



N° 61 – JANVIER 2020 – COMMUNICATIONS STATISTIQUES

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DANS LE CANTON DE GENÈVE : COMPARAISON ENTRE FEMMES ET HOMMES

IMPRESSUM

ÉDITION

Office cantonal de la statistique (OCSTAT) Genève

RESPONSABLE DE LA PUBLICATION

Hervé Montfort, directeur

RÉDACTION

Matti Langel

COMPOSITION ET MISE EN PAGE

Stéphanie Bisso

ISSN

1422 - 4585

RENSEIGNEMENTS

Tél. +41 22 388 75 00

statistique@etat.ge.ch • www.ge.ch/statistique

CHARTRE DE LA STATISTIQUE PUBLIQUE DE LA SUISSE

L'OCSTAT s'est engagé à respecter la chartre dans la conduite de ses activités statistiques.

LÉGENDE DES SIGNES

- valeur nulle
- 0 valeur inférieure à la moitié de la dernière position décimale retenue
- . . . donnée inconnue
- /// aucune donnée ne peut correspondre à la définition
- () l'information ne peut être communiquée pour des raisons tenant à la protection des données
- [] valeur peu significative
- e valeur estimée
- p donnée provisoire
- r donnée révisée

© OCSTAT, Genève 2020. Utilisation des résultats autorisée avec mention de la source.

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DANS LE CANTON DE GENÈVE : COMPARAISON ENTRE FEMMES ET HOMMES

SOMMAIRE

1. Salariés résidant dans le canton de Genève : résultats du point de vue des ménages	4
1.1 Résultats globaux et évolution depuis 1970	4
1.2 Parcours de vie, mariage, famille et temps partiel	5
2. Salariés travaillant dans le canton de Genève : résultats du point de vue des entreprises	7
2.1. Niveau de salaires des employés à temps partiel	7
2.2. Origine, niveau de formation et position professionnelle	8
2.3. Branches économiques et professions	9
2.4. Modélisation de la probabilité de travailler à temps partiel	12
3. Sources des données et méthodologie	14

1. SALARIÉS RÉSIDANT DANS LE CANTON DE GENÈVE : RÉSULTATS DU POINT DE VUE DES MÉNAGES

1.1 Résultats globaux et évolution depuis 1970

Le travail à temps partiel s'est fortement développé au cours des dernières décennies, en Suisse et ailleurs. Cette notion, définie ici pour les travailleurs salariés par un taux d'occupation contractuel inférieur à 90 % de la durée normale du travail dans l'entreprise, couvre de nombreuses situations différentes. Notamment, le travail à temps partiel peut être volontaire ou involontaire. De plus, il peut représenter tant un emploi d'appoint de quelques heures par semaine pour un étudiant, qu'une activité professionnelle de quatre jours complets de travail hebdomadaire.

Au cours des cinquante dernières années, ce mode d'occupation professionnelle s'est nettement développé. En 1970, seuls 11 % des salariés résidant à Genève et âgés de 18 à 64 ans étaient employés à temps partiel. En 2016, cette proportion a presque triplé (31 %).

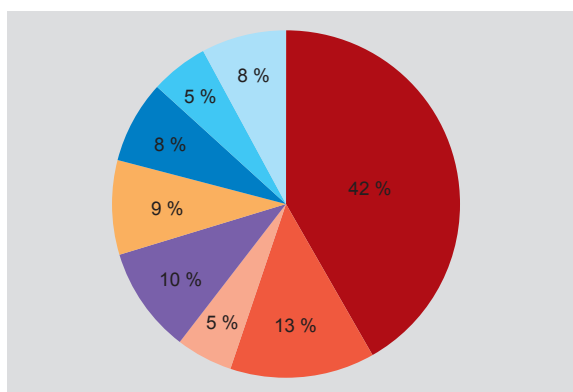
Cependant, en 2016, une grande disparité existe entre femmes et hommes : près d'une femme salariée résidant à Genève sur deux (47 %) est concernée par le travail à

temps partiel, contre seulement 15 % des hommes. En particulier, les femmes sont nombreuses à travailler à un taux d'occupation situé entre 50 % et 90 %. C'est le cas de 35 % des femmes ayant une activité salariée, contre 10 % des hommes.

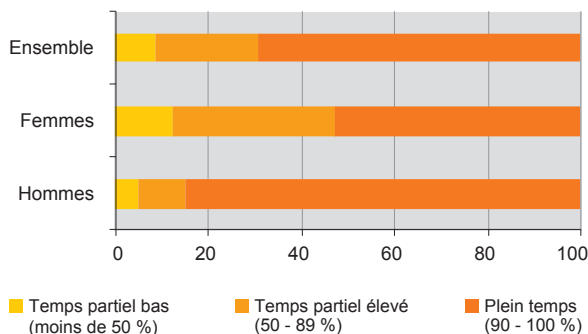
Le développement du travail à temps partiel est à mettre en relation avec l'augmentation du nombre de femmes présentes sur le marché du travail. Parmi les salariés résidant dans le canton de Genève, en 1970, 40 % des salariés étaient des femmes, contre 50 % en 2016.

Cela étant, l'évolution récente témoigne d'une hausse du travail à temps partiel parmi les hommes. Quasi inexistant en 1970 (3 %), il est cinq fois plus élevé en 2016 (15 %). Depuis 2000, le recours au temps partiel s'accroît même de façon plus marquée parmi les hommes que parmi les femmes. En effet, la part de salariées à temps partiel se stabilise quelque peu après avoir connu une croissance soutenue de 1970 à 2000.

Répartition de la population résidente âgée de 18 à 64 ans, selon le statut d'activité, en 2016 G 01
En % Canton de Genève



Répartition des salariés résidents selon le taux d'occupation, par sexe, en 2016 G 02
En % Canton de Genève



Source : OFS / OCSTAT - Relevé structurel

- Salariés à plein temps
- Salariés à temps partiel élevé (50-89%)
- Salariés à temps partiel bas (moins de 50%)
- Autres actifs occupés (indépendants, actifs dans entreprise familiale, apprentis)
- Personnes se déclarant en recherche d'emploi
- Personnes sans activité professionnelle en formation
- Rentiers/rentières (AVS, AI)
- Femmes/hommes au foyer et autres sans activité professionnelle

Source : OFS / OCSTAT - Relevé structurel

Dans l'ensemble de la Suisse, en 1970, le recours au temps partiel était à peine plus répandu qu'à Genève (12 % contre 11 %). En 2016, 32 % des actifs occupés travaillent à temps partiel, soit un taux toujours très légèrement supérieur à celui enregistré à Genève. La différence entre les sexes est toutefois plus marquée en Suisse : 54 % des femmes salariées travaillent à temps partiel, contre 12 % des hommes. De plus, le marché du travail salarié est légèrement plus masculin (52 % des salariés sont des hommes) que dans le canton de Genève, où un salarié sur deux est une femme.

Les raisons du travail à temps partiel

Si le travail à temps partiel peut correspondre à tout un panel de situations, allant du choix de travailler moins à des situations de précarité pour des salariés qui désirent travailler plus, aucune des sources de données mobilisées ici ne permet de différencier ces situations. Au niveau national, des résultats sur les raisons du travail à temps partiel sont disponibles dans l'enquête suisse sur la population active (ESPA). La taille de l'échantillon de cette enquête n'offre toutefois pas la possibilité de disposer de résultats fiables à l'échelon du canton de Genève.

Selon l'ESPA, les raisons les plus souvent citées à l'échelon suisse pour avoir opté pour le travail à temps partiel sont la garde d'enfants et autres responsabilités familiales (39 %). Le fait de ne pas être intéressé par un travail à plein temps est évoqué par 17 % des personnes travaillant à temps partiel, tandis que 9 % déclarent ne pas avoir trouvé un travail à plein temps.

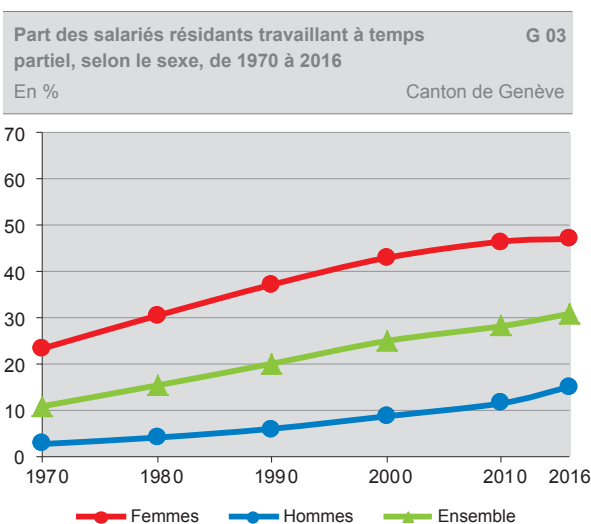
1.2 Parcours de vie, mariage, famille et temps partiel

Le travail à temps partiel dépend des étapes qui composent le parcours de vie. Par groupe d'âges, la proportion d'actifs travaillant à temps partiel possède une structure très différente selon le sexe. Au début de la vie active (25 à 29 ans), l'écart entre femmes et hommes est peu marqué : en 2016, 32 % des femmes sont à temps partiel, contre 20 % des hommes. En revanche, alors que, pour les hommes, cette part est la plus importante de tous les groupes d'âges, la situation est différente parmi les femmes. Ainsi, la part de salariées à temps partiel est de plus en plus importante pour les groupes d'âges suivants, jusqu'à atteindre 55 % pour les 45 à 49 ans. Ensuite, la part demeure proche de cette valeur. Du côté des hommes, la part des salariés à temps partiel atteint au contraire son niveau le plus bas entre 50 et 54 ans (11 %). Cette part est légèrement plus forte en fin de vie active, pour atteindre 16 % pour les 60 à 64 ans.

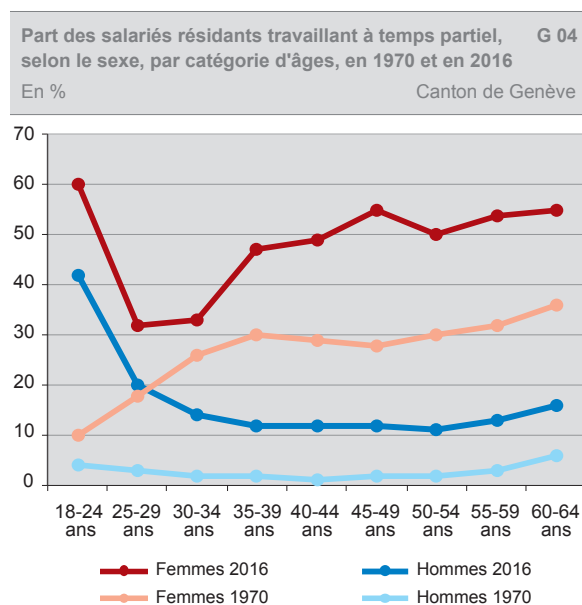
A noter que le travail à temps partiel est très répandu au sein des salariés de 18 à 24 ans (52 % tous sexes confondus), notamment parce qu'il peut s'agir d'un travail d'appoint pour étudiants. Plus encore, cette catégorie d'âges est celle où les faibles taux d'occupation sont de loin les plus nombreux : 32 % des salariés de 18 à 24 ans travaillent à un taux inférieur à 50 %. Ce phénomène ne s'observait pas en 1970, où le travail à temps partiel demeurait peu courant chez les jeunes adultes.

Les hommes mariés travaillent plus souvent à plein temps

Les comportements face au travail à temps partiel diffèrent selon le sexe, notamment dans les catégories d'âges où les naissances et les mariages sont les plus fréquents. Notons que ces résultats ne sont pas seulement en lien avec le parcours de vie des salariés, mais aussi avec l'évolution générale des pratiques en matière de temps partiel au cours des dernières décennies.



Source : OFS / OCSTAT - Relevé structurel et recensement fédéral de la population harmonisé



Source : OFS / OCSTAT - Relevé structurel et recensement fédéral de la population harmonisé

Le mariage a un effet inverse selon le sexe : l'homme travaille davantage, la femme travaille moins. A âge égal, les femmes mariées (ou en partenariat enregistré) sont ainsi nettement plus souvent à temps partiel que les femmes non mariées (catégorie qui comprend également les personnes en union libre, divorcées, veuves). Le phénomène inverse est enregistré pour les hommes, même si l'écart entre mariés et non mariés est moindre.

Les pères travaillent également plus fréquemment à plein temps

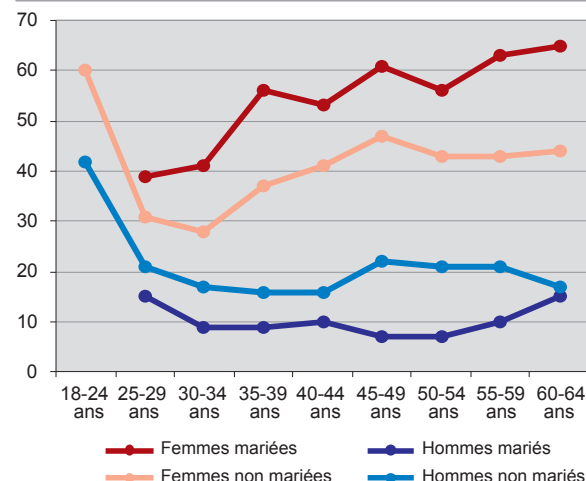
Parmi les salariés résidant à Genève âgés de 25 à 64 ans¹, le taux d'occupation des femmes dépend largement du nombre d'enfants de moins de 25 ans vivant dans le ménage. Avec deux enfants ou plus dans le ménage, la part des femmes salariées de 30 à 59 ans qui exercent une activité à temps partiel oscille entre 58 % et 64 % selon la tranche d'âges quinquennale. Cette part est moindre lorsqu'il y a un seul enfant dans le ménage, mais demeure supérieure à 50 % pour presque tous les âges. La part des femmes sans enfant travaillant à temps partiel est plus faible. Elle augmente toutefois sensiblement avec l'âge pour rejoindre celle des femmes avec enfants dès 55 ans.

Pour les hommes âgés de 30 à 59 ans, la part des personnes travaillant à temps partiel varie peu avec l'âge, mais son niveau est plus bas lorsqu'il y a au moins un enfant dans le ménage. L'effet est donc à l'opposé de celui observé pour les femmes : les hommes travaillent plus souvent à temps partiel lorsqu'ils sont sans enfant. A noter que le temps partiel augmente sensiblement pour les hommes âgés de 60 à 64 ans.

Au final, le fait d'avoir des enfants est moins déterminant pour les hommes que pour les femmes dans le fait de travailler à temps partiel.

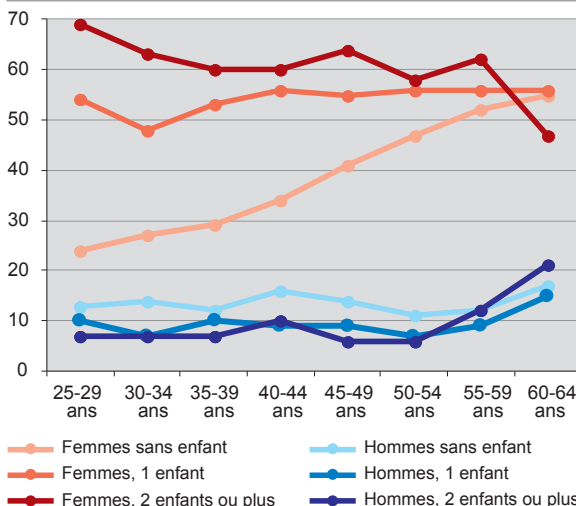
En synthèse, le phénomène du travail à temps partiel est ainsi très différent selon le sexe : les femmes en couple avec enfants sont les plus concernées (60 % d'entre elles sont à temps partiel), alors que pour les hommes, au contraire, cette catégorie est la moins tournée vers le travail à temps partiel (8 %). Au contraire, les hommes les plus concernés par le travail à temps partiel sont les célibataires sans enfant (15 % d'entre eux sont à temps partiel).

Part des salariés résidants travaillant à temps partiel, G 05 selon le sexe et l'état matrimonial, par catégorie d'âges, en 2016
En % Canton de Genève



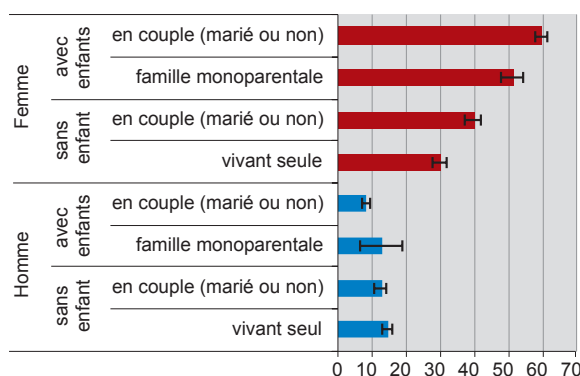
Source : OFS / OCSTAT - Relevé structurel

Part des salariés résidants travaillant à temps partiel, G 06 selon le sexe et le nombre d'enfants de moins de 25 ans dans le ménage, par catégorie d'âges, en 2015-2017
En % Canton de Genève



Source : OFS / OCSTAT - Relevé structurel

Part des salariés résidants travaillant à temps partiel, G 07 selon le sexe et le type de ménage, en 2015-2017
En % Canton de Genève



Source : OFS / OCSTAT - Relevé structurel

¹ Les résultats relatifs aux ménages ne concernent que les personnes dont la position dans le ménage est : partenaire (marié ou non), parent seul ou personne seule. Cela exclut notamment les enfants majeurs vivant avec leurs parents ou les personnes vivant dans des ménages non familiaux.

2. SALARIÉS TRAVAILLANT DANS LE CANTON DE GENÈVE : RÉSULTATS DU POINT DE VUE DES ENTREPRISES

2.1 Niveau de salaires des employés à temps partiel

En 2016, selon les données de l'enquête suisse sur la structure des salaires², qui s'intéresse aux salariés des entreprises comptant au moins trois emplois, un tiers des salariés travaillant à Genève exercent leur activité professionnelle à temps partiel. Plus d'une femme salariée travaillant à Genève sur deux (51 %) est concernée par le travail à temps partiel, contre seulement 18 % des hommes.

L'optique étant différente de celle de la partie 1, les résultats sont légèrement différents. Globalement, de 31 % de personnes à temps partiel parmi les salariés résidant dans le canton, on passe à 33 % parmi les salariés actifs à Genève, quel que soit leur lieu de résidence.

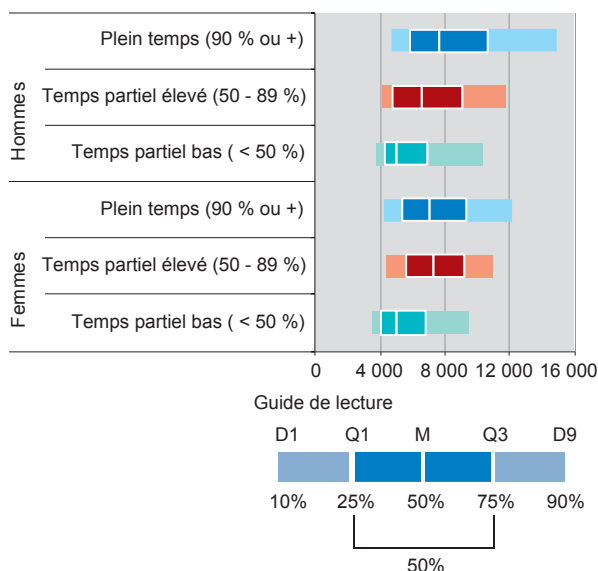
Avec notamment un accès moindre aux fonctions d'encadrement et un niveau de formation inférieur (voir partie 2.2), il n'est pas surprenant que le niveau du salaire brut standardisé (établi indépendamment des heures effectuées) soit inférieur pour les salariés travaillant à temps partiel que pour ceux travaillant à plein temps.

Le salaire médian brut standardisé des hommes à temps partiel est 18 % inférieur à celui des hommes à plein

temps. Cet écart est plus important en haut de l'échelle des salaires (neuvième décile : - 22 %) et moindre au bas de l'échelle (premier décile : - 15 %). Pour les femmes, au contraire, les différences de salaire sont moins importantes selon le taux d'activité. Le salaire médian est seulement 1 % inférieur pour les salariées à temps partiel. En revanche, l'écart est un peu plus important en bas de la distribution (- 3 % au premier décile), et nettement plus élevé en haut (- 11 % au neuvième décile).

En différenciant les temps partiels bas (personne travaillant à un taux d'activité inférieur à 50 %) des autres emplois à temps partiel (50 à 89 %), ce sont les salaires standardisés pour les temps partiel bas qui sont les plus faibles : - 34 % par rapport à la médiane à plein temps pour les hommes, - 29 % pour les femmes. Ceci s'explique notamment par la plus grande proportion de personnes peu formées qui travaillent à un faible taux d'activité. Du côté des salariés à temps partiel élevé, le salaire médian standardisé des hommes est inférieur de 13 % à celui des salariés à plein temps, tandis que celui des femmes est supérieur de 3 %.

Dispersion du salaire mensuel brut standardisé selon le sexe et le taux d'occupation, en 2016
En franc Canton de Genève



Source : OFS / OCSTAT - Enquête sur la structure des salaires

Salaire mensuel brut standardisé

Le salaire mensuel brut récolté dans le cadre de l'enquête suisse sur la structure des salaires, comprend le salaire brut du mois d'octobre, y compris les cotisations sociales à la charge du salarié, un douzième de l'éventuel treizième salaire et un douzième des paiements spéciaux annuels irréguliers (bonus). En revanche, il ne comprend pas la rétribution des heures supplémentaires.

Les salaires mensuels sont standardisés, c'est-à-dire qu'ils sont recalculés sur la base d'un équivalent plein temps à 40 heures de travail hebdomadaire afin de comparer les niveaux des salaires indépendamment du nombre d'heures de travail effectuées.

Médiane et déciles

Le salaire médian est le salaire tel que la moitié des salaires dans la population lui sont inférieurs, l'autre moitié supérieurs.

Les déciles partagent la distribution en dix parties d'effectifs égaux. Le premier décile (D1) est la valeur qui sépare des autres les 10 % des salariés les moins rétribués. Le neuvième décile (D9) est la limite entre les 10 % des salariés disposant des rémunérations les plus élevées et les autres 90 %. Le cinquième décile est la médiane.

² Cette enquête est réalisée auprès des entreprises. Elle ne permet pas de savoir si un même salarié a plusieurs emplois dans différentes entreprises. Selon les résultats du relevé structurel 2016, seuls 5 % des salariés ont plusieurs emplois. Pour les trois quarts d'entre eux, ces emplois ne totalisent pas un plein temps.

Une décomposition plus fine du taux d'occupation confirme qu'à plein temps, les hommes ont un niveau de rémunération significativement plus élevé que les femmes, mais pas à temps partiel.

Pour des taux d'activité inférieurs à 40 %, le niveau du salaire médian standardisé est similaire pour les hommes et les femmes, et plutôt bas, autour de 5 000 francs. Pour les femmes, il augmente avec le taux d'activité et dépasse 6 000 francs pour les employées travaillant à mi-temps, puis se stabilise au-dessus de 7 000 francs à partir d'un taux d'activité de 60 %. Pour les hommes, la progression est différente. Le salaire médian des employés travaillant à un taux situé entre 50 % et 79 % reste autour des 6 000 francs, pour dépasser les 7 000 francs seulement à partir d'un taux d'occupation de 80 %.

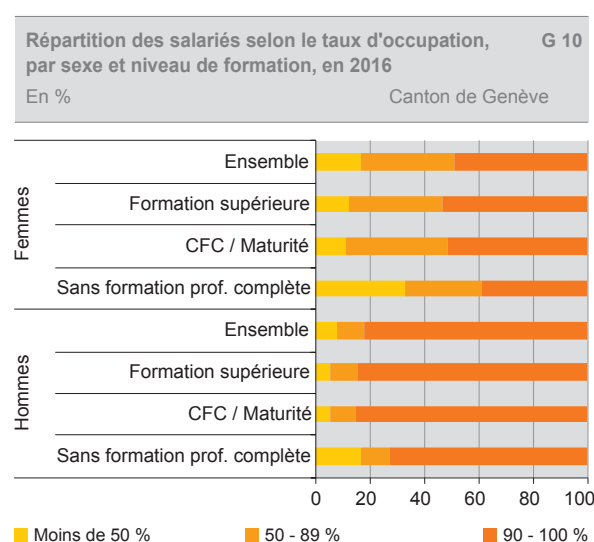
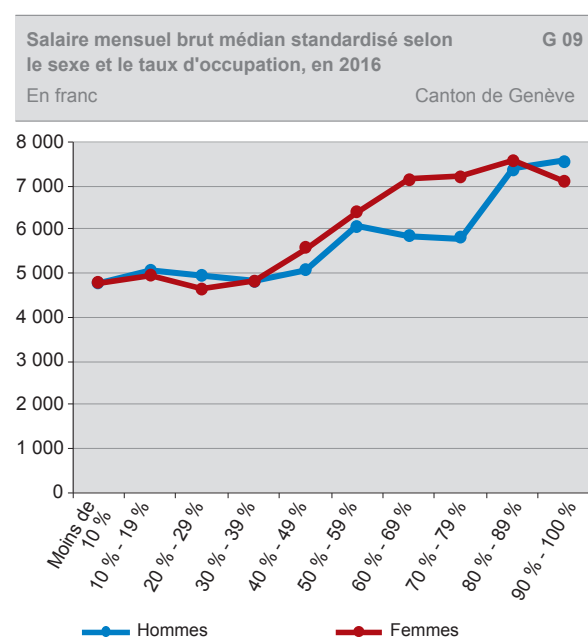
Ainsi, pour un taux d'occupation équivalent, le salaire médian des femmes employées à des taux allant de 60 % à 79 % est nettement supérieur à celui des hommes. En d'autres termes, pour les hommes, les taux d'activité inférieurs à 80 % n'offrent que rarement des rémunérations élevées, ce qui n'est pas le cas pour les femmes. Plus encore, le salaire médian des femmes travaillant à 80 % est même significativement plus élevé que celui des femmes travaillant à plein temps. Si le taux d'activité est un facteur pouvant influencer sur le niveau de salaire, il le fait différemment selon le sexe.

2.2 Origine, niveau de formation et position professionnelle

Tant parmi les femmes que parmi les hommes, les salariés de nationalité suisse travaillent plus souvent à temps partiel que les étrangers : 56 % des femmes suisses travaillent à temps partiel, contre 46 % des étrangères. Pour les hommes les proportions sont respectivement de 22 % et 16 %.

Parmi les étrangers, les détenteurs de permis frontaliers se distinguent par une faible proportion de travailleurs à temps partiel, particulièrement du côté des hommes (14 %, contre 42 % pour les femmes).

Pour les femmes comme pour les hommes, la proportion de personnes ayant un faible taux d'occupation (moins de 50 %) est plus importante pour les salariés sans formation professionnelle. En revanche, quel que soit le sexe, il y a peu de différences entre les personnes titulaires d'une formation professionnelle ou secondaire post-obligatoire (CFC, maturité, etc.) ainsi que pour les détenteurs d'un diplôme universitaire ou d'une haute école. Répétons que la raison du travail à temps partiel, notamment son caractère volontaire ou non, n'est pas connue.



Source : OFS / OCSTAT - Enquête sur la structure des salaires

Source : OFS / OCSTAT - Enquête sur la structure des salaires

Peu de travail à temps partiel dans les fonctions de cadre

Au sein des salariés à plein temps travaillant à Genève, les hommes ont plus souvent une fonction d'encadrement que les femmes : 38 % contre 30 %. Parmi, les salariés à temps partiel, en revanche, il n'y a pas de différence significative : 18 % pour les hommes, 17 % pour les femmes. Le travail à temps partiel semble donc limiter l'accès aux fonctions d'encadrement tant pour les femmes que pour les hommes.

A noter que la causalité n'est pas établie : le fait d'avoir des fonctions d'encadrement peut également limiter l'accès au travail à temps partiel. Ainsi, seuls 5 % des femmes et 7 % des hommes travaillant à temps partiel ont une fonction de cadre moyen ou supérieur. Cette proportion est plus que doublée (respectivement 11 % et 16 %) pour les salariés à plein temps.

2.3 Branches économiques et professions

Le temps partiel est plus répandu dans le secteur public, qui comprend l'administration publique, l'enseignement et la santé publics ainsi que les entreprises de droit public, telles que les TPG ou SIG. Il concerne 39 % de salariés, contre 32 % dans le secteur privé. La différence s'explique par le temps partiel féminin, plus répandu dans le public (58 %, contre 49 % dans le privé). En effet, le secteur public concentre une grosse partie des emplois dans l'enseignement et dans les domaines de la santé et du social, branches d'activité au sein desquelles les femmes sont surreprésentées et le travail à temps partiel fréquent.

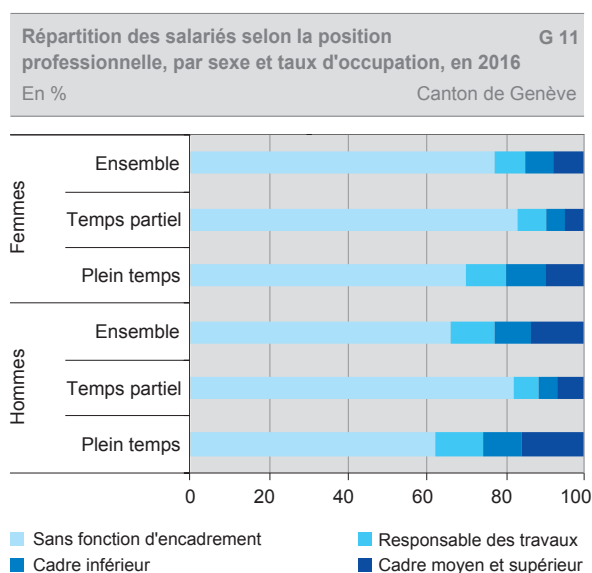
Du côté des hommes, la part de salariés à temps partiel est similaire dans les deux secteurs (19 % dans le public, 18 % dans le privé). Par ailleurs, le travail à temps partiel n'est pas plus fréquent dans l'administration publique (qui représente la partie administrative du secteur public) que dans le reste de l'économie.

Dans le secteur privé, le travail à temps partiel est plus particulièrement répandu dans les petites entreprises (moins de 20 employés) – le phénomène y touchant 39 % des salariés – que dans les entreprises de taille moyenne (20 à 249 emplois ; 28 %) et les grandes entreprises (au moins 250 employés ; 31 %). Ce constat vaut tant pour les hommes que pour les femmes.

Enseignement et santé/social en tête du travail à temps partiel

Dans l'ensemble de l'économie du canton, l'importance du travail à temps partiel varie énormément d'une branche économique à une autre. Ces différences entre branches sont particulièrement marquées pour les hommes, la pratique du temps partiel étant généralisée à l'ensemble de l'économie pour les femmes. Globalement, le secteur secondaire est beaucoup moins concerné par le phénomène que le tertiaire.

Les branches où le travail à temps partiel est le plus répandu sont logiquement celles où la proportion de femmes est particulièrement importante : l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale. Ces branches sont aussi celles où le travail à temps partiel masculin est le plus fréquent.



Source : OFS / OCSTAT - Enquête sur la structure des salaires

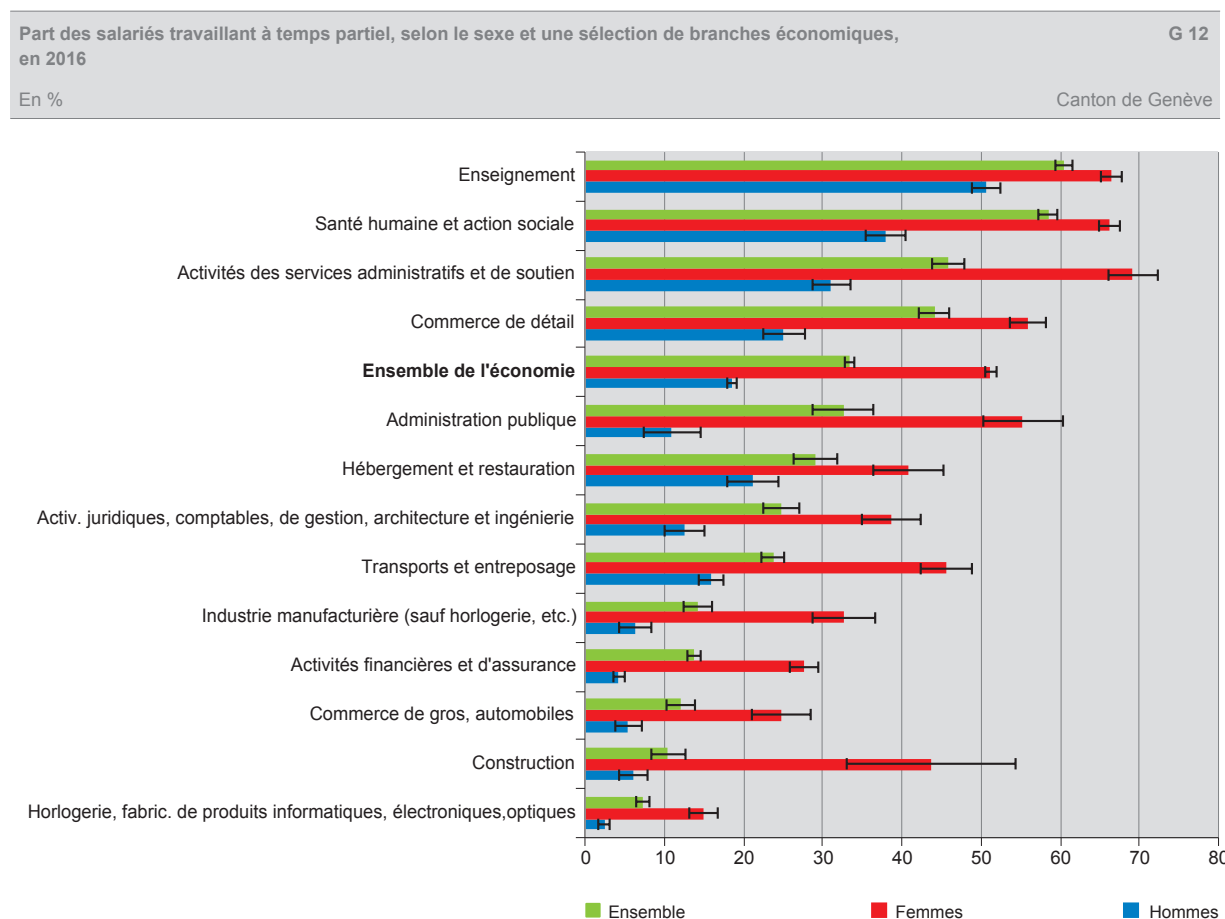
Ainsi, le temps partiel concerne plus d'un employé de sexe masculin sur deux dans l'enseignement (public et privé ; 51 %) et plus d'un sur trois dans la branche de la santé et de l'action sociale (38 %). Du côté des femmes, elles sont deux tiers à travailler à temps partiel dans ces deux branches.

A noter que, même si globalement le travail à temps partiel est plus fréquent dans le secteur public, il est plus répandu dans le secteur privé que dans le public dans l'enseignement (71 % contre 55 %) ainsi que dans la santé humaine et l'action sociale (64 % contre 51 %).

Dans les métiers de la santé, la fréquence du temps partiel diminue avec la hausse du niveau de qualification. Parmi les hommes, 60 % des aides-soignants et gardes

d'enfants sont à temps partiel, tandis que la proportion atteint 31 % dans les professions intermédiaires de la santé (infirmiers, techniciens, assistants-médicaux, ambulanciers, opticiens, etc.) et 33 % pour les spécialistes de la santé (médecins salariés, pharmaciens, dentistes, physiothérapeutes, etc.).

Du côté des femmes, le niveau de qualification a moins d'effets. Le recours au temps partiel des aides-soignantes et gardes d'enfants (71 %) devance de peu celui des professions intermédiaires de la santé (67 %). Parmi les femmes spécialistes de la santé, la proportion de personnes à temps partiel atteint 54 %.



Source : OFS / OCSTAT - Enquête sur la structure des salaires

Temps partiel répandu parmi les bas salaires

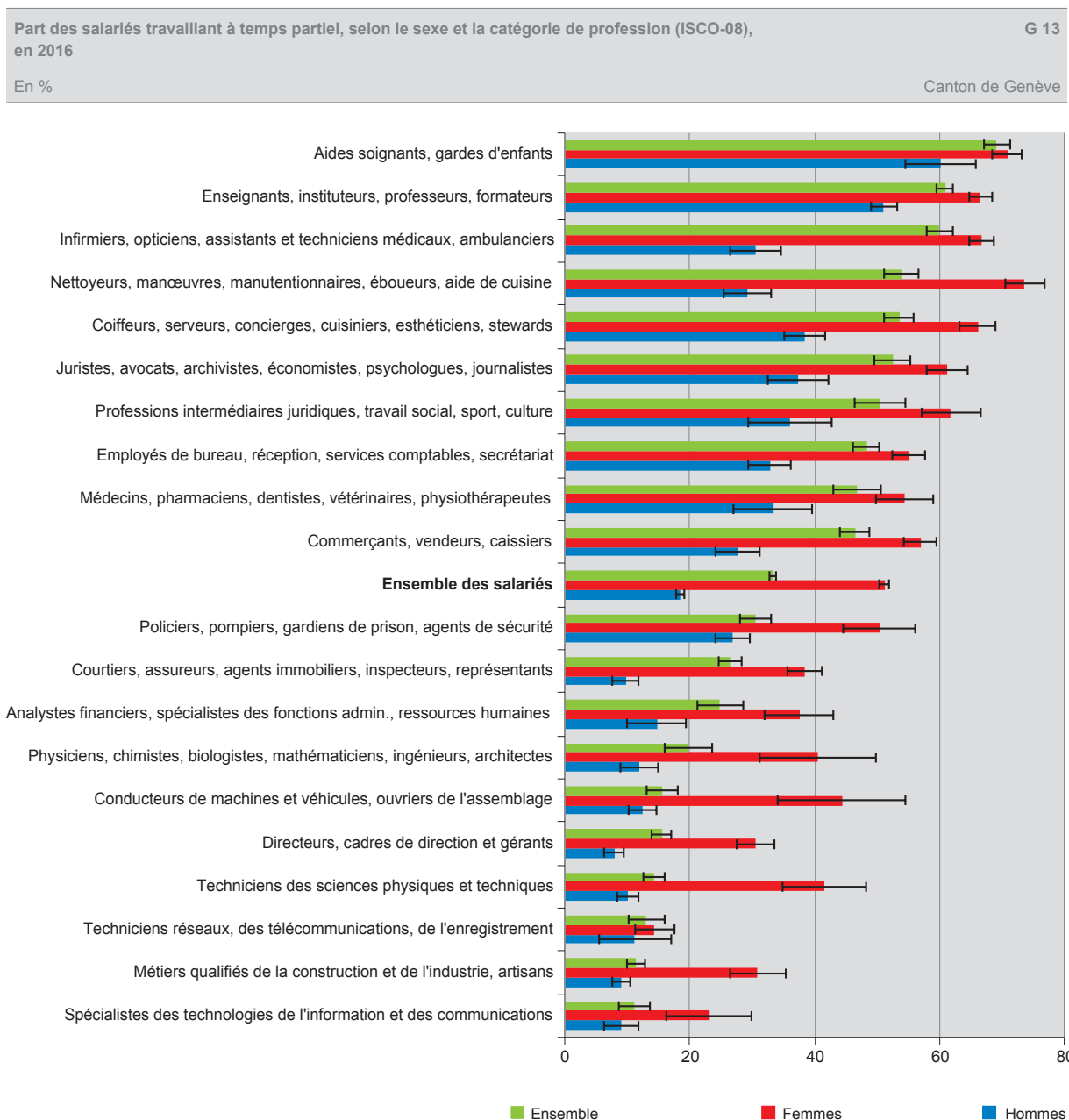
Dans les professions élémentaires, qui offrent de faibles niveaux de salaires et ne nécessitent pas de formation particulière (professions du nettoyage, manutentionnaires, manœuvres, aides de cuisine, éboueurs, etc.), le temps partiel est plus élevé que la moyenne : 29 % pour les hommes et 73 % pour les femmes. Au sein de cette catégorie, les manœuvres du secteur secondaire se distinguent cependant par un faible recours au travail à temps partiel.

D'autres catégories de professions parmi les moins rémunératrices du secteur tertiaire sont également concernées par une forte proportion de salariés travaillant à temps partiel : personnel de services directs aux particuliers (par exemple : coiffeurs, serveurs, concierges, cuisiniers, esthéticiens; 38 % des hommes et 66 % des femmes) ainsi que commerçants, caissiers et vendeurs (28 % des hommes et 57 % des femmes).

Branches et professions où le temps partiel est plutôt rare

Les domaines économiques où le travail à temps partiel est sous représenté se concentrent dans les branches du secteur secondaire, particulièrement pour les hommes, et dans plusieurs branches du secteur tertiaire dans lesquelles les rémunérations sont plutôt élevées, comme les activités financières et d'assurance (4 % des hommes et 28 % femmes) ou le commerce de gros (qui comprend les activités de négoce ; 5 % et 25 %). L'horlogerie (et fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques) se distingue par la rareté du temps partiel (2 % et 15 %), inférieur à celui du reste de l'industrie manufacturière (6 % et 33 %).

Dans l'ensemble, les professions techniques, les professions liées aux services financiers et à l'administration d'entreprises, celles à forte composante hiérarchique et les métiers qualifiés du secteur secondaire se distinguent par une faible proportion de travailleurs à temps partiel.



Source : OFS / OCSTAT - Enquête sur la structure des salaires

2.4 Modélisation de la probabilité de travailler à temps partiel

L'analyse simultanée des facteurs favorisant ou non le travail à temps partiel permet de confirmer plusieurs résultats cités précédemment, mais aussi d'obtenir une vision plus complète du phénomène.

La modélisation (régression logistique) présentée ici est effectuée à partir des données de l'enquête sur la structure des salaires (voir partie 3) uniquement, car, des deux sources de données utilisées dans cette publication, il s'agit de la plus riche en termes de caractéristiques liées à la situation professionnelle. En raison de leur périmètre différent, il n'est pas possible de combiner directement ces deux sources. De ce fait, plusieurs facteurs potentiels du travail à temps partiel ne peuvent pas être pris en compte, car ils ne sont pas disponibles dans l'enquête sur la structure des salaires. Parmi ceux-ci, citons les informations relatives à la composition du ménage et, en premier lieu, le nombre d'enfants à charge.

L'analyse descriptive ayant fait apparaître le fait que les effets du travail à temps partiel sont très différents pour les femmes que pour les hommes, il est apparu pertinent de modéliser de manière séparée ces deux catégories de salariés.

La modélisation confirme deux des résultats principaux observés :

- Le sexe est de loin la caractéristique la plus discriminante dans le fait de travailler ou non à temps partiel : toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'être à temps partiel est beaucoup plus élevée pour les femmes.
- Le fait d'être marié diminue la probabilité d'être à temps partiel pour les hommes, tandis qu'il l'augmente sensiblement pour les femmes. Plus encore, pour les femmes, l'état matrimonial est le facteur explicatif principal du travail à temps partiel. Pour les hommes en revanche, son influence est moindre.

La part du travail à temps partiel varie moins entre les branches pour les femmes que pour les hommes. Pour les hommes, la probabilité de travailler à temps partiel est extrêmement réduite, toutes choses égales par ailleurs, dans le secteur secondaire et, dans le secteur tertiaire, pour les salariés actifs dans les télécommunications, l'informatique, les activités financières et d'assurance ou le commerce de gros.

A l'autre extrémité, travailler dans l'enseignement, la santé ou le social augmente fortement les probabilités de ne pas être à plein temps. Il en va de même pour les activités liées à l'emploi (qui comprennent l'ensemble des travailleurs salariés par des agences de placement et des entreprises de travail temporaire).

Parmi les femmes, si les branches concernées sont souvent les mêmes que parmi les hommes, les écarts entre les branches propices au temps partiel et celles défavorables sont moindres.

Parmi les hommes, la probabilité d'être à temps partiel est plus faible pour les employés ayant un salaire (standardisé à 40 heures hebdomadaire) supérieur à 6 000 francs par mois que pour les salariés ayant un salaire inférieur à ce montant. Pour les femmes, en revanche, l'effet du salaire n'est pas statistiquement significatif.

Il y a tout de même quelques similitudes entre les hommes et les femmes.

Au sein des entreprises de moins de 20 employés, le travail à temps partiel est plus fréquent, toutes choses égales par ailleurs, que dans les grandes entreprises.

Les hommes ont une plus grande probabilité de travailler à temps partiel s'ils travaillent dans l'entreprise depuis moins de 5 ans. Pour les femmes, l'effet est dans la même direction, mais son intensité est faible.

Par ailleurs, quel que soit le sexe, les Suisses ont une plus grande probabilité de travailler à temps partiel que les étrangers.

En ce qui concerne, le niveau de formation, le travail à temps partiel est plus rare, toutes choses égales par ailleurs, pour les personnes ayant un CFC ou une maturité, que pour les personnes sans formation ou qui, au contraire, sont titulaires d'un diplôme universitaire.

Enfin, l'absence de responsabilités hiérarchiques et le fait d'exercer un métier nécessitant peu de qualifications augmentent la probabilité de travailler à temps partiel.

FACTEURS DE LA PROPENSION À TRAVAILLER À TEMPS PARTIEL, EN 2016

CANTON DE GENÈVE

Facteurs	Catégories	Influence		
		référence	Hommes	Femmes
Sexe	Homme Femme	référence +++		
Age	Moins de 25 ans	++	+	++
	25-34 ans	--	--	--
	35-44 ans	-	--	+/-
	45-54 ans	-	-	+/-
	55 ans ou plus	référence	référence	référence
Etat matrimonial	Marié	+	-	++
	Célibataire	référence	référence	référence
	Autres	-	-	+/-
Origine / Type de permis	Suisse	référence	référence	référence
	Permis d'établissement C	--	--	--
	Travailleur frontalier (permis G)	--	--	--
	Permis de séjour B	--	--	--
	Autres	+/-	+/-	--
Salaire brut mensuel (standardisé à 40 h./semaine)	Moins de 6 000 francs	référence	référence	référence
	6 000 - 8 999 francs	-	--	+/-
	9 000 francs ou plus	-	--	+/-
Niveau de formation	Degré secondaire 1 (scolarité obligatoire)	référence	référence	référence
	Degré secondaire 2 (CFC, Maturité)	--	--	--
	Degré tertiaire (HES, Université)	-	+/-	-
Niveau de compétences de la profession exercée (ISCO-08)	Tâches complexes et prises de décision (direction et professions intellectuelles)	-	+/-	-
	Tâches pratiques complexes nécessitant des compétences spécialisées	-	+/-	-
	Tâches pratiques ou administratives nécessitant une formation professionnelle	référence	référence	référence
	Tâches physiques ou manuelles simples	+	+	++
Branche économique de l'entreprise (NOGA 2008)	Industrie extractive, énergie (05-09, 35-39)	---	---	+/-
	Industrie manufacturière, sauf horlogerie (10-33, sauf 26)	---	---	--
	Horlogerie, fabrications de produits électroniques et optiques (26)	---	---	---
	Construction (41-43)	---	---	--
	Commerce de gros, vente et réparation d'automobiles (45-46)	---	---	---
	Commerce de détail (47)	référence	référence	référence
	Transports et entreposage (49-53)	-	+/-	+/-
	Hébergement et restauration (55-56)	--	--	--
	Édition, audiovisuel et diffusion (58-60)	++	+++	++
	Télécommunications, informatiques, services d'information (61-63)	---	---	--
	Activités financières et d'assurance (64-66)	---	---	--
	Activités immobilières (68)	--	+/-	--
	Activités juridiques et comptables, conseil de gestion, architecture et ingénierie (69-71)	--	--	--
	R & D, autres activités scientifiques et spécialisées (72-75)	+/-	+/-	+/-
	Activités de services administratifs et de soutien (77, 79-82)	++	++	++
Activités liées à l'emploi (78)	+++	+++	++	
Administration publique (84)	+/-	+/-	+	
Enseignement (85)	+++	+++	++	
Santé humaine et action sociale (86-88)	++	+++	++	
Arts, spectacles et activités récréatives (90-93)	++	++	++	
Autres activités de service (94-96)	+/-	+	-	
Position professionnelle	Cadre supérieur ou moyen	--	--	---
	Cadre inférieur	--	--	--
	Responsable des travaux	-	--	-
	Sans fonction d'encadrement	référence	référence	référence
Ancienneté	5 ans ou moins	+	++	+
	Plus de 5 ans	référence	référence	référence
Taille de l'entreprise	Moins de 20 employés	++	++	++
	20 - 249 employés	+	+/-	+
	250 employés ou plus	référence	référence	référence

Guide de lecture

Individu de référence (modèle Hommes) : Un homme de 55 ans ou plus, célibataire, de nationalité suisse, ayant un salaire mensuel brut inférieur à 6 000 francs, une formation de degré secondaire 1, salarié d'une entreprise privée de commerce de détail de 250 employés ou plus en tant que vendeur, sans fonction d'encadrement et avec plus de 5 ans d'ancienneté.	Légende augmente fortement la probabilité de travailler à temps partiel pas significativement différent de la catégorie de référence diminue fortement la probabilité de travailler à temps partiel	+++
		++
		+
		+/-
		-

Exemples : • (Etat matrimonial) Un homme <i>marié</i> ayant, pour les autres facteurs, les mêmes caractéristiques que l'individu de référence à une probabilité légèrement plus faible (-) de travailler à temps partiel que ce dernier. • (Branche économique) Un homme travaillant dans la branche de la <i>santé humaine et action sociale</i> et ayant, pour les autres facteurs, les mêmes caractéristiques que l'individu de référence à une probabilité nettement plus forte (+++) de travailler à temps partiel que ce dernier.		

Source : OFS / OCSTAT - Enquête sur la structure des salaires

3. SOURCES DES DONNÉES ET MÉTHODOLOGIE

La présente publication est fondée sur deux sources de données représentant deux champs d'observation différents. Les résultats peuvent donc logiquement différer d'une source à l'autre. De plus, les deux sources étant des enquêtes par échantillonnage, tous les résultats produits sont des estimations, qui sont soumis à une erreur d'échantillonnage mesurable sous la forme d'un intervalle de confiance.

Relevé structurel et recensement de la population

La première source mobilisée est le relevé structurel de la population et des ménages, enquête fédérale qui fait partie du système de recensement de la population. Cette enquête offre des résultats sur les personnes résidant en ménage privé dans le canton de Genève, ainsi que sur leurs ménages. Les fonctionnaires internationaux, les diplomates et les membres de leur famille ne font pas partie du champ de l'enquête.

Pour les résultats liés à la personne cible de l'enquête, les données de 2016 sont prises en compte. En tant qu'enquête auprès des personnes, elle permet par exemple de savoir si un salarié ne travaillant pas à plein temps dispose ou non de plusieurs emplois. Le volet ménages de cette enquête permet également d'analyser le phénomène du travail à temps partiel en fonction du type de ménage et du nombre d'enfants. Pour les résultats liés au ménage, les données 2015 à 2017 sont regroupées afin de disposer de davantage d'observations et ainsi d'améliorer la qualité de l'estimation.

Les évolutions entre 1970 et 2016 sont effectuées avec les données du recensement de la population, mené tous les 10 ans de 1970 à 2000, puis avec les données du relevé structurel dès 2010. Les données du recensement ont été harmonisées avec celles du relevé structurel afin de permettre les comparaisons dans le temps.

Enquête suisse sur la structure des salaires

La seconde source, l'enquête suisse sur la structure des salaires, est une enquête auprès des entreprises. Les données 2016 sont exploitées ici pour le canton de Genève. Le champ de l'enquête concerne cette fois les personnes salariées travaillant à Genève, peu importe leur pays ou canton de résidence. De plus, seules les entreprises des secteurs secondaire et tertiaire (sans le secteur public international) comptant trois emplois au minimum sont prises en considération. Cette enquête fournit de nombreuses informations relatives au salarié, au poste qu'il occupe, à son salaire et à l'entreprise qui l'emploie.

Au contraire du relevé structurel, elle ne permet toutefois pas de savoir si un même salarié a plusieurs emplois dans différentes entreprises. De plus, elle ne renseigne pas sur le type de ménage et le nombre d'enfants du salarié, dimension importante pour l'étude du travail à temps partiel.

NUMÉROS PARUS

- 2011 38 Les Genevois et leur santé
Enquête suisse sur la santé 2007
- 39 Projections démographiques pour le canton de Genève
Population résidante de 2010 à 2040
- 40 Salaires et main-d'œuvre étrangère dans le canton de Genève de 2000 à 2008
Résultats des enquêtes sur la structure des salaires 2000 à 2008
- 41 Statistique suisse de l'aide sociale
Résultats pour le canton de Genève en 2009
- 2012 42 La précarité à Genève dans une optique territoriale
- 43 Structure de l'emploi et salaires dans le secteur public à Genève
Résultats de l'enquête sur la structure des salaires (LSE) 2010
- 44 La culture à Genève : éléments statistiques
- 45 Les Genevois et le travail
Résultats de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) 2000 - 2009
- 2013 46 La construction dans le canton de Genève
50 ans d'observation statistique
- 47 Mixité sociale et niveau de revenus dans le canton de Genève
- 2014 48 Les ménages dans le canton de Genève
Résultats du relevé structurel 2011
- 49 Revenu et fortune à l'âge de la retraite
Données fiscales sur les personnes physiques imposées au barème ordinaire 2010
- 2015 50 Les Genevois et leur santé
Enquête suisse sur la santé (ESS), résultats comparés 1992 - 2012
- 2016 51 Conditions d'habitation en 2011 - 2013
- 52 La participation des étrangers aux élections communales de 2007 à 2015
- 53 Projections démographiques pour le canton de Genève
Population résidante de 2016 à 2040
- 54 Enquêtes sur les familles et les générations 2013
- 2017 55 Population du canton de Genève selon l'origine et le statut migratoire
Résultat 2012-2014 et évolution depuis 1960
- 2018 56 Le profil des genevois naturalisés
- 2019 57 Projection du nombre de ménages et de logements dans le canton de Genève jusqu'en 2040
- 58 Les binationaux dans le canton de Genève
Résultats 2014-2016
- 59 La mobilité des habitants du canton de Genève
Résultats des microrecensements mobilité et transports (MRMT) 2000 à 2015
- 60 Revenu et fortune des ménages genevois
Résultats 2014-2015

PUBLICATIONS DE L'OFFICE CANTONAL DE LA STATISTIQUE

COLLECTION DONNÉES GÉNÉRALES

Mémento statistique

Synthèse annuelle des données essentielles sur le canton et les communes. Brochure en format de poche, éditée en juin, avec le soutien de la Banque cantonale de Genève (BCGE). Disponible en format papier.

Bulletin statistique mensuel

Choix des principales statistiques disponibles à une fréquence infra-annuelle. Diffusé en collaboration avec la Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG).

ANALYSES

Communications statistiques

Série consacrée à l'analyse détaillée de statistiques ou d'enquêtes, l'accent étant mis sur le commentaire. Disponible en format papier.

Informations statistiques

Résultats de statistiques ou d'enquêtes, mis en perspective par un commentaire concis, des graphiques et des tableaux de synthèse.

Reflets conjoncturels

Cahier trimestriel, complété d'un supplément annuel, présentant une analyse commentée de la conjoncture économique pour le canton de Genève.

OBSERVATOIRE STATISTIQUE TRANSFRONTALIER

Synthèse annuelle et fiches thématiques concernant la région transfrontalière. Publications réalisées en collaboration avec l'INSEE Auvergne-Rhône-Alpes. Disponible en format papier.

Ces publications sont téléchargeables gratuitement sur le site Internet de l'OCSTAT : <http://www.ge.ch/statistique>