écart aux normes de genre.

En effet, dans la société française, en raison de l'augmentation du niveau d'éducation des femmes, les couples dans lesquels la femme est plus diplômée que son conjoint sont devenus

⁸⁴ Catherine Marry, « Couples et carrières, une longue marche vers l'égalité », *La jaune et la rouge*, 2012, vol. 677, p. 20-23.

⁸⁵ E. Favier, *Énarques et femmes. Le genre dans la haute fonction publique*, op. cit.

⁸⁶ A. Boigeol, « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », art cit ; Y. Demoli et L. Willemez, *L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010 : morphologie, mobilité et conditions de travail*, op. cit.

⁸⁷ Géraldine Farges, « Le statut social des enseignants français. Au prisme du renouvellement générationnel », *Revue européenne des sciences sociales*, 2011, 49.1, n° 1, p. 157-178.

⁸⁸ Y. Guichard-Claudic, A. Testenoire et D. Trancart, « Distances et proximités conjugales en situation d'homogamie et d'hétérogamie », art cit.

plus fréquents que les couples dans lesquels la femme est moins diplômée autour de l'an 2000⁸⁹. En revanche, les couples où la femme est en situation de supériorité professionnelle par rapport à son conjoint demeurent minoritaires, même si cette situation a progressé depuis le milieu des années 1980. D'un point de vue statistique, le couple hétérosexuel où l'homme occupe une position professionnelle supérieure à sa conjointe, reste la norme.

Majoritairement en situation de supériorité professionnelle par rapport à leur conjoint, les femmes dirigeantes dévient donc de ce point de vue des normes de genre.

Ce résultat est surprenant au regard de la littérature existante, qui pointe une très forte homogamie chez les femmes occupant des positions de pouvoir. Dans une étude sur les polytechnicien·nes des promotions 1972-1987, Catherine Marry affirme ainsi que 98 % des femmes en couple ont un conjoint qui exerce une profession supérieure⁹⁰. Elsa Favier montre que 85 % des femmes entrées à l'ENA par le concours interne entre 1975 et 2000, en couple au moment où elles réussissent le concours, ont un conjoint qui occupe une profession supérieure⁹¹. Marion Rabier écrit quant à elle que chez les dirigeantes économiques qu'elle a rencontrées au cours de sa thèse, les couples à hypogamie féminine sont rares⁹². Dans une étude sur des ingénieures d'Airbus entrées sur le marché du travail depuis les années 2000 (donc appartenant à une génération plus récente que les femmes étudiées par C. Marry, E. Favier et M. Rabier), Nathalie Lapeyre souligne que « *l'homogamie sociale* » et « *l'endogamie professionnelle* » sont « *spectaculaires* » : « *une large part d'entre elles [...] sont en couple ou mariés avec des homologues ingénieurs travaillant également chez Airbus, dans un autre secteur de l'organisation* »⁹³. Dans une recherche sur les cadres supérieures et dirigeantes de plusieurs ministères, Laure Bereni, Alban Jacquemart, Catherine Marry et Sophie Pochic indiquent : « *la situation d'homogamie statutaire (deux cadres supérieures), mais d'hétérogamie sectorielle (secteur public/secteur privé) est majoritaire chez les femmes rencontrées. Les hommes rencontrés sont pour leur part plus souvent dans des situations d'hypogamie (femme profession intermédiaire, employée ou inactive) et d'homogamie sectorielle (femme fonctionnaire), même si la situation d'homogamie est également majoritaire* »⁹⁴.

On est donc loin du chiffre que nous avons produit : en 2017, la moitié des femmes dirigeantes sont en couple avec un homme qui exerce une profession intermédiaire, une profession subalterne ou n'a pas d'emploi.

⁸⁹ Milan Bouchet-Valat, « Hypergamie et célibat selon le statut social en France depuis 1969 : une convergence entre femmes et hommes ? », *Revue de l'OFCE*, 2018, vol. 160, p. 5-45.

⁹⁰ C. Marry, « Couples et carrières, une longue marche vers l'égalité », art cit.

⁹¹ E. Favier, *Énarques et femmes. Le genre dans la haute fonction publique*, op. cit., chapitre 3.

⁹² Marion Rabier, *Entrepreneuses de cause. Contribution à une sociologie des engagements des dirigeantes économiques en France*, Thèse de science politique, EHESS, 2013, p. 158.

⁹³ N. Lapeyre, *Le nouvel âge des femmes au travail*, op. cit., p. 3.

⁹⁴ C. Marry et al., *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, op. cit.

Ce constat fait écho à seulement trois études dont nous avons connaissance : celle d'Elsa Favier sur les préfètes⁹⁵ ; celle de Valérie Boussard sur les dirigeantes dans la finance⁹⁶ et celle de Geneviève Pruvost sur les commissaires de police⁹⁷.

Par rapport à d'autres métiers de la haute fonction publique, le métier de préfet, étudié par Elsa Favier, demeure très masculin. Alors que l'ENA est ouverte aux femmes depuis 1945, la première femme préfète n'a été nommée qu'en 1981⁹⁸. En 2007, on ne dénombrait toujours que 8 % de femmes parmi les préfètes⁹⁹. Masculin par son recrutement, le corps préfectoral l'est aussi par sa culture professionnelle. Une carrière dans la préfectorale suppose d'être mobile géographiquement et d'être disponible en permanence. En outre, les préfètes sont responsables du maintien de l'ordre publique, une prérogative historiquement attachée à la virilité¹⁰⁰. Enfin, jusqu'à une période récente, la définition dominante du bon professionnel incluait une conjugalité hétérosexuelle et la présence d'une épouse jouant un rôle d'auxiliaire. De sorte qu'en 2019, seules quinze femmes avaient véritablement fait une carrière de préfète, en occupant plus de trois postes territoriaux. Parmi elles, « treize sont célibataires, divorcées ou dans des configurations conjugales atypiques, qui les placent en position de force pour négocier des mobilités avec leur conjoint. Ainsi, huit d'entre elles sont divorcées ou célibataires. Six autres sont en couple avec des hommes inactifs¹⁰¹ ou occupant une position professionnelle inférieure à la leur¹⁰² »¹⁰³.

Dans une étude sur les dirigeantes dans le métier financier des fusions-acquisitions, Valérie Boussard montre que les femmes ayant des enfants qui parviennent à entrer dans cette profession construite comme masculine et à y atteindre les positions les plus hautes sont « dans des situations où leur conjoint assure la disponibilité et la flexibilité nécessaire à l'éducation des enfants. Elles sont 'breadwinner' au sein de leur couple et elles s'appuient sur leur conjoint – dont l'un est même 'homme au foyer' »¹⁰⁴.

⁹⁵ E. Favier, *Énarques et femmes. Le genre dans la haute fonction publique*, op. cit., chapitre 6.

⁹⁶ V. Boussard, « Celles qui survivent », art cit.

⁹⁷ Geneviève Pruvost, « La dynamique des professions à l'épreuve de la féminisation : l'ascension atypique des femmes commissaires », *Sociologie du travail*, 2007, vol. 49, n° 1, p. 84-99.

⁹⁸ Sylvie Schweitzer, « Quand des femmes représentent l'état », *Travail, genre et sociétés*, 1999, vol. 2, n° 2, p. 139-152.

⁹⁹ Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2009-2010, p. 272.

¹⁰⁰ Geneviève Pruvost, *De la « sergote » à la femme flic. Une autre histoire de l'institution policière (1935-2005)*, Paris, La Découverte, 2008.

¹⁰¹ Dont un retraité.

¹⁰² Un enseignant, un entraîneur de rugby et un commercial.

¹⁰³ E. Favier, *Énarques et femmes. Le genre dans la haute fonction publique*, op. cit., p. 331-332.

¹⁰⁴ V. Boussard, « Celles qui survivent », art cit.

L'étude de Geneviève Pruvost sur les femmes commissaires de police va dans le même sens¹⁰⁵. Geneviève Pruvost constate que « la proportion de femmes hypogames, vivant en couple avec un policier d'un grade inférieur est très élevée »¹⁰⁶. D'après elle, cette tendance à l'« endogamie hypogame » ne relève pas du hasard : « les femmes policières sont à maints égards atypiques. Elles n'ont pas seulement transgressé l'ordre des sexes en embrassant un métier d'homme, elles ont également innové en matière d'économie du couple en choisissant un conjoint susceptible de soutenir leur ambition professionnelle, parce qu'il est issu de la même profession et/ou parce qu'il mène une carrière policière de rang inférieur ». Et de préciser : elles « savent qu'elles auront des difficultés à faire admettre leur profession à des hommes non policiers et que, inversement, leur hiérarchie ne comprendrait pas que la carrière de leur conjoint (a fortiori s'il est non policier) prime sur la leur. Cette double contrainte étant objectivée par les femmes commissaires elles-mêmes (dès l'école de police), elles optent pour un conjoint susceptible de ne pas freiner leur carrière ».

Dans le sillage de ces travaux, la fréquence de la supériorité professionnelle des femmes dirigeantes dans leur couple peut être interprétée de la manière suivante : il s'agirait d'un arrangement conjugal favorisant la carrière des femmes dans le très haut de l'espace social, dans un contexte où l'emploi masculin à temps plein reste la norme. Atteindre des positions dirigeantes suppose en effet une asymétrie conjugale. Avoir une conjointe disponible, qui joue un rôle de soutien domestique à la carrière, est quasi-indispensable. Nous faisons l'hypothèse que l'asymétrie conjugale prend une forme différente pour les hommes et pour les femmes. Tandis que les hommes dirigeants tirent un profit professionnel du retrait de leur conjointe du marché du travail rémunéré, les femmes dirigeantes bénéficient de la disponibilité d'un conjoint qui a un emploi à temps plein, mais avec moins de contraintes professionnelles qu'elles.

Nous faisons une deuxième hypothèse, non exclusive de la première, susceptible d'expliquer la forte proportion de femmes dirigeantes en couple avec des hommes exerçant des professions intermédiaires ou subalternes. La supériorité professionnelle des femmes dans leur couple ne répondrait pas seulement à la nécessité d'avoir un conjoint disponible ; elle ne serait pas qu'une ressource pour l'accès et le maintien des femmes dans des positions dirigeantes : elle serait aussi une manière de gérer l'illégitimité des configurations conjugales où la carrière des femmes prime. L'idée est la suivante : une grande distance sociale entre les membres du couple rendrait plus acceptable le primat de la carrière des femmes.

Plusieurs études sur des femmes occupant des positions de pouvoir montrent en effet que la supériorité professionnelle des femmes dans leur couple constitue un tabou¹⁰⁷. Certaines

¹⁰⁵ Les femmes commissaires de police ne sont pas des dirigeantes au sens où nous les avons définies dans ce rapport. Mais elles exercent une profession supérieure et évoluent dans un monde d'hommes.

¹⁰⁶ G. Pruvost, « La dynamique des professions à l'épreuve de la féminisation », art cit.

¹⁰⁷ Catherine Marry, « Inégalités dans le couple et sentiment d'injustice. Les paradoxes de l'égalité contemporaine » dans François Dubet (ed.), *Inégalités et justice sociale*, Paris, La Découverte, 2014, p. 198-214 ; N. Lapeyre, *Le nouvel âge des femmes au travail*, op. cit. ; E. Favier, *Énarques et femmes. Le genre dans la haute fonction publique*, op. cit. ; C. Marry et al., *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, op. cit.

cadres supérieures limitent leur ambition professionnelle, afin de ne pas se retrouver dans une situation où elles gagnent plus et/ou occupent une position dans la hiérarchie professionnelle plus élevée que leur conjoint. Les femmes qui se trouvent dans des situations conjugales où elles dominent un homme par la profession rencontrent souvent des difficultés avec leur conjoint et leur entourage. Comme l'écrit Nathalie Lapeyre, « les difficultés se situent clairement dans le registre de la remise en cause de la virilité, fondée ici sur la supériorité de la réussite masculine par rapport à la réussite féminine »¹⁰⁸. Mais quand on lit de près les histoires conjugales rapportées dans ces travaux, il semble que les tensions au sein des couples et le sentiment de malaise des hommes sont particulièrement marqués quand ils exercent eux aussi des professions supérieures. On peut donc faire l'hypothèse qu'en haut de l'espace social, la supériorité professionnelle d'une femme dans son couple est plus acceptable et plus facile à gérer (vis-à-vis du conjoint, de l'entourage, des collègues) lorsqu'elle est très marquée¹⁰⁹.

Tableau 11 - Profession des conjointes des hommes et des femmes dans les professions dirigeantes et dans les autres professions supérieures

	Hommes professions supérieures	Femmes professions supérieures	Hommes dirigeants	Femmes dirigeantes
Dirigeants	0,2	0,5	4,4	8,7
Autres Cadres, pro. int. et chefs d'entreprise	35,4	55,5	28,5	40,1
Ensemble Cadres, pro. int. et chefs d'entreprise	35,6	56,0	32,9	48,8
Professions interm.	30,6	20,9	26,2	22,8
Employés, ouvriers et petits indépendants	23,0	21,2	24,5	25,4
Sans activité professionnelle	10,8	1,9	16,3	3,0
Ensemble autres situations que cadres	64,4	44,0	67,0	51,2
Ensemble autres situations que dirigeant.es	99,8	99,5	95,5	91,3

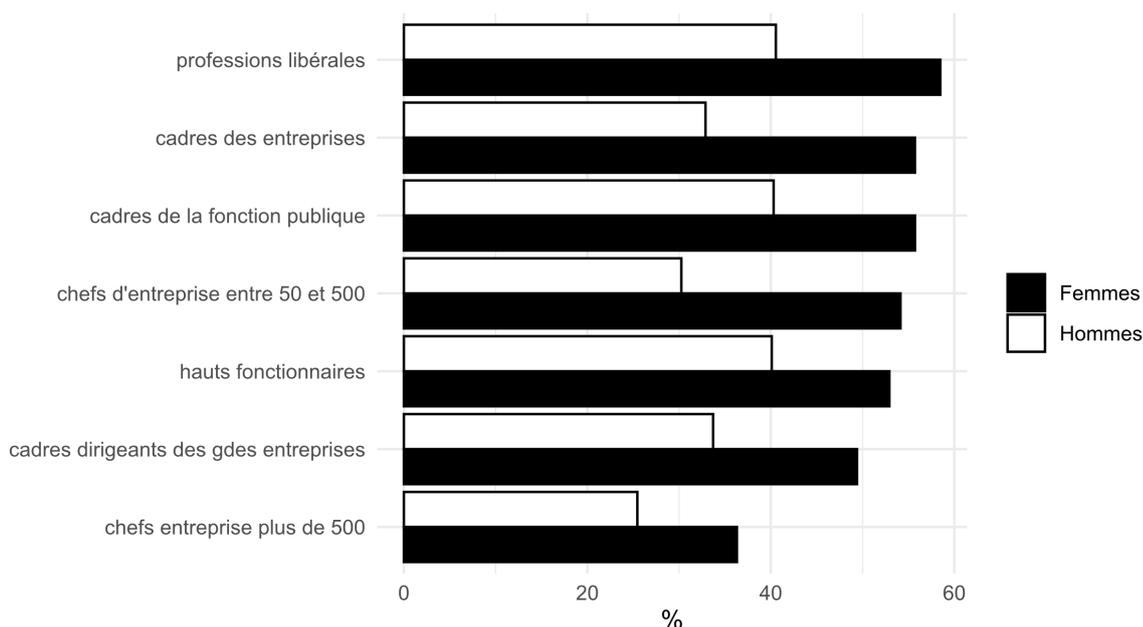
Lecture : 8,7 % des femmes dirigeantes en couple ont un conjoint dirigeant.

Champ : Individus exerçant une profession supérieure en couple, à condition qu'ils soient personnes de référence d'un ménage ou conjoints d'une personne de référence. Les conjointes retraitées sont exclues de l'analyse.
Source : Recensement de la population 2017.

¹⁰⁸ N. Lapeyre, *Le nouvel âge des femmes au travail*, op. cit.

¹⁰⁹ Pour différentes raisons : peut-être que quand l'ascension professionnelle d'une femme s'inscrit dans un projet familial d'ascension ou de maintien d'une position de classe, la supériorité professionnelle de la femme pose moins de problème. Peut-être aussi y a-t-il derrière ça des styles de masculinité différenciés selon les classes sociales. Dans les fractions supérieures de l'espace social, faire carrière fait partie de la bonne masculinité. C'est peut-être moins le cas plus bas.

Figure 22 - Proportion de personnes en couple homogame (au sens large) par profession et par sexe



Lecture : 36,3 % des femmes cheffes d'une entreprise de plus de 500 salariées en couple ont un conjoint appartenant à la catégorie des « Cadres, professions intellectuelles supérieures et cheffes d'entreprise de plus de 10 salariées ».

Champ : Individus exerçant une profession supérieure en couple, à condition qu'ils soient personnes de référence d'un ménage ou conjoints d'une personne de référence. Rappelons que les conjointes sans activité professionnelle sont intégrées à l'analyse, sauf les retraitées.

Source : Recensement de la population 2017.

c) Les femmes dirigeantes s'unissent un peu plus souvent « vers le bas » que les femmes exerçant d'autres professions supérieures

L'homogamie (dans sa définition élargie : un conjoint dans la catégorie des « Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises de plus de 10 salariés ») est moins courante chez les dirigeantes que chez les femmes exerçant d'autres professions supérieures. **Les dirigeantes ont plus tendance à s'unir « vers le bas » que les femmes exerçant d'autres professions supérieures. C'est a fortiori le cas des dirigeantes économiques.**

Ce sont les cheffes d'entreprise de plus de 500 salariées qui s'unissent le plus souvent vers le bas. Seules 36 % d'entre elles sont en couple avec un conjoint appartenant à la catégorie des « Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprise » (Figure 22). Viennent ensuite les cadres dirigeantes des grandes entreprises (49 %) et les hautes fonctionnaires (53 %). À titre de comparaison, 56 % des femmes exerçant d'autres professions supérieures sont

en couple avec un homme appartenant à la catégorie des « Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprise » (Tableau 11).

Ce résultat interpelle car il va à l'encontre de ce à quoi nous nous attendions (une homogamie plus forte chez les femmes occupant les positions les plus élevées dans la hiérarchie professionnelle). Il renforce les interprétations formulées ci-dessus.

Conclusion

Nous avons proposé d'étudier, à l'aide de la statistique publique, l'état actuel des rapports de genre dans les professions supérieures et dirigeantes. Il en ressort un résultat principal : exercer une profession supérieure pour une femme aujourd'hui n'est plus si atypique du point de vue du genre, mais occuper une position dirigeante le reste davantage et implique des transgressions des normes de genre plus prononcées dans la sphère privée. En comparant les dirigeantes à leurs homologues masculins, comme aux femmes exerçant des professions supérieures non dirigeantes, on voit que le régime de genre propre aux fonctions dirigeantes s'écarte de celui des fonctions supérieures. L'occupation de positions dirigeantes accentue d'une part les différences entre hommes et femmes (rentabilité du diplôme, conjugalité, nombre d'enfants, délégation du travail domestique), d'autre part les différences entre femmes au sein de ces catégories supérieures (hypogamie, conjugalité). Dans les deux cas, les femmes dirigeantes s'écartent des normes de genre, n'étant ni pleinement conformes aux normes féminines (homogamie ou hypergamie, ascension par le diplôme), ni pleinement conformes aux normes masculines en vigueur dans les professions supérieures (du point de vue de la conjugalité et du nombre d'enfants),

En 2017, on dénombre 58 % d'hommes dans les professions supérieures. Depuis les années 1960, le haut de l'espace socioprofessionnel s'est beaucoup féminisé, mais les hommes y demeurent majoritaires. On observe une ligne de clivage entre un pôle culturel, très doté en capital scolaire, des classes supérieures (les cadres du public et les professions libérales), féminisé, et un pôle économique (les cadres et les chefs d'entreprise), qui l'est moins. À partir de différents indicateurs, nous avons montré qu'à l'échelle des professions, le haut de l'espace socioprofessionnel est aujourd'hui plus mixte que le milieu et le bas. Par ailleurs, dans les professions supérieures, les femmes exercent moins souvent que les hommes une profession associée à leur sexe.

En explorant la ségrégation sexuée au sein des catégories socioprofessionnelles qui composent les professions supérieures, nous avons mis en évidence que le monde des cadres de la fonction publique et des professions intellectuelles et artistiques est, à l'échelle des professions, très peu ségrégué selon le sexe. Le monde des cadres du privé, en revanche, est traversé par une ligne de clivage : le monde des cadres administratifs et commerciaux est mixte, tandis que le monde des ingénieurs et cadres techniques reste un bastion masculin. Le monde de l'indépendance est lui aussi divisé, entre des professions libérales, majoritairement mixtes, et des professions de chef-fes d'entreprise, masculines.

Les trois groupes de dirigeantes sur lesquels nous avons choisi de porter la focale sont inégalement féminisés. Il y a aujourd'hui proportionnellement plus de femmes dans la haute fonction publique que parmi les cadres dirigeantes et les chef-fes des grandes entreprises. En outre, la part des femmes a progressé plus vite dans la haute fonction publique au cours de la dernière décennie. Au sein de professions dirigeantes, on retrouve donc la différence entre pôle culturel et pôle économique que l'on a observée pour l'ensemble des professions supérieures.

En nous intéressant au niveau de diplôme des dirigeantes, nous avons constaté quelque chose d'étonnant : les femmes dirigeantes sont aujourd'hui moins diplômées que leurs homologues masculins. À l'inverse, les femmes qui sont « seulement » cadres ou exercent des professions libérales sont plus diplômées que leurs homologues masculins. Alors que les premières ingénieures¹¹⁰, les premières professeures du secondaire¹¹¹, les premières magistrates¹¹² ou encore les premières femmes énarques¹¹³ étaient sur-sélectionnées scolairement par rapport aux hommes, ce n'est pas le cas des femmes qui occupent aujourd'hui des positions dirigeantes dans la haute fonction publique et dans les grandes entreprises. Elles ont donc mieux rentabilisé leur diplôme que les hommes de niveau équivalent. Cela invite à s'interroger sur les ressources qui ont permis à ces femmes d'accéder à des positions dirigeantes.

À quoi les familles des femmes et des hommes dirigeants ressemblent-elles ? La majorité des dirigeantes vivent en couple. Mais les femmes dirigeantes vivent moins souvent en couple que leurs homologues masculins. Elles sont également moins souvent mariées et plus souvent divorcées. On retrouve ces différences entre hommes et femmes dans les autres professions supérieures. Toutefois, pour les salariées, l'écart entre hommes et femmes est plus marqué chez les dirigeantes que chez les non dirigeantes. Dans les professions supérieures comme dans les professions dirigeantes, l'écart entre hommes et femmes est plus important dans le pôle économique que dans le pôle culturel.

On ne décèle pas de différence nette entre hommes et femmes quant à la présence d'un enfant dans le foyer, quand on raisonne sur l'ensemble des dirigeantes et sur l'ensemble des autres professions supérieures. C'est que dans le pôle économique des professions supérieures et dirigeantes, les femmes vivent moins souvent avec des enfants que les hommes, alors que dans le pôle culturel, les femmes vivent plus souvent avec des enfants que les hommes. Parmi les dirigeantes, on observe des différences : les dirigeantes économiques ont plus souvent des enfants que les hautes fonctionnaires.

Si on ne relève pas de différence flagrante entre hommes et femmes quant à la présence d'un enfant, quelque chose de très net apparaît quand on s'intéresse au nombre d'enfants. Les hommes exerçant une profession supérieure vivent bien plus souvent que leurs homologues féminines avec trois enfants ou plus. Cette différence se retrouve dans chaque catégorie étudiée. Comme pour la vie en couple, pour les salariées, l'écart entre hommes et femmes est plus marqué chez les dirigeantes que chez les non dirigeantes.

Enfin, dans toutes les catégories étudiées, les femmes vivent plus souvent seules avec des enfants que leurs homologues masculins.

¹¹⁰ C. Marry, *Les femmes ingénieurs*, op. cit., p. 139.

¹¹¹ Marlaine Cacouault-Bitaud, « Professeur du secondaire : une profession féminine ? Éléments pour une approche socio-historique », *Genèses. Sciences sociales et histoire*, 1999, p. 92-115.

¹¹² A. Boigeol, « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », art cit.

¹¹³ Mariette Sineau, « Les femmes et l'ENA », *Annuaire international de la fonction publique*, 1974, n° 4, p. 63-110.

Ces résultats indiquent qu'être dirigeante implique une transgression des normes de genre plus forte que dans les professions supérieures, alors qu'être un homme dirigeant s'accompagne d'une conformité plus grande à ces normes.

Nous nous sommes ensuite intéressées à la division sexuée du travail au sein des couples. Les conjointes des dirigeants jouent manifestement souvent un rôle de soutien domestique à leur carrière. En effet, les hommes dirigeants ont, pour près de la moitié d'entre eux, une conjointe qui travaille à temps partiel ou n'exerce pas d'activité professionnelle. Ils ont en outre plus fréquemment une conjointe qui n'exerce pas d'activité professionnelle que les hommes exerçant d'autres professions supérieures. À l'inverse, près de neuf femmes dirigeantes sur dix ont un conjoint qui travaille à temps plein. C'est le cas aussi pour les femmes exerçant d'autres professions supérieures. Contrairement à ce que l'on observe pour les hommes, le fait d'être dirigeante ne s'accompagne donc pas, pour les femmes, d'une plus grande disponibilité du conjoint qui pourrait être mise au profit de la carrière. Sur ce point, on ne relève pas de différence entre pôle culturel et pôle économique des professions supérieures. Autrement dit, aucune position professionnelle ne s'accompagne, pour les femmes en couple, d'une disponibilité plus grande d'un conjoint.

La présence d'un nombre élevé d'enfants ne change pas non plus les choses pour les femmes. Lorsqu'elles sont mères d'une famille nombreuse, les femmes en couple ont presque toutes un conjoint en emploi à temps plein. Pour les hommes, en revanche, être père d'une famille nombreuse change beaucoup de choses. Dans toutes les professions supérieures et dirigeantes, cela s'accompagne d'une part nettement plus faible de conjointes en emploi à temps plein et d'une part plus élevée de conjointes sans emploi.

Ces résultats sont valables pour les plus jeunes comme pour les plus âgées. Contrairement à ce que laissent penser les discours sur les « nouveaux pères » ou les « nouveaux hommes », les jeunes hommes des classes supérieures ne se désengagent manifestement pas en masse de la sphère professionnelle pour s'investir dans la sphère domestique, à l'inverse des femmes.

Qui sont celles qui, en couple avec un homme dirigeant, se retirent du marché du travail ou travaillent à temps partiel, et mettent ce faisant vraisemblablement une partie de leur temps au service de leur conjoint ? Les conjointes des hommes dirigeants qui n'exercent pas d'activité professionnelle sont des femmes plus diplômées que la moyenne des femmes vivant en France. En d'autres termes, elles détiennent du capital culturel, et on peut faire l'hypothèse qu'elles jouent un rôle dans la transmission de ce capital aux enfants. On constate toutefois que c'est dans les couples où l'homme dirigeant est le plus diplômé qu'on trouve la plus forte proportion de femmes sans emploi. Le fait d'être moins diplômée que son conjoint semble donc augmenter les chances de se retirer du marché du travail. En ce qui concerne le temps partiel, on voit que plus les conjointes exercent une profession du bas de la hiérarchie socioprofessionnelle, plus elles travaillent à temps partiel. Le fait d'exercer une profession située plus bas dans la hiérarchie socioprofessionnelle que son conjoint paraît donc augmenter les chances de travailler à temps partiel.

Dans cette partie sur les configurations familiales des femmes et des hommes dirigeantes, nous avons enfin étudié l'hétérogamie au sein des couples. Au regard de la norme de la supériorité professionnelle des hommes dans le couple hétérosexuel, les hommes et les femmes dirigeantes se distinguent radicalement : alors que les hommes y sont très majoritairement conformes, les femmes s'en écartent presque toutes. Fait plus inattendu, les dirigeantes ont plus tendance à s'unir vers le bas, avec des hommes exerçant des professions intermédiaires et subalternes, que les femmes exerçant d'autres professions supérieures. C'est a fortiori le cas des dirigeantes économiques. En d'autres termes, les femmes dirigeantes sont plus souvent supérieures à leur conjoint du point de vue de la trajectoire professionnelle que les femmes exerçant d'autres professions supérieures.

Au terme de l'analyse, les femmes dirigeantes apparaissent sous plusieurs aspects atypiques au regard des normes de genre. Elles occupent des professions masculines (ou historiquement masculines pour les hautes fonctionnaires). Elles ont particulièrement bien converti leur diplôme en position professionnelle, par rapport à leurs homologues masculins, mais aussi, pour une partie d'entre elles, par comparaison avec leur conjoint. Elles s'écartent plus souvent de la norme de la vie conjugale que leurs homologues masculins qui, au contraire, s'y conforment d'autant plus lorsqu'ils accèdent aux fractions les plus élevées des professions supérieures. Celles qui sont en couple sont presque toutes en situation de supériorité professionnelle par rapport à leur conjoint. Elles s'unissent plus souvent vers le bas que les femmes exerçant d'autres professions supérieures. Elles sont toutefois conformes sous d'autres aspects : celles qui sont en couple ont par exemple presque toujours un conjoint qui exerce une activité professionnelle à temps plein.

Annexes

1) Annexe de l'introduction. Professions au niveau fin de la nomenclature des PCS constituant les professions supérieures

Extrait du site internet de l'INSEE :

Chefs de grande entreprise :

Profession 231a : Chefs de grande entreprise de 500 salariés et plus

Personnes ayant le pouvoir d'engager, au sens juridique, toute entreprise non agricole employant au moins 500 salariés, même si elles ont le statut de salarié ou un autre statut analogue. Par contre, les personnes qui associent personnellement, la direction de leur entreprise et, au sein de cette dernière, l'exercice d'une activité agricole, d'une profession libérale ou artistique, ou un enseignement, sont classées respectivement dans les catégories 13, 31, 35 ou 34.

Professions les plus typiques : Administrateur de société <500 OU PLUS> ; Chef d'entreprise <500 OU PLUS> ; Directeur <500 OU PLUS> ; Directeur général de société anonyme <500 OU PLUS> ; Industriel <500 OU PLUS> ; PDG d'entreprise <grande entreprise> ; Président de conseil d'administration <500 OU PLUS> ; Président-directeur général <500 OU PLUS>.

Cadres dirigeantes des grandes entreprises :

Profession 371a : Cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises

Adjoints directs (salariés) du chef ou du directeur général d'une entreprise de 500 salariés ou plus, exerçant une fonction de direction en matière financière, commerciale, administrative ou sociale. Ils participent, en général au sein d'un comité de direction, à la définition des objectifs de l'entreprise, mais n'ont pas la capacité d'engager celle-ci au sens juridique.

Professions les plus typiques : Directeur administratif <état major> <GE> ; Directeur commercial <état major> <GE> ; Directeur de la communication <état major> <GE> ; Directeur de la gestion <état major> <GE> ; Directeur des affaires sociales <état major> <GE> ; Directeur des ressources humaines <état major> <GE> ; Directeur des ventes <état major> <GE> ; Directeur du personnel <état major> <GE> ; Directeur financier <état major> <GE> ; Secrétaire général <état major> <GE>

Profession 380a : Directeurs techniques des grandes entreprises

Cadres d'état-major techniques d'une entreprise de 500 salariés ou plus, soit en siège social, soit en établissement de production. Ils sont les adjoints directs du chef d'entreprise ou du directeur général; ils participent, au sein d'un comité de direction, à la définition des objectifs de l'entreprise dans le domaine technique.

Professions les plus typiques : Directeur de fabrication <état major> <GE> ; Directeur de la recherche <état major> <GE> ; Directeur de production <état major> <GE> ; Directeur informatique <état major> <GE> ; Directeur technique <état major> <GE> ; Ingénieur <état major> <GE>

Hauts fonctionnaires :

Profession 331a : Personnels de direction de la fonction publique (État, collectivités locales, hôpitaux)

Personnels de direction de la fonction publique, exerçant des responsabilités particulièrement étendues, et généralement rémunérés « hors échelle A » ou au-delà. Il s'agit principalement des directeurs et sous-directeurs d'administrations centrales, de certains directeurs régionaux ou départementaux (sur « postes fonctionnels ») et des membres de la plupart des corps contenant dans leur appellation le terme « général » (à l'exclusion des infirmiers généraux, secrétaires généraux de mairie, etc.).

Professions les plus typiques : Administrateur général <ETAT, COLL. LOC.> ; Conseiller d'État ; Directeur de l'administration centrale ; Général de brigade, de division, de corps d'armée, d'armée ; Ingénieur général <ETAT, COLL. LOC.> ; Inspecteur général <ETAT, COLL. LOC.> ; Préfet.

Chefs de moyenne entreprise :

Profession 232a : Chefs de moyenne entreprise, de 50 à 499 salariés

Personnes ayant le pouvoir d'engager, au sens juridique, toute entreprise non agricole employant de 50 à 499 salariés, même si elles ont le statut de salarié ou un autre statut analogue. Par contre, les personnes qui associent personnellement, la direction de leur entreprise et, au sein de cette dernière, l'exercice d'une activité agricole, d'une profession libérale ou artistique, ou un enseignement, sont classées respectivement dans les catégories 13, 31, 35 ou 34.

Professions les plus typiques : Chef d'entreprise <50 A 499> ; Directeur <50 A 499> ; Directeur général de société anonyme <50 A 499> ; Gérant de société <50 A 499> ; Industriel <50 A 499> ; PDG d'entreprise <50 A 499> ; Président-directeur général <50 A 499>

Cadres des entreprises (sauf cadres dirigeant·es) :

Catégorie socioprofessionnelle 36 : Cadres d'entreprise

Cette catégorie regroupe à la fois des salariés d'entreprise (y compris nationalisée) qui ont des responsabilités importantes dans la gestion des entreprises. Ils ont la qualité de cadre au sens des conventions collectives. On les trouve dans les fonctions d'administration et gestion, dans les études relevant des sciences économiques et humaines, dans les fonctions commerciales ou dans les emplois spécifiques des banques, assurances, hôtels et restaurants. On trouve aussi des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise dans les fonctions suivantes : Etudes, essais, recherches- Production, fabrication, chantiers, exploitation, sécurité, entretien, travaux neufs, maintenance, dépannage dans les domaines de l'industrie, du bâtiment et des transports,

commercial ou technico-commercial dans la vente, achats dans l'industrie et le bâtiment mais pas dans le commerce et dans les fonctions commerciales et d'exploitation des transports.

Cadres de la fonction publique (sauf hautes fonctionnaires) :

Catégorie socioprofessionnelle 32 : Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques

Cette catégorie regroupe à la fois des cadres administratifs et techniques de la Fonction Publique, des salariés qui appliquent directement des connaissances très approfondies dans les sciences exactes ou humaines, à des activités d'intérêt général de recherche, d'enseignement ou de santé et des professions supérieures dont l'activité est liée aux arts et aux médias.

Professions libérales :

Catégorie socioprofessionnelle 31 : Professions libérales et assimilés

Pour certains usages, le terme de professions libérales est très large : la catégorie 31 ne regroupe que les professions libérales de niveau supérieur, celles qui en général cumulent capital économique et diplômes. Ils sont tous non salariés à l'exception des vétérinaires et avocats qui peuvent être à la fois indépendants ou salariés.

2) Annexes de la partie I

Tableau 12 - Liste des professions (niveau fin) masculines, féminines et mixtes par groupe de CS détaillées

Champ : Personnes exerçant une profession supérieure. Source : Recensement de la population 2017.

CS 23 et 31 : Chefs d'entreprise et professions libérales			
Code PCS	Libellé	% femmes	Genre profession
231A	Chefs de grande entreprise de 500 salariés et plus	24,3	Profession masculine
232A	Chefs de moyenne entreprise, de 50 à 499 salariés	21,2	Profession masculine
233A	Chefs d'entreprise du bâtiment et des travaux publics, de 10 à 49 salariés	7,2	Profession masculine
233B	Chefs d'entreprise de l'industrie ou des transports, de 10 à 49 salariés	15,4	Profession masculine
233C	Chefs d'entreprise commerciale, de 10 à 49 salariés	23,4	Profession masculine
233D	Chefs d'entreprise de services, de 10 à 49 salariés	28,3	Profession masculine
311A	Médecins libéraux spécialistes	39,5	Profession mixte
311B	Médecins libéraux généralistes	40,1	Profession mixte
311C	Chirurgiens dentistes (libéraux ou salariés)	44,9	Profession mixte
311D	Psychologues, psychanalystes, psychothérapeutes (non médecins)	86	Profession féminine
311E	Vétérinaires (libéraux ou salariés)	52,1	Profession mixte
311F	Pharmaciens libéraux	53,8	Profession mixte
312A	Avocats	57	Profession mixte
312B	Notaires	59,3	Profession mixte
312C	Experts comptables, comptables agréés, libéraux	25,7	Profession masculine
312D	Conseils et experts libéraux en études économiques, organisationnelles	37,4	Profession mixte
312E	Ingénieurs conseils libéraux en études techniques	9,9	Profession masculine
312F	Architectes libéraux	26,8	Profession masculine
312G	Géomètres-experts, huissiers de justice, officiers ministériels, professionnels	56	Profession mixte
313A	Aides familiaux non salariés de professions libérales effectuant un travail	87,4	Profession féminine

CS 32 : cadres de la fonction publique et assimilés			
Code PCS	Libellé	% femmes	Genre profession
331A	Personnels de direction de la fonction publique (Etat, collectivité	48,2	Profession mixte
332A	Ingénieurs de l'Etat (y.c. ingénieurs militaires) et assimilés	35,4	Profession mixte
332B	Ingénieurs des collectivités locales et des hôpitaux	37	Profession mixte
333A	Magistrats	61,5	Profession mixte
333B	Inspecteurs et autres personnels de catégorie A des Impôts, du T	51,7	Profession mixte
333C	Cadres de la Poste	44,2	Profession mixte
333D	Cadres administratifs de France Télécom (statut public)	35,2	Profession mixte
333E	Autres personnels administratifs de catégorie A de l'Etat (hors Er	52,7	Profession mixte
333F	Personnels administratifs de catégorie A des collectivités locales	57,6	Profession mixte
334A	Officiers des Armées et de la Gendarmerie (sauf officiers généra	13,6	Profession masculine
335A	Personnes exerçant un mandat politique ou syndical	40,5	Profession mixte
341A	Professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire	59,4	Profession mixte
341B	Chefs d'établissement de l'enseignement secondaire et inspecteu	47,7	Profession mixte
342A	Enseignants de l'enseignement supérieur	44,3	Profession mixte
342E	Chercheurs de la recherche publique	39,7	Profession mixte
343A	Psychologues spécialistes de l'orientation scolaire et professionn	84,7	Profession féminine
344A	Médecins hospitaliers sans activité libérale	53,2	Profession mixte
344B	Médecins salariés non hospitaliers	66,6	Profession féminine
344C	Internes en médecine, odontologie et pharmacie	57,5	Profession mixte
344D	Pharmaciens salariés	78,7	Profession féminine
351A	Bibliothécaires, archivistes, conservateurs et autres cadres du pa	76,9	Profession féminine
352A	Journalistes (y. c. rédacteurs en chef)	49,5	Profession mixte
352B	Auteurs littéraires, scénaristes, dialoguistes	45,8	Profession mixte
353A	Directeurs de journaux, administrateurs de presse, directeurs d'é	39,4	Profession mixte
353B	Directeurs, responsables de programmation et de production de	36,3	Profession mixte
353C	Cadres artistiques et technico-artistiques de la réalisation de l'au	31,2	Profession masculine
354A	Artistes plasticiens	46,6	Profession mixte
354B	Artistes de la musique et du chant	27,7	Profession masculine
354C	Artistes dramatiques	43,5	Profession mixte
354D	Artistes de la danse, du cirque et des spectacles divers	48,6	Profession mixte
354G	Professeurs d'art (hors établissements scolaires)	57,7	Profession mixte

CS 36 : cadres des entreprises			
Code PCS	Libellé	% femmes	Genre profession
371A	Cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux des	32,3	Profession masculine
372A	Cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales	38,1	Profession mixte
372B	Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs	44,9	Profession mixte
372C	Cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement	73,7	Profession féminine
372D	Cadres spécialistes de la formation	52,9	Profession mixte
372E	Juristes	71,4	Profession féminine
372F	Cadres de la documentation, de l'archivage (hors fonction publique)	74,3	Profession féminine
373A	Cadres des services financiers ou comptables des grandes entreprises	52,5	Profession mixte
373B	Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises	40,2	Profession mixte
373C	Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes	59	Profession mixte
373D	Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes	45,2	Profession mixte
374A	Cadres de l'exploitation des magasins de vente du commerce de détail	32,3	Profession masculine
374B	Chefs de produits, acheteurs du commerce et autres cadres de la vente	53,2	Profession mixte
374C	Cadres commerciaux des grandes entreprises (hors commerce de détail)	30,4	Profession masculine
374D	Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail)	27,4	Profession masculine
375A	Cadres de la publicité	48,9	Profession mixte
375B	Cadres des relations publiques et de la communication	67,8	Profession féminine
376A	Cadres des marchés financiers	37,7	Profession mixte
376B	Cadres des opérations bancaires	46,4	Profession mixte
376C	Cadres commerciaux de la banque	40,4	Profession mixte
376D	Chefs d'établissements et responsables de l'exploitation bancaire	42,3	Profession mixte
376E	Cadres des services techniques des assurances	52	Profession mixte
376F	Cadres des services techniques des organismes de sécurité sociale	66,3	Profession féminine
376G	Cadres de l'immobilier	43,3	Profession mixte
377A	Cadres de l'hôtellerie et de la restauration	37,3	Profession mixte
380A	Directeurs techniques des grandes entreprises	25,8	Profession masculine
381A	Ingénieurs et cadres d'étude et d'exploitation de l'agriculture, la sylviculture	31	Profession masculine
382A	Ingénieurs et cadres d'étude du bâtiment et des travaux publics	23,6	Profession masculine
382B	Architectes salariés	38,3	Profession mixte
382C	Ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (cadres de chantier)	8	Profession masculine
382D	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en bâtiment, travaux publics	10,2	Profession masculine
383A	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en électricité	16,4	Profession masculine
383B	Ingénieurs et cadres de fabrication en matériel électrique, électronique	12,2	Profession masculine
383C	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en matériel électrique, électronique	13,1	Profession masculine
384A	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique	14,5	Profession masculine
384B	Ingénieurs et cadres de fabrication en mécanique et travail des métaux	16,8	Profession masculine
384C	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en matériel mécanique	16,1	Profession masculine
385A	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation	40,3	Profession mixte
385B	Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation	17,6	Profession masculine
385C	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux des industries de transformation	27,5	Profession masculine
386A	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation	31,9	Profession masculine
386D	Ingénieurs et cadres de la production et de la distribution d'énergie	21,1	Profession masculine
386E	Ingénieurs et cadres de fabrication des autres industries (impression, textile, etc.)	28,2	Profession masculine
387A	Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels	36,2	Profession mixte
387B	Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	28,8	Profession masculine
387C	Ingénieurs et cadres des méthodes de production	18	Profession masculine
387D	Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité	42,3	Profession mixte
387E	Ingénieurs et cadres de la maintenance, de l'entretien et des travaux	8	Profession masculine
387F	Ingénieurs et cadres techniques de l'environnement	40	Profession mixte
388A	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	22,8	Profession masculine
388B	Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services	12,1	Profession masculine
388C	Chefs de projets informatiques, responsables informatiques	24,3	Profession masculine
388D	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en informatique et télécommunications	29	Profession masculine
388E	Ingénieurs et cadres spécialistes des télécommunications	19,7	Profession masculine
389A	Ingénieurs et cadres techniques de l'exploitation des transports	24,6	Profession masculine
389B	Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation	17,3	Profession masculine
389C	Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande	6,1	Profession masculine

3) Annexes de la partie III

Tableau 13 - Régressions sur la probabilité de déclarer vivre en couple et d'être divorcé

COUPLE	Odds ratio	p value
(Intercept)	1,3	< 0.05
Moins de 40 ans (ref)		
Entre 40 et 49 ans	1,8	< 0.05
Plus de 50 ans	1,4	< 0.05
Femmes dirigeantes (ref)		
Hommes dirigeants	1,7	< 0.05
Femmes professions sup	1,1	< 0.05
Hommes professions sup	1,6	< 0.05

Champ : Personnes exerçant une profession supérieure.

Source : Recensement de la population 2017.

DIVORCE	Odds ratio	p value
(Intercept)	0,0	< 0.05
Moins de 40 ans (ref)		
Entre 40 et 49 ans	5,5	< 0.05
Plus de 50 ans	9,7	< 0.05
Femmes dirigeantes (ref)		
Hommes dirigeants	0,5	< 0.05
Femmes professions sup	1,0	n.s
Hommes professions sup	0,5	< 0.05

Champ : Personnes exerçant une profession supérieure.

Source : Recensement de la population 2017.

Tableau 14 - Situation des conjointes des personnes exerçant une profession supérieure ou dirigeante

	En emploi à temps plein	En emploi à temps partiel	Au foyer	Sans emploi autre qu'au foyer
Femmes Professions supérieures	88,4	5,2	0,4	5,9
Femmes dirigeantes	88,0	5,2	0,8	6,0
Hommes Professions supérieures	61,7	21,3	7,7	9,4
Femmes dirigeantes	57,4	20,0	13,0	9,5
Ensemble	72,1	15,0	4,9	8,0
Détail				
Hommes chefs entreprise plus de 500	51,4	20,7	15,9	12,1
Hommes cadres dirigeants des gdes entreprises	60,6	20,1	10,7	8,5

Hommes hauts fonctionnaires	61,6	19,3	11,5	7,6
Hommes chefs d'entreprise entre 50 et 500	53,9	20,9	15,5	9,7
Hommes cadres des entreprises	62,3	20,8	7,3	9,6
Hommes cadres de la fonction publique	63,6	21,0	6,2	9,2
Hommes professions libérales	54,1	24,5	12,9	8,5
Femmes chefs entreprise plus de 500	84,5	5,4	0,6	9,5
Femmes cadres dirigeants des gdes entreprises	91,7	2,6	0,5	5,3
Femmes hauts fonctionnaires	88,1	5,9	0,9	5,1
Femmes chefs d'entreprise entre 50 et 500	87,3	6,0	0,3	6,5
Femmes cadres des entreprises	90,1	3,6	0,4	5,9
Femmes cadres de la fonction publique	86,9	6,7	0,4	6,0
Femmes professions libérales	86,9	6,9	0,6	5,6
Ensemble	72,1	15,0	4,9	8,00

Champ : Individus en couple exerçant une profession supérieure, à condition qu'ils soient personnes de référence d'un ménage ou conjoints d'une personne de référence, hors ceux qui sont en couple avec une conjointe retraitée., y compris ceux qui ont une conjointe inactive.
Source : Recensement de la population 2017.

4) Travailler à temps partiel : un focus sur les salarié·es

Commençons par souligner que le travail à temps partiel est ambivalent. Il peut être vu comme un handicap : il nuit à la progression de carrière, il ampute le revenu. Il peut être aussi vu comme une opportunité : il permet de se détacher de l'emprise du travail pour s'adonner à d'autres activités (domestiques, associatives, professionnelles, etc.) ; il peut représenter la chance d'occuper un emploi quand ce n'est pas possible d'en occuper un à temps plein, pour des raisons familiales par exemple. Il est un droit mais peut aussi être subi. Quand bien même il peut être souhaité, il est aussi l'une des plus fortes sources d'inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde du travail.

Dans cette section, nous étudierons seulement les salarié·es exerçant des professions supérieures. En effet, le travail à temps partiel n'existe légalement que pour les salarié·es. Les salarié·es travaillent à temps partiel quand elles et ils travaillent une durée inférieure à la durée légale de travail. Les indépendantes n'ont pas de durée légale de travail. Cela ne signifie pas qu'une indépendante n'aura pas le sentiment de travailler à temps partiel, mais il s'agit d'une appréciation personnelle en fonction de ce que l'individu considère être une semaine complète de travail dans sa profession. Cela n'informe pas sur la durée effective de travail. S'il pourrait être intéressant de se pencher sur le sentiment de ne pas travailler à temps plein, nous préférons ici nous limiter aux répondant·es pour lesquelles la question est univoque et pour lesquelles le temps partiel, pour être obtenu, doit être accordé par l'employeur : les salarié·es.

a) Le temps partiel est féminin mais est variable selon les professions

On sait que la première caractéristique générale du travail à temps partiel est sa très forte féminisation : aucune autre forme d'emploi n'est à ce point sexuée¹¹⁴. En France, en 2020, 27 % des femmes en emploi travaillent à temps partiel contre 8% des hommes¹¹⁵, et cette forme d'emploi est à 80 % féminine. Le temps partiel a une autre caractéristique : sa pratique est très inégalement répartie selon les catégories socioprofessionnelles. Les métiers où le travail à temps partiel est le plus répandu sont, dans leur écrasante majorité, des métiers très féminisés, peu ou pas qualifiés : femmes de ménage, ouvrières du nettoyage, caissier·es, assistantes maternelles, aides à la personne¹¹⁶.

Les femmes exerçant des professions supérieures salariées travaillent ainsi moins souvent à temps partiel que la moyenne des femmes en emploi (15 % contre 27 %). Mais la surreprésentation du temps partiel chez les femmes vaut pour aussi les professions supérieures salariées : 15 % des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 5 % des hommes, et les femmes occupent les deux tiers des emplois à temps partiel¹¹⁷ (Tableau 15).

On constate toutefois des disparités entre les catégories : les femmes n'y sont pas toujours autant concernées par le temps partiel. D'abord, **les dirigeantes salariées sont un peu moins souvent à temps partiel (13 %) que les non-dirigeantes (15 %)**. C'est vrai dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Ensuite, on observe une **différence de grande ampleur entre secteur public et secteur privé**. Les femmes hautes fonctionnaires sont deux fois plus souvent à temps partiel que les cadres dirigeantes des grandes entreprises (resp. 15 % et 7 % des femmes). Plus bas dans la hiérarchie, les femmes cadres du public sont aussi deux fois plus souvent à temps partiel que les cadres des entreprises (resp. 20 % et 11 %). Cette différence entre public et privé fait que les hommes cadres du public travaillent plus à temps partiel (11 %) que les femmes cadres dirigeantes des grandes entreprises.

Cette différence entre secteur public et secteur privé s'explique probablement par le fait que demander un temps partiel est moins risqué pour une fonctionnaire que pour une salariée du privé. En outre, dans la fonction publique il existe un temps partiel de droit qui correspond à la demande d'une agente de diminuer sa quotité de travail lors de certaines situations familiales (naissance, adoption ou soin d'une proche). La demande est dans ce cas automatiquement acceptée. Précisons tout de même que, comme chez les cadres d'entreprises¹¹⁸, dans la haute fonction publique, la disponibilité extensive pour le travail est une norme professionnelle et une

¹¹⁴ Margaret Maruani, *Travail et emploi des femmes*, Paris, 2017.

¹¹⁵ Source : Insee, enquête emploi, données annuelles 2020 : https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489589#tableau-figure1_radio1

¹¹⁶ M. Maruani, *Travail et emploi des femmes*, *op. cit.*

¹¹⁷ Cette forme d'emploi est donc moins sexuée dans les professions supérieures que sur le reste du marché du travail.

¹¹⁸ S. Pochic et C. Guillaume, « La fabrication organisationnelle des dirigeants », *art cit.*

condition de la promotion¹¹⁹. Mais l'écart à la norme est sans doute davantage possible dans la fonction publique que dans le secteur privé, quitte à voir sa carrière freinée, ce que l'on ne peut pas observer à l'aide de nos données. On peut d'ailleurs se demander si la possibilité plus forte du temps partiel dans la haute fonction publique n'a pas été l'un des moteurs de sa féminisation plus rapide.

Malgré ces importantes disparités entre les groupes professionnels, **les femmes travaillent toujours deux à quatre fois plus souvent à temps partiel que les hommes, au sein de chaque groupe professionnel**. Le groupe dans lequel la différence est la plus faible est les cadres de la fonction publique, où les femmes travaillent deux fois plus à temps partiel que les hommes. Cette différence est en revanche beaucoup plus forte chez les cadres d'entreprises (4 fois plus) et chez les hauts fonctionnaires (3,5 fois plus). Ainsi, dans la fonction publique, si les positions supérieures laissent globalement ouvertes la possibilité pour un homme de travailler à temps partiel, les positions de dirigeants les ferment : seulement 4 % des hommes y travaillent à temps partiel alors que, pour les femmes, ce taux reste relativement élevé (15 %), ce qui témoigne d'une amplification des inégalités entre les sexes. Enfin, si la pratique du temps partiel est moins différenciée selon le sexe dans le groupe des cadres dirigeantes des grandes entreprises que dans la haute fonction publique (les femmes travaillent un peu moins de trois fois plus à temps partiel), c'est surtout parce qu'en réalité, très peu de monde travaille à temps partiel – les femmes, visiblement, ne peuvent absolument pas le faire dans les proportions que l'on rencontre dans les autres groupes. Le temps partiel chez les dirigeants qui vient tardivement dans la carrière pourrait correspondre plutôt à un modèle de retrait du marché du travail (ce qu'on appelle les « managers de transition »).

Tableau 15 - Proportion de personnes à temps partiel selon le sexe et le groupe professionnel

	Hommes	Femmes
Cadres de la fonction publique	11,1	20,1
Hauts fonctionnaires	4,1	14,6
Cadres des entreprises	2,7	10,9
Cadres dirigeants des grandes entreprises	2,4	6,5
Dirigeant.es	3,5	12,8
Autres professions supérieures	5,4	15,3
Ensemble professions supérieures	5,3	15,2
Part (sur 100) parmi l'ensemble du temps partiel	37,2	67,3

Source : Recensement 2017.

Champ : professions supérieures salariées.

¹¹⁹ Elsa Favier, « Pourquoi une présence au bureau de quinze heures par jour ? » Rapports au temps et genre dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, 2015, vol. 153, n° 1, p. 75-90 ; C. Marry et al., *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, op. cit.

b) Les facteurs associés au temps partiel : conjoint et enfants

Le temps partiel des femmes est souvent lié aux difficultés à gérer le cumul du travail domestique et professionnel. Examinons comment il varie, dans les professions supérieures, selon la configuration conjugale et parentale.

D'abord, la conjugalité joue différemment pour les femmes et pour les hommes (Tableau 16). Dans l'ensemble des professions supérieures salariées, **les femmes en couple bi-actif travaillent plus souvent à temps partiel que les célibataires et autant que les femmes en couple avec un conjoint qui n'exerce pas d'activité professionnelle**. À l'inverse, du côté des hommes, ce sont les hommes en couple bi-actif qui sont les moins souvent à temps partiel. Ces chiffres révèlent la prégnance du modèle de l'homme principal pourvoyeur de revenu du couple.

En outre, **pour les femmes exerçant des professions supérieures, le nombre d'enfants est un facteur déterminant du travail à temps partiel** (). Ainsi, dans les professions supérieures, 11 % des femmes sans enfant sont à temps partiel, pour 28 % des femmes vivant avec trois enfants ou plus. À l'inverse, pour les hommes, le temps partiel est plus fréquent quand il n'y a pas d'enfants (6,4 %, contre 3,6 % quand ils en ont au moins trois). Dans les professions supérieures comme ailleurs¹²⁰, les rôles parentaux sexués exercent une influence sur les comportements d'activité.

Il y a toutefois un groupe de femmes salariées pour lequel ce constat n'est pas valable : **les cadres dirigeantes des grandes entreprises. Qu'elles vivent ou non avec des enfants, ces femmes travaillent très rarement à temps partiel (moins de 10 % d'entre elles, même quand elles ont une famille nombreuse)**. Rappelons que les femmes cadres dirigeantes des grandes entreprises sont pourtant celles qui, dans les professions supérieures, vivent le plus souvent avec au moins un enfant. – cette moindre propension au temps partiel n'est donc pas visiblement associée à une éviction massive des femmes avec enfants. On peut faire l'hypothèse que l'organisation du travail dans les grandes entreprises ne permet pas aux mères de travailler à temps partiel, et qu'elles ont des ressources économiques qui leur permettent de déléguer la majeure partie du travail domestique au marché, puisqu'elles ont presque toutes un conjoint qui travaille à temps plein. Ici, la sélection en fonction de la capacité des mères à se décharger du travail domestique serait alors plus forte qu'ailleurs. Seules les mères qui parviendraient à se décharger du travail domestique pourraient se maintenir dans ces positions professionnelles où le temps partiel est visiblement l'exception.

Concentrons-nous maintenant sur les femmes et examinons ce que deviennent les corrélations que l'on a observées lorsqu'on articule entre eux ces différents facteurs. Nous analysons d'abord une modélisation de la probabilité (odds ratio) de travailler à temps partiel selon différentes caractéristiques des femmes exerçant des professions supérieures salariées : leur profession, leur âge et la configuration familiale dans laquelle elles se trouvent (Figure 23)

¹²⁰ Jennifer Bué, « Temps partiel des femmes : entre choix et contraintes », *DARES Premières synthèses*, 2002.

Premièrement, on remarque que, les autres variables étant contrôlées, **le travail à temps partiel augmente avec l'âge**. Ce sont les femmes de plus de 55 ans qui ont le plus de chances d'être à temps partiel. Comme l'effet de la présence d'enfants est contrôlé, cela n'est donc pas uniquement lié à la maternité, mais peut-être à un retrait progressif où se jouent d'autres causes. Deuxièmement, **toutes choses égales par ailleurs, le travail à temps partiel reste plus fréquent dans la fonction publique que dans le privé, et plus rare chez les dirigeantes que chez les autres cadres**.

Lorsqu'on compare les différentes configurations familiales, on constate plusieurs choses. **D'abord, quelle que soit la situation conjugale des femmes, le fait d'avoir trois enfants ou plus accroît la probabilité de travailler à temps partiel**. Par exemple, une femme en couple bi-actif avec 3 enfants ou plus a deux fois plus de chances qu'une femme en couple bi-actif avec 1 ou 2 enfants d'être à temps partiel. **Mais le fait d'avoir trois enfants accroît inégalement la probabilité de travailler à temps partiel selon la situation conjugale**. En effet, c'est lorsque, mère d'une famille nombreuse, elles sont en couple avec un conjoint actif qu'elles sont le plus à temps partiel. C'est bien moins le cas lorsqu'elles sont mères célibataires de trois enfants ou plus, ou lorsqu'elles sont en couple avec un inactif (dans ce cas, il est possible que le conjoint se soit précisément retiré de l'emploi pour réaliser le travail domestique).

Bien qu'elles soient moins souvent concernées par le temps partiel que les mères de famille nombreuse, celles qui ont un ou deux enfants connaissent le même phénomène. Dès lors qu'il y a un enfant au domicile, avoir un conjoint actif accroît la probabilité d'être à temps partiel : les mères d'un ou deux enfants en couple bi-actif ont plus de chances d'être à temps partiel que celles qui sont seules ou en couple avec un homme inactif. On peut penser que la séparation et la garde alternée des enfants (plus fréquente dans ces milieux) rééquilibre en partie la division du travail domestique entre homme et femme, libérant celle-ci une semaine sur deux du travail domestique quand elle en prenait, avant la séparation, la charge permanente.

Par conséquent, ce n'est pas tant la présence d'enfants que de le fait de les avoir au sein d'un couple où l'homme travaille (et pourvoit aux revenus du ménage ?) qui entrave la vie professionnelle des femmes.

Enfin, les femmes célibataires sans enfants et les femmes en couple bi-actif sans enfants sont celles qui ont le moins de chances de travailler à temps partiel. Quand il n'y a pas d'enfant, le fait d'avoir un conjoint qui a une activité professionnelle n'est pas source de temps partiel pour les femmes.

Focalisons-nous dorénavant sur les femmes en couple pour observer l'effet de leurs caractéristiques et de celles de leur conjoint (Figure 24). En ce qui concerne la profession exercée par les femmes, l'âge et la configuration familiale, on retrouve les mêmes effets que ceux déjà évoqués sur l'ensemble des femmes. Ce que nous apprend ce deuxième modèle, c'est le rôle du diplôme, que l'on a déjà remarqué dans la section précédente à propos des situations des conjointes des hommes dirigeants. On avait alors remarqué que leur conjointe avait plus de chance d'être à temps partiel s'il y avait une inégalité de diplôme en sa défaveur. Le même

phénomène s'observe ici. À âge, à situation familiale et à niveau de diplôme du conjoint contrôlés, plus les femmes de professions supérieures sont diplômées, moins elles ont de chance de travailler à temps partiel. À l'inverse, à âge, situation familiale et niveau de diplôme contrôlé, plus leur conjoint est diplômé, plus les femmes dans les professions supérieures travaillent à temps partiel.

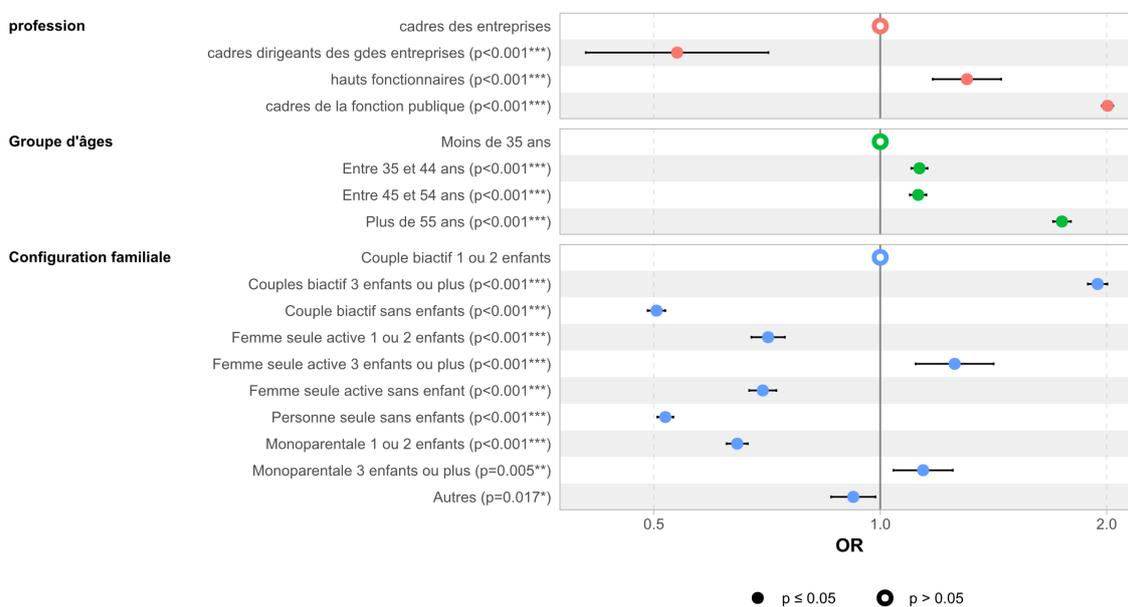
Tableau 16 - Part de personnes à temps partiel selon le sexe, la profession, la situation conjugale et parentale dans l'ensemble des professions supérieures.

	Hommes	Femmes
Ne vit pas en couple	7,7	12,7
Couple biactif	4	16,8
Couple monoactif	6,7	16,6
Sans enfants	6,4	11,2
1 enfant	4,4	14,6
2 enfants	3,4	19,2
3 enfants et plus	3,6	27,9
Ensemble	5,3	15,2

Source : Recensement 2017.

Champ : professions supérieures salariées.

Figure 23 - Probabilité (Odds ratio) pour les femmes d'être à temps partiel

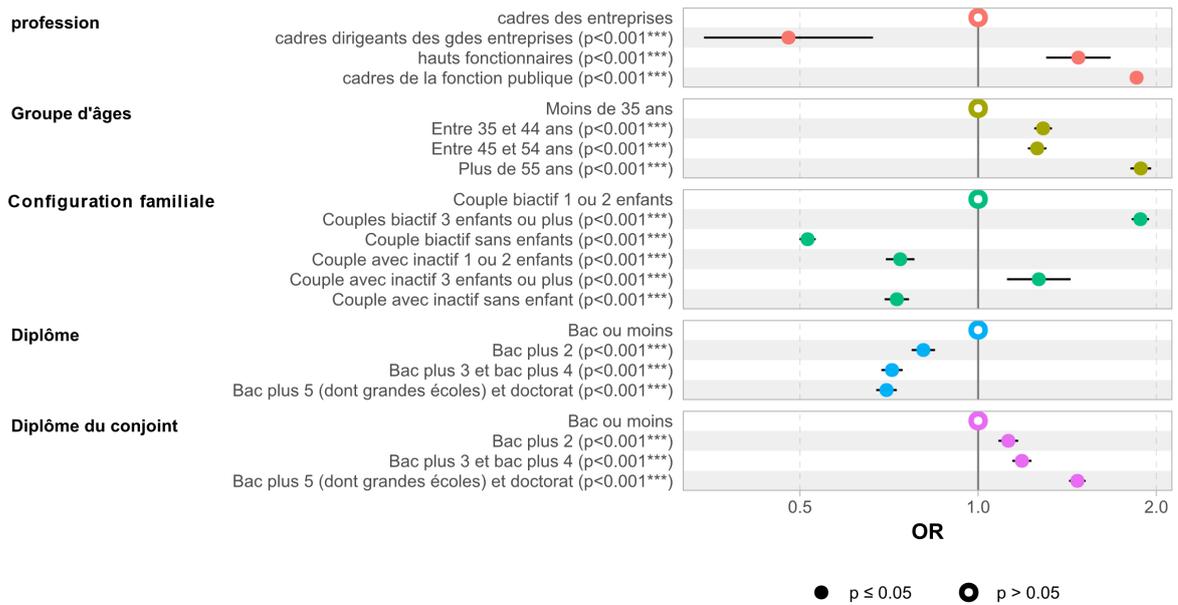


Source : Recensement 2017.

Champ : Femmes exerçant une profession supérieure salariée.

Lecture : À profession et âge contrôlés, les femmes en couple bi-actif sans enfant ont deux fois moins de chances que les femmes en couple bi-actif avec un ou deux enfants d'être à temps partiel.

Figure 24 - Probabilité (Odds ratio) qu'ont les femmes en couple d'être à temps partiel



Source : Recensement 2017.

Champ : Femmes en couple exerçant une profession supérieure salariée.

Bibliographie

- Abdelnour Sarah, Bernard Sophie et Gros Julien, « Genre et travail indépendant. Divisions sexuées et places des femmes dans le non-salariat », *Travail et emploi*, 2017, vol. 150, n° 2, p. 5-23.
- Acker Joan, « Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations », *Gender & Society*, 1990, vol. 4, n° 2, p. 139-158.
- Amossé Thomas, « Portrait statistique des classes populaires contemporaines », *Savoir/Agir*, 2015, vol. 34, n° 4, p. 13-20.
- Amossé Thomas, « Professions au féminin. Représentation statistique, construction sociale », *Travail, genre et sociétés*, 2004, vol. 11, n° 1, p. 31-46.
- Bataille Pierre, *Des cheminements sur la voie royale. Une analyse sociologique des parcours de vie des normaliens.ne.s de Saint-Cloud, Fontenay-aux-Roses et Lyon (1981-1987)*, Thèse de sociologie, Université de Lausanne, Lausanne, 2014.
- Bender Anne-Françoise, Dang Rey et Scotto Marie José, « Les profils des femmes membres des conseils d'administration en France », *Travail, genre et sociétés*, 2016, vol. 35, n° 1, p. 67-85.
- Benquet Marlène et Laufer Jacqueline, « Femmes dirigeantes », *Travail, genre et sociétés*, 2016, vol. 35, n° 1, p. 19-25.
- Bereni Laure, *Aux frontières de la raison des affaires. Le management de la diversité à New York et à Paris*, Manuscrit original pour l'habilitation à diriger des recherches en sociologie, Université Paris Nanterre, s.l., 2018.
- Bereni Laure et Jacquemart Alban, « Diriger comme un homme moderne. Les élites masculines de l'administration française face à la norme d'égalité des sexes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2018, vol. 223, n° 3, p. 72-87.
- Bereni Laure et Revillard Anne, « Des quotas à la parité : « féminisme d'État » et représentation politique (1974-2007) », *Genèses*, 2007, vol. 67, n° 2, p. 5-23.
- Bereni Laure et Revillard Anne, « Un "mal nécessaire" ? Les hauts fonctionnaires et les quotas », *Travail, genre et sociétés*, 34, p. 163-168.
- Bernard Lise, *La précarité en col blanc. Une enquête sur les agents immobiliers*, Paris, PUF, 2017.
- Lucas Tranchant, « [Les nouveaux emplois des ouvrières et des ouvriers : des O.S. du tertiaire ?](#) », *Connaissance de l'emploi*, 2020, vol. 164.
- Bertaux-Wiame Isabelle et Tripier Pierre, « Les intermittents du foyer ou les arrangements entre membres des couples qui travaillent loin l'un de l'autre », *Cahiers du Genre*, 2006, 41, n° 2, p. 11-22.
- Bessière Céline, Gollac Sibylle et Mille Muriel, « Féminisation de la magistrature : quel est le problème ? », *Travail, genre et sociétés*, 2016, vol. 36, n° 2, p. 175-180.

Bezes Philippe, « Le tournant néomanagérial de l'administration française » dans Olivier Borraz et Virginie Giraudon (eds.), *Politiques publiques. 1. La France dans la gouvernance européenne*, Paris, Presses de Sciences Po, 2008, p. 215-254.

Biaggi Chloé, *Quand les « relations sociales » sont un travail. Pratiques, savoir-faire et carrières de cadres des ressources humaines*, Thèse de sociologie politique, ENS-PSL, Paris, 2021.

Blanchard Soline, Boni-Le Goff Isabel et Rabier Marion, « Une cause de riches ? L'accès des femmes au pouvoir économique », *Sociétés contemporaines*, 2013, vol. 89, n° 1, p. 101-130.

Blum Pauline et Favier Elsa, « Des trajectoires maternelles sinueuses. Des femmes des classes supérieures à l'épreuve de la psychiatrie », *Genre, sexualité & société*, 2016, n° 16.

Boigeol Anne, « La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation », *Droit et Société*, 1993, vol. 25, p. 489-523.

Boni-Le Goff Isabel, *Le sexe de l'expert. Régimes de genre et dynamiques des inégalités dans l'espace du conseil en management*, Thèse de sociologie, EHESS, s.l., 2013.

Bonnet Estelle, Collet Beate et Maurines Béatrice, « Carrière familiale et mobilité géographique professionnelle », *Cahiers du Genre*, novembre 2006, n° 41, p. 75-98.

Bouchet-Valat Milan, « Hypergamie et célibat selon le statut social en France depuis 1969 : une convergence entre femmes et hommes ? », *Revue de l'OFCE*, 2018, vol. 160, p. 5-45.

Boussard Valérie et del Peso Maria, « Les ressources du pouvoir : féminisation des instances dirigeantes et difficile pouvoir des femmes », *Entreprises et histoire*, 2020, vol. 100, n° 3, p. 99-111.

Boussard Valérie, « Celles qui survivent : dispositions improbables des dirigeantes dans la finance », *Travail, genre et sociétés*, 2016, vol. 35, n° 1, p. 47-65.

Briard Karine, « Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? », *Travail et emploi*, 2020, vol. 161, n° 1, p. 31-60.

Bui-Xuan Olivia, « L'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la fonction publique : une révolution manquée ? », *L'Actualité juridique. Droit administratif*, 2012, vol. 20, p. 1100-1105.

Buscatto Marie et Marry Catherine, « "Le plafond de verre dans tous ses éclats". La féminisation des professions supérieures au XX^e siècle », *Sociologie du travail*, 2009, vol. 51, n° 2, p. 170-182.

Buscatto Marie, *Femmes du jazz. Musicalités, féminités, marginalités*, Paris, CNRS, 2007.

Cacouault-Bitaud Marlaine, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés*, 2001, vol. 5, n° 1, p. 91-115.

Cacouault-Bitaud Marlaine, « Professeur du secondaire : une profession féminine ? Éléments pour une approche socio-historique », *Genèses. Sciences sociales et histoire*, 1999, p. 92-115.

Cassell Joan, « Différence par corps : les chirurgiennes », *Cahiers du Genre*, 2000, n°29, p. 53-81.

Cayouette-Remblière Joanie, « Reconstituer une cohorte d'élèves à partir de dossiers scolaires. La construction d'une statistique ethnographique », *Genèses*, 2012, vol. 85, n° 4, p. 115-133.

Coulangeon Philippe, *Les musiciens interprètes en France. Portrait d'une profession*, Paris, Ministère de la Culture - DEPS, 2004, 352 p.

Demoli Yohann et Willemez Laurent, *L'âme du corps. La magistrature française dans les années 2010 : morphologie, mobilité et conditions de travail*, Rapport pour la Mission de recherche droit et justice, 2019.

Downs Laura Lee et Laufer Jacqueline, « Les patronnes », *Travail, genre et sociétés*, 2005, vol. 13, n° 1, p. 27.

Edel Frédéric, « Les instruments juridiques de l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois publics : depuis le droit à l'égalité jusqu'aux politiques d'égalité », *Revue française d'administration publique*, 2013, vol. 145, n° 1, p. 109-135.

Farges Géraldine, « Le statut social des enseignants français. Au prisme du renouvellement générationnel », *Revue européenne des sciences sociales*, 2011, 49.1, n° 1, p. 157-178.

Favier Elsa, « "Pourquoi une présence au bureau de quinze heures par jour ?" Rapports au temps et genre dans la haute fonction publique », *Revue française d'administration publique*, 2015, vol. 153, n° 1, p. 75-90.

Favier Elsa, *Énarques et femmes. Le genre dans la haute fonction publique*, Thèse de sociologie, EHESS, Paris, 2020.

Favier Elsa, *La féminisation des conseils d'administration. Une approche sociologique*, rapport remis à l'université de recherche Paris Sciences et Lettres PSL Research University, 2018.

Ferrary Michel, La loi Copé-Zimmermann, quels impacts sur le profil sociologique des administrateur(rice)s du CAC 40. *Revue française de gestion*, 2021, 298, p. 97-115.

Fouquet Annie, « Les femmes chefs d'entreprise : le cas français », *Travail, genre et sociétés*, 2005, vol. 13, no° 1, p. 31-50.

Gadéa Charles et Marry Catherine, « Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs », *Travail, genre et sociétés*, 2000, vol. 3, no° 1, p. 109-135.

Gervais Julie, « Les sommets très privés de l'État. Le "Club des acteurs de la modernisation" et l'hybridation des élites », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2012, vol. 194, n° 4, p. 4-21.

Giraud Baptiste, « Derrière la vitrine du "dialogue social" : les techniques managériales de domestication des conflits du travail », *Agone*, 2013, vol. 50, p. 33-63.

Haicault Monique, « La gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, 1984, vol. 26, n° 3, p. 268-277.

HCE, « Les quotas d'administratrices en France : Une féminisation en trompe l'œil », Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics. Des nouveaux champs pour la parité, 2019.

Hochschild Arlie Russell, « Travail émotionnel, règles de sentiments et structure sociale », *Travailler*, 2003, vol. 9, n° 1, p. 19-49.

Hochschild Arlie Russell, *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, Berkeley/Los Angeles, University of California Press, 1983.

Hugrée Cédric, « Une photographie statistique des patronats en France. (Années 1990 – années 2010) » dans Michel Offerlé (ed.), *Patrons en France*, Paris, La Découverte, 2017, p. 28-40.

Hyacinthe Ravet, *Musiciennes. Enquête sur les femmes et la musique*, Paris, Autrement, 2011.

Jacquemart Alban, « 'J'ai une femme exceptionnelle'. Carrières des hommes hauts fonctionnaires et arrangements conjugaux », *Connaissance de l'emploi*, 2014, vol. 114.

Jacquemart Alban, Le Mancq Fanny et Pochic Sophie, « Femmes hautes fonctionnaires en France. L'avènement d'une égalité élitiste », *Travail, genre et sociétés*, 2016, vol. 35, n° 1, p. 27-45.

Jacquemart Alban, Revillard Anne et Bereni Laure, « Gender quotas in the French bureaucratic elite : the soft power of restricted coercion », *French Politics*, 2020, vol. 18, n° 1-2, p. 50-70.

Kanter Rosabeth Moss, *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books, 1977.

Lapeyre Nathalie, *Le nouvel âge des femmes au travail*, Paris, Presses de Sciences Po, 2019.

Marry Catherine, « Inégalités dans le couple et sentiment d'injustice. Les paradoxes de l'égalité contemporaine » dans François Dubet (ed.), *Inégalités et justice sociale*, Paris, La Découverte, 2014, p. 198-214.

Marry Catherine et Jonas Irène, « Chercheuses entre deux passions », *Travail, genre et sociétés*, 2005, vol. 14, n° 2, p. 69-88.

Marry Catherine, Bereni Laure, Jacquemart Alban, Pochic Sophie et Revillard Anne, *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Paris, Armand Colin, 2017.

Martin Hélène et Perrin Céline, « L'agencement hiérarchique de l'égalité. Discours de physiothérapeutes face à des situations thérapeutiques potentiellement sexualisées », *Nouvelles Questions Féministes*, 2012, vol. 31, n° 2, p. 14-31.

Martin Virginie, « Une lecture critique de la diversité au regard du genre. La diversité au féminin dans des grandes entreprises françaises », *Revue française de gestion*, 2010, vol. 202, n° 3, p. 47-60.

Maruani Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La découverte, 2017.

Mennesson Christine, *Être une femme dans le monde des hommes. Socialisation sportive et construction du genre*, Paris, L'Harmattan, 2005.

Pailhé Ariane et Solaz Anne, « Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants », *Revue des politiques sociales et familiales*, 2007, n° 90, p. 5-16.

Perrenoud Marc, *Les Musicos. Enquête sur des musiciens ordinaires*, Paris, La Découverte, 2007.

Perrot Michelle, « Qu'est-ce qu'un métier de femme ? », *Le Mouvement social*, 1987, n° 140, p. 3-8.

Pierce Jennifer L., « Les émotions au travail : le cas des assistantes juridiques », *Travailler*, 2003, vol. 9, n° 1, p. 51-72.

Pochic Sophie, « Le chômage des cadres : un révélateur des tensions entre carrière et vie privée ? », *Cahiers du GDR Cadres*, 2003, vol. 5.

Pochic Sophie, « 2 - Féminisme de marché et égalité élitiste ? » dans *Je travaille, donc je suis*, Paris, La Découverte (coll. « Recherches »), 2018, p. 42-52.

Pochic Sophie et Guillaume Cécile, « La fabrication organisationnelle des dirigeants », *Travail, genre et sociétés*, 2007, vol. 17, n° 1, p. 79-103.

Pruvost Geneviève, *Profession : policier. Sexe : féminin*, Paris, Maison des sciences de l'homme, 2007.

Pruvost Geneviève, « La dynamique des professions à l'épreuve de la féminisation : l'ascension atypique des femmes commissaires », *Sociologie du travail*, 2007, vol. 49, n° 1, p. 84-99.

Pruvost Geneviève, *De la « sergote » à la femme flic. Une autre histoire de l'institution policière (1935-2005)*, Paris, La Découverte, 2008.

Rabier Marion, *Entrepreneuses de cause. Contribution à une sociologie des engagements des dirigeantes économiques en France*, Thèse de science politique, EHESS, s.l., 2013.

Rabier Marion, « Élités » dans *Dictionnaire. Genre et science politique*, Paris, Presses de Sciences Po, 2013, p. 204-215.

Rabier Marion, « Le ciel de plomb des organisations patronales », *Travail, genre et sociétés*, 2016, vol. 35, n° 1, p. 87-105.

Rebérioux Antoine et Roudaut Gwenael, « Les quotas hommes femmes au sein des conseils d'administration : quel rôle pour les administratrices ? », Document de travail (Docweb) du CEPREMAP, avril 2016, n° 1603.

Reberieux Antoine et Roudaut Gwenael, (2016). *Gender Quota and Inequalities inside the Boardroom*, CEPREMAP, Document de travail (Docweb) n° 1603 , European Conference on Politics and Gender (ECPG), Lausanne, 8-10 June 2017.

Schweitzer Sylvie, « Quand des femmes représentent l'état », *Travail, genre et sociétés*, 1999, vol. 2, n° 2, p. 139-152.

Sineau Mariette, « Les femmes et l'ENA », *Annuaire international de la fonction publique*, 1974, n° 4, p. 63-110.

Solaz Anne, « La hausse des ruptures et des remises en couple chez les cinquante ans et plus », *Population et Sociétés*, 2021, n° 586.

Spire Alexis, « Les ambivalences de la démarche participative dans l'administration. Le cas de la fusion au sein de la Direction générale des finances publiques (2007-2012) », *Sociologie du travail*, 2015, vol. 57, n° 1, p. 20-38.

Wagner Anne-Catherine, *Les nouvelles élites de la mondialisation : Une immigration dorée en France*, Paris, Presses Universitaires de France, 1998, 240 p.

Wajcman Judith, « The domestic basis for the managerial career », *Sociological review*, 1996, vol. 44, n° 4, p. 609-629.

Wajcman Judy, *Managing like a man : women and men in corporate management*, Cambridge, Polity Press, 1998.

Zolesio Emmanuelle, *Chirurgiens au féminin ? Des femmes dans un métier d'hommes*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2012.

Tables des figures et des tableaux

1) Table des figures

Figure 1. Catégories socioprofessionnelles (niveau 3 de la PCS) masculines, mixtes et féminines	20
Figure 2. Concentration des femmes et des hommes dans les professions au niveau fin de la nomenclature des PCS, dans les professions supérieures et dans l'emploi total.....	22
Figure 3 - Professions masculines, mixtes et féminines au sein des CS 32 et 36	26
Figure 4 - Professions masculines, mixtes et féminines au sein des CS 31 et 23	27
Figure 5 - Proportion de femmes par groupe de professions en 2017	32
Figure 6 - Part des femmes dans les professions dirigeantes en 2006, 2011 et 2017	34
Figure 7 - Part des femmes dans les professions supérieures non dirigeantes en 2006, 2011 et 2017	34
Figure 8 - Âge des dirigeantes par sexe.....	36
Figure 9 - Diplôme le plus élevé selon le sexe et la profession	37
Figure 10 - Proportion de personnes titulaires d'un diplôme de niveau bac + 5 ou supérieur.37	
Figure 11 - Part des personnes en couple selon le sexe et la profession	40
Figure 12 - Part de personnes divorcées selon le sexe et la profession	40
Figure 13 - Probabilité de vivre en couple à âge contrôlé	41
Figure 14 - Rapport de chances qu'ont les hommes de vivre en couple par rapport aux femmes du même groupe professionnel, à âge contrôlé	41
Figure 15 - Part de personnes en couple selon l'âge.....	42
Figure 16 - Part de personnes vivant avec au moins un enfant	44
Figure 17 - Part de personnes vivant avec 3 enfants ou plus	44
Figure 18 - Probabilité d'avoir au moins trois enfants par rapport à n'en avoir aucun, à âge contrôlé.....	45
Figure 19 - Chances (odds ratio) qu'ont les hommes d'avoir au moins trois enfants par rapport aux femmes du même groupe professionnel.....	45
Figure 20 - Situation vis-à-vis de l'emploi des conjointes par profession et par sexe	50
Figure 21 - Situation d'emploi des conjointes : comparaison entre les familles nombreuses et les autres.....	50
Figure 22 - Proportion de personnes en couple homogame (au sens large) par profession et par sexe.....	60
Figure 23 - Probabilité (Odds ratio) pour les femmes d'être à temps partiel.....	77
Figure 24 - Probabilité (Odds ratio) qu'ont les femmes en couple d'être à temps partiel	78

2) Table des tableaux

Tableau 1 – Effectifs des catégories étudiées dans le recensement de 2017	15
Tableau 2 – Relation entre la variable déclarative quant à la vie de couple et la présence d'un conjoint dans le logement	16
Tableau 3 - Part des femmes et des hommes exerçant une profession féminine, masculine ou mixte	23
Tableau 4 - Part des personnes en couple, mariées et divorcées selon le sexe et l'appartenance à une profession dirigeante ou à une autre profession supérieure (en %)	39
Tableau 5 - Situation du conjoint ou de la conjointe vis-à-vis de l'emploi selon le sexe et l'appartenance à une profession dirigeante ou à une autre profession supérieure	46
Tableau 6 - Taux de conjoints à temps plein selon le sexe, l'âge et la profession du répondant	51
Tableau 7 - Niveau de diplôme des conjointes des hommes dirigeants ou exerçant une profession supérieure selon leur situation vis-à-vis de l'emploi	51
Tableau 8 - Proportion de conjointes sans emploi selon le niveau de diplôme relatif dans le couple	52
Tableau 9 - Proportion de conjointes à temps partiel selon leur CS	52
Tableau 10 - Proportion de personnes à temps partiel selon le sexe et le groupe professionnel	54
Tableau 11 - Profession des conjointes des hommes et des femmes dans les professions dirigeantes et dans les autres professions supérieures	59
Tableau 12 - Liste des professions (niveau fin) masculines, féminines et mixtes par groupe de CS détaillées	68
Tableau 13 - Régressions sur la probabilité de déclarer vivre en couple et d'être divorcé	71
Tableau 14 - Situation des conjointes des personnes exerçant une profession supérieure ou dirigeante	71
Tableau 15 - Proportion de personnes à temps partiel selon le sexe et le groupe professionnel	74
Tableau 16 - Part de personnes à temps partiel selon le sexe, la profession, la situation conjugale et parentale dans l'ensemble des professions supérieures.	77