

Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants

Ariane Pailhé
Anne Solaz

Institut national d'études démographiques/Unité
Démographie économique.

S'il paraît évident que les naissances n'affectent pas de façon symétrique le parcours professionnel des hommes et des femmes, rares sont les enquêtes quantitatives qui permettent de mesurer ces effets. Un des objectifs de l'enquête Familles et employeurs, menée par l'INED et l'INSEE en 2004-2005, est d'évaluer l'impact des naissances sur la carrière des deux parents. L'enquête combine pour cela des déclarations sur la situation professionnelle l'année suivant chaque naissance et un calendrier d'activité professionnelle et familiale. Pour les hommes, si la naissance s'accompagne parfois d'une modification de l'activité professionnelle, il s'agit de changements de poste ou d'emploi ou d'une augmentation de l'activité ou des responsabilités. L'arrivée d'un enfant est plus souvent liée à des ruptures de trajectoires pour les femmes, cet effet étant croissant au fil des naissances. Suite à une première naissance, les changements sont assez divers : démission ou arrêt d'activité, congé parental à temps plein, changement d'emploi, temps partiel, chômage. Suite à une deuxième ou une troisième naissance, une plus grande proportion de femmes ont pris un congé parental ou un temps partiel. Au fil des naissances se creusent donc les écarts de carrière entre hommes et femmes.

Les événements démographiques – tels les mises en couple, les naissances, le départ des enfants du domicile parental ou la séparation – sont des moments clés de la vie familiale, mais aussi professionnelle. Même si le calendrier des naissances est de mieux en mieux maîtrisé grâce à la diffusion de la contraception, l'arrivée d'un enfant est un bouleversement majeur qui implique une redéfinition

des rôles de chacun des parents. Ainsi, l'inégale division du travail domestique entre le père et la mère s'accroît au fil des naissances (Brousse, 2000). Si la sphère domestique a fait l'objet de nombreuses recherches, en particulier grâce aux enquêtes Emplois du temps et aux travaux qualitatifs, peu d'études quantitatives, en France, se centrent sur les conséquences des naissances sur la sphère professionnelle, alors que la littérature internationale foisonne, au contraire, sur ce thème (Cramer, 1979 ; Desai et Waite 1991 ; Gutierrez-Domènech, 2005 ; Joesch, 1994 ; Dex et al., 1998 ; McLaughlin, 1982 ; Miller, 1993 ; Wenk et Garrett 1992 ; Young, 1978 ; Vlasblom et Schippers, 2006). Or, même si les mères continuent majoritairement de travailler en France (Afsa et Buffeteau, 2006), le taux d'emploi des femmes âgées de 20 ans à 49 ans (1) (de 72 % en moyenne en 2003) (2) varie selon la configuration familiale. Alors qu'il s'établit à 77 % pour les femmes sans enfant, il diminue pour les mères d'un ou deux enfants âgés de moins de 12 ans (respectivement 73 % et 64 %), et plus encore pour les mères d'au moins trois enfants âgés de moins de 12 ans (40 %).

Néanmoins, le modèle dominant est celui des couples bi-actifs : parmi les couples âgés de 20 ans à 49 ans dans lesquels au moins un conjoint a un emploi, les deux conjoints travaillent dans 70 % des cas, l'homme est le seul pourvoyeur de ressources dans 25 % des couples, la femme seule pourvoyeuse dans 5 % des cas (Eurostat, 2003 – *Labour force survey*). Cette forte participation tient pour partie à la politique familiale française, assez généreuse et diversifiée (3).

Cet article est une version approfondie du quatre-pages de l'INED, *Populations et Sociétés*, « **Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes** », n° 426, septembre 2006.

(1) Le taux d'emploi mesure la part des actives occupées par rapport à la population de cette tranche d'âge.

(2) Données Eurostat 2003.

(3) En effet, depuis les années 1970, un ensemble de prestations financières et en nature, liées au statut d'activité, ont accompagné la progression de l'activité féminine (Hantrais et Letablier, 1996). Le taux de dépenses publiques orientées vers la famille (2,8 % du PIB en 2003) dépasse la moyenne européenne (2,1 %) (données Eurostat). Ce taux est plus élevé encore (3,6 % du PIB), une fois prises en compte les aides fiscales pour les familles (Adema et Ladaïque, 2005).

Principalement en raison du manque de données longitudinales comprenant des informations sur les carrières et sur le calendrier génésique, il existe peu d'informations quantitatives sur les effets des naissances sur les carrières des hommes et des femmes en France. On sait qu'avoir un jeune enfant favorise le retrait des femmes du marché du travail plutôt que le passage à temps partiel (Coutrot *et al.*, 1997). Il ressort un fort effet de cohorte : la part des femmes s'interrompant pour élever un enfant diminue au fil des générations et s'élève avec la descendance finale (Algava et Bonnet, 2004). En outre, à chaque naissance supplémentaire, le pourcentage de femmes restant sur le marché du travail chute. L'extension de l'APE au deuxième enfant en 1994 a contrebalancé cette tendance en augmentant sensiblement le nombre de femmes s'arrêtant de travailler après une deuxième naissance (Piketty, 2005 ; Afsa, 1996 et 1998).

À l'exception d'une étude sur les pères bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation (Boyer, 2004), les recherches s'intéressent majoritairement aux effets des naissances sur les carrières féminines et peu sur celles des hommes, supposant implicitement que l'ajustement repose uniquement sur les femmes. Les quelques études quantitatives existantes sur ce sujet révèlent l'existence d'une prime à la paternité, alors qu'avoir un enfant est négatif pour les carrières féminines. Pour Charles Gadéa et Catherine Marry (2000), il existe une relation positive entre la descendance finale des hommes ingénieurs et leur réussite professionnelle. De même, Dominique Meurs et Sophie Ponthieux (2000) montrent qu'avoir un enfant a un effet significativement positif sur les salaires masculins et négatif sur les salaires féminins, en raison des interruptions de carrière que les naissances engendrent (4). Cette prime peut aussi s'expliquer par un surinvestissement des pères dans la sphère marchande (Fermanian et Lagarde,

Encadré 1

L'enquête Familles et employeurs

Menée en collaboration avec l'INSEE en 2004-2005, l'enquête Familles et employeurs de l'INED porte sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Il s'agit d'une double enquête menée en France métropolitaine auprès de 9 745 hommes et femmes âgés de 20 ans à 49 ans (deux personnes au maximum par ménage) et auprès de leur employeur éventuel. Les données du volet familles sont exploitées ici. On étudie les répercussions sur l'activité professionnelle des actifs occupés pour chacune des naissances qu'ont eues les personnes enquêtées, soit au total 4 928 naissances pour les femmes et 5 403 naissances pour les hommes.

Encadré 2

Les questions exploitées

Dans l'année qui a suivi l'arrivée de <prénom>, avez-vous...

- changé d'emploi ?
- changé de poste chez le même employeur ?
- démissionné, arrêté de travailler ?
- connu une période de chômage ?
- pris un temps partiel ?
- pris un congé parental à temps plein ?
- changé d'horaires chez le même employeur ?
- il n'y a eu aucun changement de ce type
- sans objet (en congé de maternité ou naissance récente).

Dans l'année qui a suivi l'arrivée de <prénom>, avez-vous...

- réduit votre activité professionnelle ou vos responsabilités ?
- augmenté votre activité ou vos responsabilités (heures supplémentaires, passage à temps plein, etc.) ?
- modifié vos horaires sans changer la durée de travail ?
- il n'y a pas eu de changement de ce type
- sans objet (en congé de maternité, naissance récente, décès)

À la suite de chacune de ces deux questions était posée la question suivante : Ce changement est-il lié à la naissance de l'enfant ?

1998). Si les recherches existantes s'intéressent peu aux hommes, c'est aussi parce qu'elles sont centrées sur les ajustements les plus visibles : cessation d'activité professionnelle ou prise de temps partiel, et ce type d'ajustement concerne peu les hommes. Ainsi, un homme sur cent potentiellement bénéficiaires de l'APE prend effectivement un congé parental rémunéré contre une femme sur trois (Boyer et Renouard, 2003).

Une nouvelle enquête permet de compléter les résultats des travaux sur l'impact des naissances en matière de trajectoires professionnelles des hommes et des femmes. En effet, l'enquête Familles et employeurs (encadré 1), menée par l'INED en collaboration avec l'INSEE, permet de connaître les transitions professionnelles suivant la naissance de chaque enfant. À partir de l'exploitation de cette enquête (encadré 2), cet article a pour objectif d'étudier en quoi les naissances affectent le parcours professionnel des hommes et des femmes ; plus globalement, il tente de saisir les conséquences des naissances sur la division sexuelle du travail. Quels sont, en effet, les types d'ajustement observés par les pères et les mères ? Et ces derniers diffèrent-ils selon le rang de l'enfant ? L'intérêt porté à la dynamique des ajustements au fil des naissances constitue la principale nouveauté par rapport aux travaux précédemment cités (encadré 3).

(4) Lorsque l'on contrôle par l'expérience réelle des femmes, l'effet des enfants devient non significatif, c'est-à-dire que les enfants entraînent des interruptions de carrière préjudiciables aux salaires féminins, ce d'autant plus que les carrières se font essentiellement entre 30 et 40 ans, justement aux âges où les femmes ont leurs enfants.

Les femmes opèrent davantage de transitions professionnelles

À court terme, les naissances ont un effet très différencié sur la situation professionnelle des pères et des mères. L'observation de la situation professionnelle des parents qui travaillaient avant la naissance est, à ce titre, très parlante : seuls 20 % des pères qui travaillent avant une naissance déclarent un changement professionnel l'année suivante, qu'il s'agisse d'un changement de statut, d'horaire ou d'intensité du travail, alors que la moitié des mères sont dans ce cas (graphique 1, p. 8). Si on considère les transitions professionnelles déclarées liées à la naissance, les hommes sont encore moins nombreux à en déclarer (6 % des actifs occupés avant la naissance). Au contraire, les femmes qui connaissent un changement professionnel autour de la naissance l'associent plus facilement à cet événement que les hommes : 40 % des mères actives déclarent un changement professionnel lié à la naissance l'année suivante, soit vingt fois plus que les hommes. Il est possible que les hommes anticipent la naissance et modifient leur activité avant celle-ci ; en ce cas leurs transitions seraient sous-estimées, mais ce phénomène pourrait également s'observer pour les femmes. Les données de l'enquête ne permettent pas de mesurer ce type de comportement. Néanmoins, les résultats obtenus sur les trajectoires professionnelles post-naissances à partir du calendrier professionnel, qui offre des données plus factuelles et objectives, montrent les mêmes tendances.

La fréquence des transitions professionnelles post-naissances n'est pas la même pour les premières naissances et les autres. Près de quatre femmes sur dix en emploi connaissent une modification de leur activité professionnelle après une première naissance, elles sont près de six sur dix pour une troisième. De plus, les femmes déclarent d'autant plus le changement de situation professionnelle lié à la naissance que le rang est élevé (71 % des changements pour une première naissance, 86 % pour une deuxième et 91 % pour une troisième). Pour les hommes, au contraire, l'impact des naissances sur la situation professionnelle varie peu au fil des naissances.

En outre, le type de changement professionnel n'est pas de même nature pour les hommes et les femmes (tableau 1 et graphique 2, p. 9). Les mères quittent le plus souvent leur emploi – provisoirement ou non – ou diminuent leur temps de travail. Au-delà de ces mobilités assez connues, près d'un sixième des femmes connaissent d'autres types de transitions : 5 % changent de poste ou d'emploi sans avoir modifié leur activité ou leurs responsabilités, 4 % diminuent leur activité ou leurs responsabilités, 3 % remanient leurs horaires sans faire varier

Encadré 3

La mesure des différents types d'ajustement

Les données de l'enquête Familles et employeurs présentent un intérêt, pour le propos de cet article, de deux ordres :

- L'enquête demande, pour chaque naissance et à chacun des parents, quelles ont été les transitions professionnelles connues l'année suivant la naissance de chaque enfant. Les changements considérés peuvent être soit relatifs au statut d'activité (passage de l'emploi à l'inactivité, à un congé parental ou au chômage), au poste ou à l'emploi, soit des modifications de temps de travail (passage à temps partiel, augmentation ou diminution des heures de travail), ou d'horaires de travail (changements de plages horaires). En cas de transition professionnelle, il était demandé à la personne si le changement était lié à la naissance de l'enfant (voir encadré 2), ce qui permet de relier directement l'évolution des parcours professionnels aux naissances.

Ces questions étant rétrospectives, l'étude n'est pas exempte de possibles rationalisations *ex post* des conséquences de la naissance. Néanmoins, ces questions restent très factuelles et sont posées en deux temps afin de se prémunir au mieux de ce biais éventuel.

Elles ont été posées aux parents des générations 1955-1985 (*) pour chacun de leurs enfants ; on compte donc autant de réponses que d'enfants. En outre, l'information était recueillie, dans la mesure du possible, auprès de chacun des parents, soit au total, 13 742 observations.

- Ces questions peuvent être mises en relation avec la grille biographique qui décrit, pour chaque personne interrogée, son parcours professionnel détaillé depuis l'âge de 18 ans. Les informations recueillies sont les périodes d'emploi à temps partiel ou complet, de chômage, d'inactivité, de congé parental et d'éducation. Sont distinguées les périodes d'emploi durant plus, ou moins, de six mois. La mise en parallèle des calendriers familiaux et professionnels permet de saisir des éventuelles ruptures de parcours et les durées de ces ruptures.

À partir des questions posées dans l'enquête, une typologie des transitions professionnelles a été construite en distinguant sept formes d'ajustement :

- pas de changement ;
- sortie de l'emploi : chômage, inactivité ou congé parental ;
- réduction de l'activité ou des responsabilités (qu'il y ait eu ou pas un changement de poste ou d'emploi) ;
- baisse du temps de travail : passage à temps partiel ou réduction de degré de temps partiel ;
- changement d'horaires sans modification de la durée de travail ;
- changement de poste ou d'emploi sans variation de l'activité ou des responsabilités ;
- augmentation de l'activité professionnelle et/ou des responsabilités (qu'il y ait eu ou pas un changement de poste ou d'emploi).

(*) À la date de l'enquête, ces générations sont âgées de 20 ans à 49 ans.

leur durée de travail, 2 % augmentent au contraire leur activité ou leurs responsabilités. Lorsqu'ils connaissent une transition, les hommes déclarent le plus souvent avoir changé de poste ou d'emploi sans modification de leur niveau d'activité, ou avoir accru leurs responsabilités.

Pour les femmes, le type de transition dépend en outre du rang de naissance. Au fil des naissances, les mères qui travaillaient avant la naissance changent moins souvent de poste ou d'emploi, d'horaires, et sont moins nombreuses à accroître leur activité. En revanche, elles sont plus nombreuses à diminuer leur temps de travail pour une naissance de rang 2 que pour une naissance de rang 3.

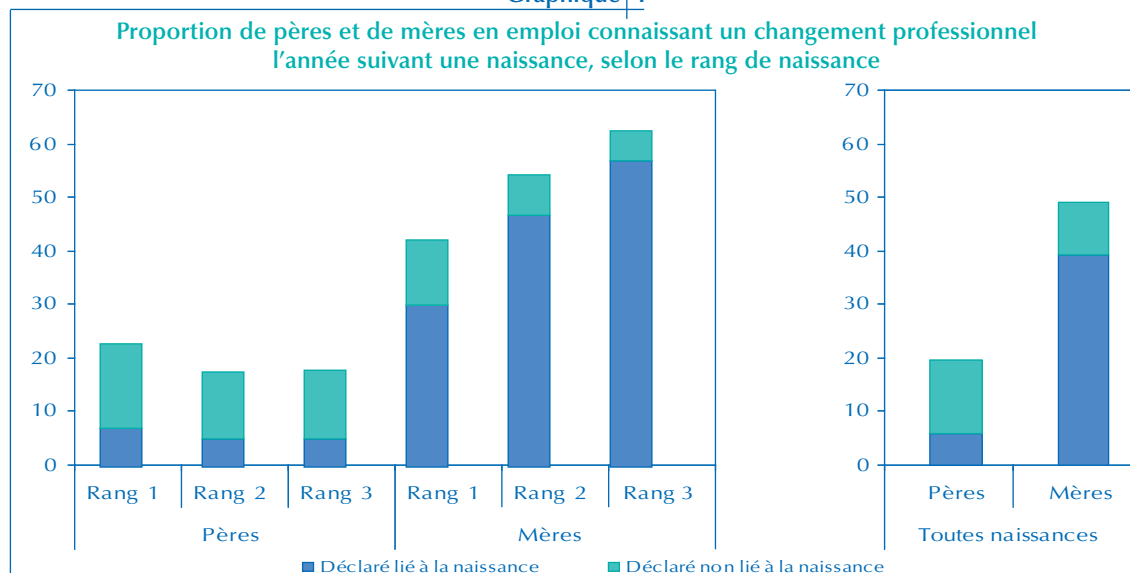
Les transitions connues par les hommes, notamment les changements de poste ou d'emploi et l'augmentation de l'activité, sont peu déclarées comme liées à la naissance. En revanche, comme pour les femmes, les modifications d'horaires le sont plus souvent. Concernant les sorties du marché du travail, le rôle des naissances diverge quant à lui très fortement selon le sexe : très dépendantes des naissances pour les femmes, elles le sont plus rarement pour les hommes. Les transitions masculines semblent donc davantage liées à leur environnement professionnel, aux contraintes ou

aux opportunités qu'ils peuvent rencontrer sur le marché du travail, alors que les femmes les associent plus volontiers aux naissances. Outre leurs implications directes, les naissances représentent également un coût d'opportunité pour les femmes. En effet, les naissances empêchent les femmes d'avoir des promotions qu'elles auraient pu avoir sans l'arrivée d'enfant, d'autant plus qu'elles se produisent au moment où les carrières se font.

Des interruptions d'activité professionnelle plus fréquentes chez les femmes

La proportion de femmes interrompant leur activité professionnelle s'accroît significativement avec le rang de naissance. Le recours au congé parental se développe nettement au fil des naissances : 6 % des mères qui travaillaient avant la naissance du premier enfant déclarent prendre un congé parental à temps plein après. Cette proportion s'élève à 20 % pour une deuxième naissance et atteint 35 % pour une troisième. Le congé parental est donc très prisé, d'autant que la prestation qui peut lui être associée, l'APE (5), peut être depuis 1994 prise dès la deuxième naissance, et dès la première à partir de janvier 2004 (pour une durée maximale de six mois) (6).

Graphique 1



Source : calculs des auteures à partir de l'enquête Familles et employeurs, INED-INSEE.
Champ : actifs occupés avant la naissance, générations 1955-1985.

(5) L'APE est une prestation versée aux pères ou aux mères d'au moins deux enfants, dont l'un a moins de trois ans, ayant interrompu totalement ou partiellement leur activité professionnelle. Sont bénéficiaires ceux qui ont travaillé au moins deux ans dans les cinq ans qui précèdent la naissance, l'adoption ou l'arrivée d'un enfant de rang 2 ; deux ans dans les dix ans pour un enfant de rang 3. Elle est versée jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant pour lequel elle est demandée et son montant est forfaitaire. À partir du 1^{er} janvier 2004, la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) se substitue aux allocations liées à la petite enfance : l'APJE (allocation pour jeune enfant), l'AAD (allocation d'adoption), l'APE (allocation parentale d'éducation), l'AFEAMA (aide à l'emploi d'une assistante maternelle agréée) et l'AGED (allocation de garde d'enfant à domicile).

(6) Les données ne nous permettent pas de distinguer, parmi les personnes en congé parental, celles qui bénéficient de l'APE.

Tableau 1

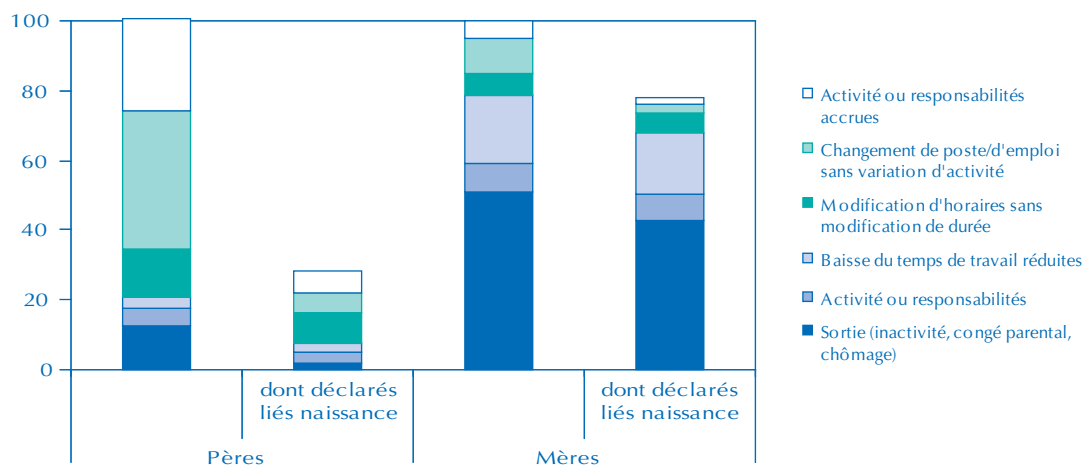
Types de transitions professionnelles après une naissance, selon le sexe et le rang de naissance

	Femmes				Hommes			
	Total	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Total	Rang 1	Rang 2	Rang 3
Pas de changement	50,2	65,9	57,7	37,1	79,6	77,7	83,1	81,7
Changement								
Sortie (inactivité, congé parental, chômage)	26,1	12,1	18,4	43,0	2,6	2,8	2,1	2,6
Activité ou responsabilités réduites	4,1	2,3	3,7	2,8	1,1	0,3	0,7	1,3
Baisse du temps de travail	8,9	6,5	12,5	10,3	0,5	0,1	0,4	0,6
Modification d'horaires sans variation de durée	3,2	2,1	1,6	1,9	2,8	1,7	1,8	2,3
Changement de poste ou d'emploi sans variation d'activité	5,2	9,3	4,8	3,5	8,3	12,2	7,0	7,1
Activité ou responsabilités accrues	2,4	1,8	1,3	1,5	5,2	5,4	4,8	4,4
Dont déclarés dus à la naissance								
Sortie (inactivité, congé parental, chômage)	22,1	8,0	16,9	40,9	0,4	0,5	0,1	0,7
Activité ou responsabilités réduites	3,6	2,1	2,6	2,8	0,7	0,1	0,5	0,7
Baisse du temps de travail	8,5	6,3	11,7	9,9	0,4	0,1	0,3	0,6
Modification d'horaires sans variation de durée	2,8	1,9	1,4	1,9	1,8	1,2	1,0	1,0
Changement de poste ou d'emploi sans variation d'activité	0,7	0,8	0,7	1,0	1,5	1,8	1,7	1,5
Activité ou responsabilités accrues	2,0	3,0	1,7	0,8	1,4	1,2	0,8	0,8

Source : calculs des auteures à partir de l'enquête Familles et employeurs, INED-INSEE.

Graphique 2

Types de changements professionnels connus à la suite d'une naissance



Source : calculs des auteures à partir de l'enquête Familles et employeurs, INED-INSEE.

Champ : actifs occupés ayant connu un changement après la naissance.

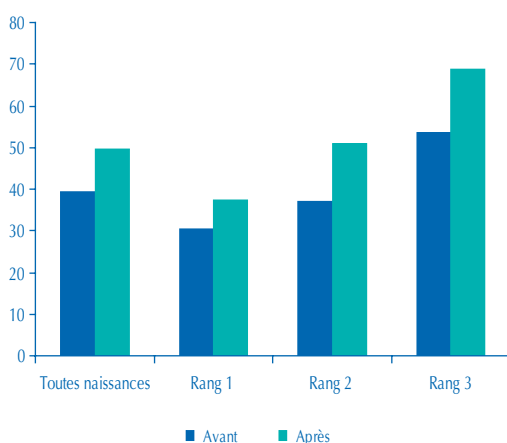
Les démissions et fins de contrats de travail ne sont pas négligeables : 9 % des femmes sont concernées pour une première naissance et 6 % pour les suivantes. La décision de s'arrêter peut être antérieure à la naissance, et même à la grossesse (Méda *et al.*, 2003). Ainsi, si on considère l'ensemble des femmes avant chacune de leurs naissances, quatre femmes sur dix ne travaillent pas avant une naissance. Cette proportion est plus élevée encore l'année suivant la naissance : une femme sur deux ne travaille pas après l'arrivée de l'enfant. Le nombre de femmes sans emploi, qu'elles soient inactives, en congé

parental ou au chômage, progresse évidemment au fil des naissances (graphique 3, p. 10).

On note peu de différences entre les générations au niveau de la participation avant et après la naissance (graphique 4, p. 10). Il apparaît néanmoins que les plus jeunes générations (1970-1985) quittent plus souvent leur emploi suite à une deuxième naissance que les générations les plus anciennes. Au-delà d'un effet de génération, cet effet peut être le fruit de l'élargissement de l'APE au rang 2, qui concerne avant tout les générations

Graphique 3

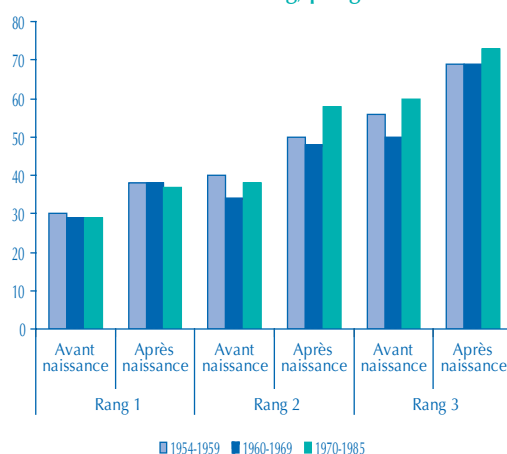
Pourcentage de mères ne travaillant pas avant la naissance et l'année suivant la naissance



Source : calculs des auteures à partir de l'enquête Familles et employeurs, INED-INSEE.
 Champ : ensemble des naissances des femmes des générations 1955-1985.

Graphique 4

Pourcentage de mères sans emploi avant et après la naissance selon le rang, par génération



Source : calculs des auteures à partir de l'enquête Familles et employeurs, INED-INSEE.

les plus jeunes (voir *infra*). En conséquence, les femmes des jeunes générations sont également plus nombreuses à ne pas travailler avant une troisième naissance.

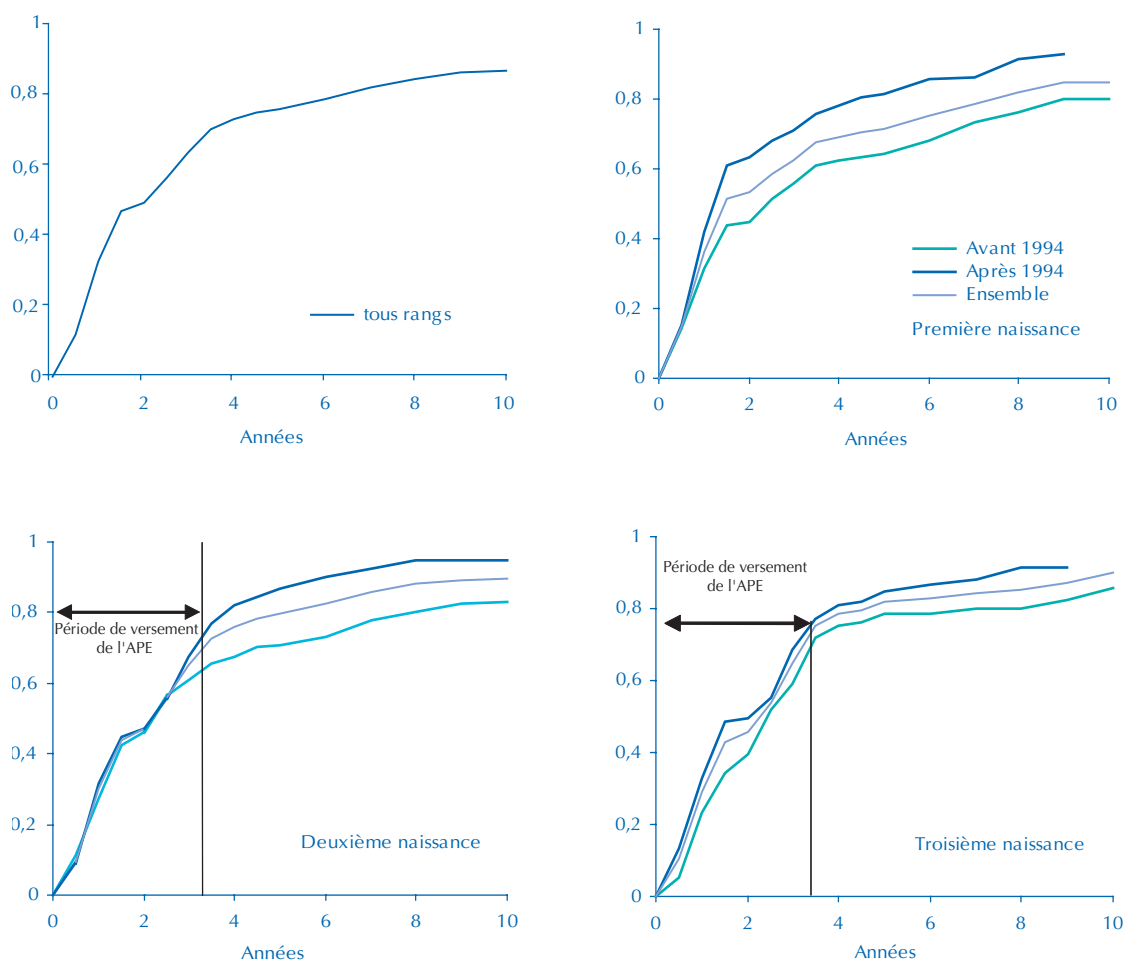
Le calendrier professionnel disponible dans l'enquête permet de mesurer les durées d'interruptions des femmes ayant cessé de travailler suite à une naissance, qu'elles aient été au chômage, en congé parental ou inactives. Le graphique 5 représente les fréquences cumulées (estimées par un modèle de durée non paramétrique de type actuariel). Un tiers des mères reprennent un emploi stable moins d'un an après l'année de la naissance. Seules un quart d'entre elles n'ont pas

repris au bout de cinq ans. Les interruptions sont donc de courte durée pour la majorité des mères actives occupées avant la naissance qui s'arrêtent de travailler. On note ici encore des différences selon le rang de naissance de l'enfant. Ainsi, la moitié des mères d'un premier enfant ont repris un emploi (d'une durée supérieure à six mois) au bout d'un an et demi, et la moitié des mères d'un deuxième ou d'un troisième enfant l'ont repris au bout d'un peu plus de deux ans. Après une première naissance, une part des mères s'arrêtent durablement : un quart d'entre elles n'ont pas repris d'emploi au bout de cinq ans, sachant qu'elles ont pu avoir d'autres enfants dans la période. Les interruptions longues (de plus de cinq ans) sont moins fréquentes parmi les femmes qui travaillent avant la deuxième ou la troisième naissance, et les retours sont davantage concentrés autour des 3 ans de l'enfant.

L'année 1994 a marqué un tournant dans l'histoire de la politique familiale française, l'APE devenant perceptible dès le second enfant (Algava et Bressé, 2005). Les mères qui ont eu leur premier enfant après 1994 sont plus nombreuses à s'être interrompues moins longtemps que celles qui l'ont eu avant 1994. Ainsi, au bout d'un an, 50 % de celles qui ont eu leur premier enfant après 1994 et qui ont cessé de travailler à cette occasion ont repris un emploi, contre 35 % des mères qui ont donné naissance à leur premier enfant avant 1994. Cet effet de génération est complètement contrebalancé par l'effet des politiques publiques pour la deuxième naissance. Les mères ayant eu leur deuxième enfant après 1994 et s'étant interrompues ont ainsi, dans les premières années suivant la naissance, les mêmes profils de reprise d'emploi que celles l'ayant eu avant. En revanche, au bout de deux ans et demi-trois ans – ce qui correspond à la fois à l'entrée à l'école de l'enfant, à la fin de la perception de l'APE (au troisième anniversaire de l'enfant) et/ou à l'arrivée d'une autre naissance –, on observe que les mères donnant naissance après 1994 sont plus enclines à reprendre un emploi. Enfin, pour le troisième enfant, l'effet générationnel réapparaît, même s'il est de faible ampleur : les fréquences de retour sur le marché du travail sont à nouveau plus nombreuses pour les naissances postérieures à 1994.

Réduire son activité professionnelle ou cesser de travailler ?

Pour distinguer les facteurs jouant sur la diminution de l'investissement professionnel après une naissance, la probabilité de réduire son activité professionnelle ou de cesser de travailler a été modélisée (modèle 1). Comme la population étudiée ne comprend que les

Fréquence cumulée des reprises d'un emploi après la naissance
(modèle non paramétrique méthode actuarielle)

Source : calculs des auteures à partir de l'enquête Familles et employeurs, INED-INSEE.

Champ : femmes en emploi avant la naissance et s'interrompant, reprise d'un emploi durant au moins six mois.

Lecture du graphique : le graphique indique la part de femmes qui ont repris un emploi x années après une naissance. Quatre ans après une première naissance antérieure à 1994, 61 % des femmes, qui travaillaient avant la naissance et se sont interrompues à cette occasion, ont repris un emploi.

femmes qui travaillent avant la naissance, l'échantillon est sélectionné, pouvant conduire à un biais dans les coefficients estimés. Ce biais de sélection a été corrigé par la méthode d'Heckman (1979) (7). Dans un deuxième temps, pour différencier les profils des femmes qui réduisent leur activité professionnelle de celles qui cessent de travailler et de celles qui passent à temps partiel en raison de la naissance d'un enfant, ces probabilités sont modélisées à l'aide d'un modèle polytomique non ordonné (modèle 2, voir encadré 4, p. 13). Dans ces deux modèles ont été testées simultanément les influences de l'âge, de la génération, du niveau d'instruction,

du type et du statut d'emploi occupé avant la naissance par chacun des parents, de l'histoire professionnelle de la mère de l'enquêté(e), du rang de naissance, et de la période avant ou après élargissement de l'APE. Les résultats sont présentés dans le tableau 2, p. 12. Les effectifs des transitions masculines étant relativement faibles, un modèle homologue n'a pas été réalisé pour eux.

Le rang de naissance de l'enfant est le facteur explicatif principal des transitions : comme on l'a vu précédemment, plus le rang de naissance est élevé, plus la probabilité que la mère interrompe

(7) On estime comme équation de sélection le fait de travailler avant la naissance. Les variables introduites sont l'âge, l'âge au carré, le diplôme, le rang de l'enfant, le fait que la mère a toujours travaillé/ a travaillé de manière discontinue, le fait que le conjoint a des enfants d'autres unions (instrument), l'importance accordée à la religion (instrument).

Tableau 2

Probabilité de connaître une sortie, une mobilité descendante ou une baisse du temps de travail après la naissance (modèle polytomique non ordonné) versus pas de changement en lien avec la naissance

	Modèle 1 Probit avec correction du biais de sélection ^(*)		Modèle 2 Logit multinomial					
	Diminution investissement professionnel		Sortie		Mobilité descendante		Baisse du temps de travail	
Constante	- 0,775	***	- 1,116	***	- 2,759	***	- 2,848	***
Rang 1	ref		ref		ref		ref	
Rang 2	0,580	***	0,061		0,090		0,352	***
Rang 3 ou plus	0,946	***	0,868	***	0,229		0,311	***
Naissance après 1994	0,358	***	0,713	***	0,194		0,512	***
< 25 ans à la naissance	0,108		0,267	***	- 0,183		- 0,152	
25-29 ans	-0,039		-0,087		- 0,003		- 0,013	
30-34 ans	ref		ref		ref		ref	
35 ans et plus	- 0,070	**	-0,090		0,197		- 0,124	
Ego né(e) avant 1970	0,036		0,060		-0,111		0,108	
sans diplôme	- 0,044		0,170	**	- 0,481	**	- 0,570	***
CAP, BEP, BEPC	ref		ref		ref		ref	
Baccalauréat ou bac + 2	- 0,010		0,066		0,238	*	0,249	***
Diplôme supérieur à bac + 2	- 0,130	**	- 0,462	***	0,385	**	0,310	***
En CDI avant la naissance	ref		ref		ref		ref	
En CDD avant	- 0,120	**	0,534	***	-0,002		- 0,358	**
Indépendant ou sans contrat avant	- 0,366	***	- 0,541	***	0,165		- 0,175	
Emploi public avant la naissance	- 0,040		- 0,393	***	- 0,330	*	0,601	***
Activité continue de la mère	- 0,131	***	- 0,216	***	0,040		- 0,201	*
Monoparental ou conjoint sans emploi	0,077		- 0,143	*	0,077		- 0,189	
N=4928 (événements)	1 670		1 055		168		447	

Source : calculs des auteurs à partir de l'enquête Familles et employeurs, INED-INSEE.

Champ : actives occupées avant la naissance.

*** Coefficients statistiquement significatifs au niveau 0,001 ; ** au niveau 0,05 ; * au niveau 0,01.

(*) Probit avec correction du biais de sélection d'être en emploi avant la naissance selon la méthode d'Heckman. Équation de sélection sur le fait de travailler avant la naissance. Variables introduites : âge, âge au carré, diplôme, rang de l'enfant, mère a toujours travaillé/a travaillé de manière discontinue, le conjoint a des enfants d'autres unions (instrument), la religion est importante (instrument).

ou réduise son activité professionnelle est forte. Sans surprise, le modèle polytomique montre que les sorties sont plus probables pour le troisième enfant que pour le premier. Si les changements professionnels à la baisse sont plus fréquents après une deuxième naissance qu'après une première, en revanche, les probabilités de sortie sont équivalentes. Cela tient à l'hétérogénéité des formes de sortie. Ainsi, si on distingue les différents types de sortie (chômage, inactivité, congé parental) (8), avoir un deuxième enfant joue positivement sur le fait de prendre un congé parental (9). La baisse du temps de travail est, pour sa part, plus fréquente au fil des naissances : le temps partiel est un ajustement pris par les mères de deux et trois enfants. En revanche, la réduction de l'investissement professionnel ou des responsabilités ne dépend pas du rang de l'enfant.

Si la génération des mères n'a pas d'effet, l'âge de la mère à la naissance joue : à diplôme donné, les mères âgées connaissent moins de transitions à la baisse. Les plus jeunes mères ont une probabilité plus forte de quitter le marché du travail. La probabilité de connaître une transition descendante et le type d'ajustement sont également très différenciés selon le diplôme. Comme cela a été souvent observé, les moins diplômées connaissent plus souvent des sorties du marché du travail, tandis que le temps partiel s'avère une solution d'ajustement pour les plus diplômées. On constate aussi que les réductions d'activité ou d'investissement professionnel sont également réalisées (ou subies) par les plus diplômées. Ainsi, il semble que les conséquences professionnelles diffèrent nettement selon le niveau d'éducation : les moins diplômées choisissant ou étant contraintes de sortir du marché

(8) Les résultats ne sont pas présentés ici mais disponibles auprès des auteurs.

(9) On ne dispose pas d'informations sur les salaires perçus avant l'interruption d'activité, ou encore sur la catégorie socio-professionnelle. Étant donné que les informations recueillies sont rétrospectives, elles sont limitées.

du travail, et les plus diplômées réalisant un ajustement moins radical, en diminuant leur temps de travail ou leurs responsabilités professionnelles. Faut-il y voir l'effet de l'extension de l'APE dont il a été montré qu'elle profitait davantage aux moins diplômées ? On peut également y voir des contraintes financières plus fortes pour ces dernières qui rendent le coût relatif des frais de garde plus élevé, ou encore un moindre attachement à l'emploi.

Une confirmation de l'effet de l'APE

Les politiques publiques ont un effet nettement incitatif au retrait du marché du travail, mais aussi à la réduction du temps de travail. L'élargissement de l'APE au deuxième enfant et la possibilité de percevoir la prestation lorsqu'on travaille à temps partiel ont modifié les comportements des femmes à la deuxième naissance. Les femmes ayant donné naissance à leur enfant après 1994 (élargissement de l'APE) ont ainsi une probabilité supérieure de s'arrêter de travailler ou de diminuer leur temps de travail par rapport à celles ayant eu leur enfant avant 1994.

Si la régression globale (modèle 1) montre que les salariées en contrat à durée déterminée connaissent moins de transitions professionnelles à la baisse, le modèle polytomique (encadré 4) met en avant que cela provient de leur moindre probabilité de connaître une baisse de temps de travail, alors que leur risque de quitter le marché du travail, volontairement ou non (fin de contrat, chômage), est lui nettement plus fort. Dans ce sens, Dominique Méda, Marie Wierink et Marie-Odile Simon (2003) ont également montré que les femmes travaillant en horaires atypiques avaient une probabilité plus forte de cesser de travailler après une naissance. L'effet est opposé pour les femmes sans contrat de travail, essentiellement des femmes à leur compte ou des aides familiales, qui connaissent moins de transitions à la baisse principalement en raison de leur moindre retrait du marché du travail après la naissance. Le statut de l'établissement (public ou privé) n'a pas d'effets sur le risque de connaître une transition descendante, mais a un effet très marqué lorsqu'on distingue les types d'ajustement après une naissance. Travailler dans le secteur public protège d'une coupure franche avec le marché du travail, mais favorise en revanche les diminutions de temps de travail. Cela peut s'expliquer par un accès plus aisé au temps partiel dans la Fonction publique et sa moindre pénalisation en terme de salaire (10).

Encadré 4

Le modèle polytomique non ordonné

On cherche ici à modéliser le type de transition professionnelle consécutive à la naissance et à connaître l'effet des caractéristiques individuelles sur la probabilité de connaître tel type de changements plutôt que tel autre. La variable à expliquer peut prendre plus de deux modalités et ces modalités ne contiennent pas d'ordre naturel, comme c'est le cas pour une note de 1 à 10 par exemple. Ici la variable à expliquer peut prendre quatre valeurs : pas de changement en lien avec la naissance, baisse du temps de travail, mobilité descendante ou sortie du marché du travail. Une régression logistique polytomique non ordonnée permet d'estimer les probabilités, de connaître tel type de transition à l'aide des variables explicatives. Le modèle *Logit* polytomique non ordonné est une extension du modèle *Logit* binaire (régression logistique) souvent utilisé. Le modèle est toutefois estimé selon les mêmes principes par le maximum de vraisemblance. Soit un échantillon de n individus répartis en J catégories disjointes, chaque individu appartient à une catégorie j parmi les J possibles. Il est décrit par un ensemble de K caractéristiques (variables explicatives) $x_{i1}, x_{i2}, \dots, x_{ik}$.

Une catégorie parmi les J doit être choisie comme catégorie de référence J (ici c'est le fait de ne connaître aucun changement en lien avec la naissance). Le modèle s'écrit sous la forme :

$$\frac{P(j/x_i)}{P(J/x_i)} = \exp(x_i \beta_j) \text{ avec } j = 1, 2, \dots, J-1 \quad (1)$$

où les β_j constituent les paramètres du modèle.

Moins de contraction de l'emploi pour les femmes les mieux insérées

Au total, les femmes les mieux insérées sur le marché du travail à la naissance, tant par leur statut (CDI) que par leur niveau de diplôme, connaissent moins de contraction de l'activité professionnelle. Lorsqu'elles modifient leur activité, il s'agit plutôt de passages à temps partiel ou de réductions d'activité que de sorties, qui restent le fait des moins diplômées et des travailleuses précaires. Outre les préférences, les valeurs et les conditions de l'emploi occupé, la diminution de l'engagement professionnel liée aux naissances s'explique aussi par des contraintes et des arbitrages financiers. Le fait d'être une mère en situation monoparentale ou d'avoir un conjoint chômeur dissuade les sorties. Mais les autres caractéristiques du conjoint (statut dans l'emploi, type d'emploi, âge), au-delà de sa situation professionnelle, n'influent pas les ajustements postnaissances des femmes. Une fois les

(10) Dans la fonction publique, le travail à temps partiel est surrémunéré.

facteurs personnels contrôlés, les caractéristiques de l'emploi du conjoint (déjà indirectement introduits en raison de l'homogamie sociale des couples) ont peu d'effet. Les déterminants de la participation féminine restent individuels. Enfin, les moins diplômées qui travaillent avant leur troisième enfant connaissent plutôt moins de réduction d'activité professionnelle après la naissance que les plus diplômées. Continuer à travailler sans réduire son activité serait, dans ces cas, l'expression d'une nécessité.

On note, enfin, une transmission mère-fille de l'histoire professionnelle. Ainsi, à diplôme et type d'emploi équivalents, à caractéristiques des conjoints données, si leur propre mère a eu une histoire professionnelle continue, les femmes ont plus de chances de connaître un tel parcours une fois mères à leur tour. Après une naissance, surtout la première, les filles dont les mères ont toujours travaillé connaissent moins souvent une baisse de l'activité professionnelle liée à l'enfant, notamment une sortie du marché du travail, que celles dont la propre mère s'est interrompue ou n'a jamais travaillé. Concernant l'attachement au monde du travail, une transmission s'opère entre générations de femmes.

Des effets différenciés pour les hommes et les femmes sans emploi avant la naissance

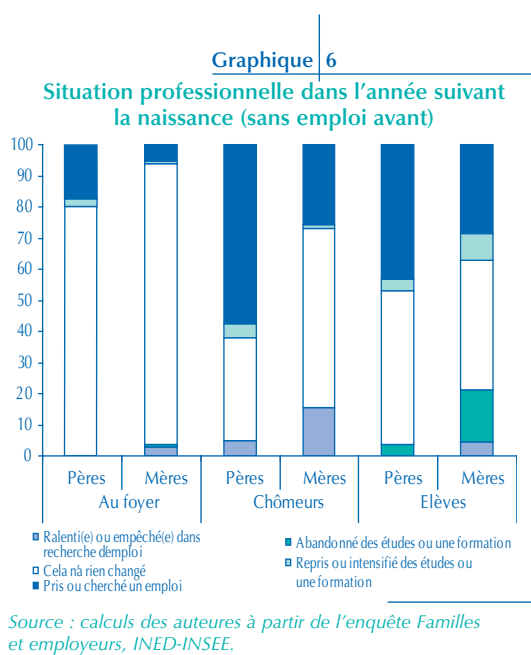
L'arrivée d'un enfant ne bouleverse pas seulement les carrières des actifs occupés, mais a aussi des conséquences sur les parcours des personnes sans emploi (graphique 6). Dans ce cas, les changements professionnels sont plus fréquents pour les hommes que pour les femmes (56 % des hommes connaissent une transition d'activité, contre 18 % des femmes). Ainsi, les hommes au chômage avant la naissance sont bien plus nombreux à intensifier leur recherche d'emploi ou à reprendre un emploi l'année suivante, que les chômeuses (respectivement 58 % et 25 %). Les chômeuses sont, au contraire, plus souvent ralenties dans leur recherche d'emploi que leurs homologues masculins (respectivement 15 % et 5 %). Elles s'orientent d'autant moins vers la sphère professionnelle que le rang de naissance est élevé. De même, les pères élèves et étudiants, lesquelles abandonnent plus souvent leurs études ou sont ralenties dans leur recherche d'emploi. Si les hommes au chômage reprennent plus souvent un emploi que les femmes après la naissance, seul

un sur cinq établit le lien avec la naissance. Cette proportion est la même pour les mères au chômage. En revanche, les hommes étudiants qui prennent ou se mettent à chercher un emploi font plus souvent le lien avec la naissance (pour la moitié d'entre eux). Il semble donc que les naissances, par les dépenses qu'elles engendrent, mais aussi par le nouveau statut qu'elles donnent aux pères et aux mères, sont un événement qui renforce pour certains le rôle de « Monsieur Gagne-pain » (11).

Au contraire, la naissance constitue un frein à l'activité des femmes qui n'étaient déjà pas en emploi. Une part importante de femmes au chômage imputent à la naissance le fait d'avoir été ralenties ou contraintes dans leur recherche d'emploi (84 %). Les naissances freinent également les opportunités de carrière future. Ainsi, les étudiantes ou élèves qui ont dû abandonner leurs études établissent en majorité un lien avec la naissance (pour 83 % d'entre elles).

La persistance du modèle de « Monsieur Gagne-pain »

Les inégales conséquences des naissances pour les hommes et les femmes ont été largement mises en évidence dans la littérature, tant en termes de salaires que de carrières. L'exploitation de l'enquête Familles et employeurs confirme que les naissances sont un moment charnière dans le creusement de l'écart entre les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes. En outre, chaque naissance supplé-



(11) Traduction de « male-breadwinner ». Cette expression fait référence au modèle de société dans lequel les hommes ont la responsabilité d'assurer les ressources financières du ménage et les femmes la charge de l'éducation des enfants et du travail domestique.

mentaire accentue ce décalage. Ainsi, les femmes en emploi avant la naissance connaissent plus de mobilités descendantes, et de plus en plus au fil des naissances, alors que pour les hommes les mobilités sont plus ascendantes, et le rang de l'enfant ne joue pas. De même, pour les hommes chômeurs au moment de la naissance, on observe un surinvestissement dans la sphère professionnelle, alors que les chômeuses ont tendance à se décourager.

Les sorties du marché du travail, qui forment un ajustement extrême comme réponse au problème de l'articulation entre la vie familiale et professionnelle, sont le fait des moins bien insérées sur le marché du travail (moins diplômées et travailleuses précaires) ou de celles dont les mères ne travaillaient déjà pas, tandis que les autres types d'ajustement (réduction du temps de travail ou de l'investisse-

ment) sont utilisés par les travailleuses du secteur public ou les plus diplômées. Enfin, l'extension de l'APE au deuxième enfant, en 1994, n'a fait qu'accroître ce clivage, en rendant financièrement plus attractif le retrait du marché du travail pour les moins diplômées (Fagnani, 1996).

Ainsi, en France, même si au fil des générations les mères travaillent de plus en plus, la tendance ne va pas vers un équilibre des rôles sexués ou une plus grande égalité des sexes. Certes les femmes travaillent, mais les ajustements, la recherche d'une flexibilité de fonctionnement continuent à reposer sur elles et dépendent très peu de leur conjoint. On reste bien dans le modèle de « Monsieur Gagne-pain », même s'il demeure plus modéré que dans d'autres pays d'Europe continentale ou du Sud (Lewis, 1992 et 1998).

Références bibliographiques

Adema W. et Ladaique M., 2005, *Net social expenditure. More comprehensive measures of social support*, **OECD Social, Employment and Migration working papers**, n° 29.

Afsa C., 1998, *L'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi*, **INSEE-Première**, n° 569.

Afsa C., 1996, *L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation*, **Recherches et Prévisions**, n° 46.

Afsa C. et Buffeteau S., 2006, *L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances à venir ?*, **Économie et Statistique**, n° 398-399.

Algava E. et Bonnet C., 2004, « Modification des trajectoires professionnelles par génération : la place des événements familiaux dans les interruptions et les cessations d'activité précoces », communication aux XI^{es} Journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Dijon, 27-28 mai.

Algava E. et Bressé S., 2005, *Les bénéficiaires de l'Allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi*, **Études et résultats**, DREES, n° 399.

Boyer D., 2004, *Les pères bénéficiaires de l'APE : révélateurs de nouvelles pratiques paternelles ?*, **Recherches et Prévisions**, n° 76:53-62.

Boyer D. et Renouard S., 2003, « Les pères bénéficiaires de l'APE », **L'e-ssentiel**, n° 17.

Brousse C., 2000, *La répartition du travail domestique entre conjoints reste largement spécialisée et inégale*, INSEE, **France, Portrait social 1999-2000**.

Coutrot L., Fournier I., Kieffer A. et Lelièvre E., 1997, *The family cycle and the growth of part time employment in France: boon or doom?*, in **Between equalization and marginalization: part time working women in Europe and the United States of America** (sous la dir. de Blossfeld H. P, Hakim C.), Oxford University Press:133-162.

Cramer J. C. 1979, *Employment trends of young mothers and the opportunity cost of babies in the United States*, **Demography**, vol. 2, n° 16:177-197.

Desai S. et Waite L. J., 1991, *Women's employment during pregnancy and after the first birth: occupational characteristics and work commitment*, **American Sociological Review**, vol. 4, n° 56:551-566.

Dex S., Joshi H., Macran S. et McCulloch A., 1998, *Women's employment transitions around child bearing*, **Oxford Bulletin of Economics and Statistics**, vol.1, n° 60:79-98.

Fagnani J., 1996, *Retravailler après une longue interruption. Le cas des mères ayant bénéficié de l'allocation parentale d'éducation*, **Revue française des Affaires sociales**, n° 3:191-276.

Fermanian J.-D. et Lagarde S., 1998, *Les horaires de travail dans le couple*, **Économie et Statistique**, n° 321-322:89-110.

Gadéa C. et Marry C., 2000, *Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle des ingénieurs*, **Travail, Genre et Sociétés**, n° 3:109-135.

Gutierrez-Domènech M., 2005, *Employment after motherhood: a European comparison*, **Labour Economics**, vol. 12, n° 1:99-123.

Hantrais L. et Letablier M.-T., 1996, **Families and Family policies in Europe**, Longman.

Heckman J., 1979, *Sample selection bias as a specification error*, **Econometrica**, January.

Joesch J. M., 1994, *Children and the timing of women's paid work after childbirth: a further specification of the relationship*, **Journal of Marriage and the Family**, vol. 2, n° 56:429-440.

Lewis J., 1998, **Gender, Care and Welfare State restructuring in Europe**, Aldershot, Ashgate.

Lewis J., 1992, *Gender and the development of welfare state regimes*, **Journal of European Social Policy**, vol. 2, n° 3:159-173.

McLaughlin S. D., 1982, *Differential patterns of female labor-force participation surrounding the first birth*, **Journal of Marriage and the Family**, vol. 44, n° 2:407-420.

Méda D., Wierink M. et Simon M.-O., 2003, *Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ?*, **Premières Informations et Premières Synthèses**, DARES, n° 29.2.

Meurs D. et Ponthieux S., 2000, *Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaires entre hommes et femmes*, **Économie et Statistique**, n° 337-338.

Miller C. F., 1993, *Part-time participation over the life-cycle among married-women who work in the market*, **Applied Economics**, vol. 25, n° 1:91-99.

Piketty T., 2005, *L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France, 1982-2002*, in **Histoires de familles, histoires familiales** (sous la dir. de Lefèvre C. et Filhon A.), Les Cahiers de l'INED, n° 156:79-109.

Vlasblom J. D. et Schippers J., 2006, *Changing dynamics in female employment around childbirth: evidence from Germany, the Netherlands and the UK*, **Work, employment and society**, vol. 20, n° 2:329-347.

Wenk D. et Garrett P., 1992, *Having a baby: some predictions of maternal employment around childbirth*, **Gender and Society**, vol. 6, n° 1:49-65.

Young C., 1978, *Work sequences of women during the family life cycle*, **Journal of Marriage and the Family**, vol. 40, n° 2:401-411.