

# POPULATION ET TRAVAIL

## Dynamiques démographiques et activités

*Colloque international d'Aveiro  
(Portugal, 18-23 septembre 2006)*



ASSOCIATION INTERNATIONALE DES DÉMOGRAPHES DE LANGUE FRANÇAISE  
A I D E L F – 133, boulevard Davout – 75980 Paris Cedex 20 (France)  
<http://www.aidelf.org> – Courriel : [aidelf-colloque2006@ined.fr](mailto:aidelf-colloque2006@ined.fr)

# Modes de conjugalité et promotion professionnelle en début de carrière des diplômés de l'enseignement supérieur

---

Arnaud DUPRAY et Stéphanie MOULLET

Céreq<sup>1</sup>

## 1. Introduction

Les perspectives de carrière des jeunes diplômés du supérieur (au moins détenteurs d'un diplôme de niveau Bac+2 ans) sont plus ouvertes et débouchent sur des horizons de progression plus longs que ceux de leurs confrères moins dotés scolairement. Les prétentions de carrière des femmes, maintenant majoritaires parmi les sortants de l'enseignement supérieur, ont toutes chances d'être équivalentes à celles de leurs homologues masculins. Cependant, même si ces femmes présentent des taux d'activité en début de vie professionnelle très proches de ceux des hommes, elles sont confrontées à la représentation traditionnelle de la division des tâches au sein des couples et des familles qui veut que la priorité à l'investissement professionnel soit avant tout masculine et que l'investissement dans la vie domestique soit avant tout féminin, plus encore en présence d'enfants.

Même si le fondement statistique de cette représentation s'effrite, ce modèle culturel n'en conduit pas moins à façonner les perceptions et les comportements. Il en ressort que la vie en couple et la présence d'enfants affectent différemment l'évolution professionnelle des hommes et des femmes, les premiers ayant tendance à en tirer bénéfice tandis que les secondes en pâtissent. Cet effet défavorable peut se jouer pour ces jeunes femmes à un triple niveau, un calendrier familial qui peut laisser supposer une discontinuité de l'activité et une baisse de leur investissement professionnel, et un risque de rupture ou de renégociation du contrat de travail lié à la mobilité professionnelle du conjoint, enfin, une moindre disponibilité horaire dès lors qu'elles sont en couple avec enfant(s).

Au-delà de l'impact de ces dimensions constitutives de la famille, maintenant bien documentées dans la littérature, il s'agit ici plus précisément de s'interroger sur les modes de conjugalité et d'étudier leur impact sur les débuts de carrière des femmes et des hommes, carrières ici appréhendées par le salaire et les opportunités de promotion professionnelle.

## 2. La problématique

Les travaux sur les différences de carrière entre hommes et femmes ont mis en évidence que l'impact de la vie en couple et de l'arrivée des enfants diffère selon le sexe. Cela a été montré sur les salaires en comparant en statique la situation salariale des hommes et des femmes, les mieux rémunérés étant plutôt les hommes pères et en couple et les femmes célibataires sans enfant. Pochic (2005) montre par exemple que les femmes cadres vivent plus souvent seules que leurs homologues masculins, notamment après 35 ans, signe de leur plus grande difficulté à articuler carrière et vie privée.

La double journée de travail qui est reconnue aux femmes (qu'elles soient en couple avec ou sans enfant) peut conduire au résultat paradoxal d'accentuer le fait qu'elles ne sont pas des salariées comme les autres et donc qu'elles font l'objet d'un traitement différencié (Bertaux-Wiame, 2003).

---

<sup>1</sup> Céreq, 10 place de la Joliette, BP 21 321 13567 Marseille Cédex 02, [dupray@cereq.fr](mailto:dupray@cereq.fr), [moulet@cereq.fr](mailto:moulet@cereq.fr)

Les aspirations professionnelles des femmes tiennent aussi davantage compte que celles des hommes, même chez les cadres à potentiel, des contraintes liées à la sphère domestique. Les psycho-sociologues ont montré que la satisfaction au travail des Femmes est reliée à leurs investissements dans différents rôles. Leurs décisions sur le plan professionnel sont affectées par les activités maternelles et domestiques et les décisions familiales sont influencées par la vie professionnelle (Cocandeau-Bellanger, 2004). La très forte spécialisation des tâches domestiques et parentales à l'intérieur des couples est le révélateur de cette interpénétration des sphères pour les femmes actives. En effet, bien que les femmes aient de plus en plus massivement accédé au marché du travail au cours des trente dernières années, cette division du travail dans le champ domestique demeure (Colin et alii., 2005 ; Brousse, 2000).

On sait qu'avoir des enfants diminue systématiquement l'importance relative accordée au travail beaucoup plus fortement pour les femmes non cadres que pour leurs homologues masculins (Méda, 2006). Paradoxalement, les travaux sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale montrent que cette préoccupation se retrouve davantage chez les hommes que chez les femmes (Garner, Méda et Sénik, 2005). Ce constat peut s'interpréter comme le signe de la plus forte intégration des deux sphères dans l'activité professionnelle des femmes comparativement aux hommes (Baudelot, Gollac, 2003). Autrement dit, la satisfaction professionnelle des hommes s'exerce au détriment de leur vie familiale alors qu'elle aurait plutôt tendance à l'intégrer chez les femmes. On retrouve une différenciation similaire entre hommes et femmes pour les actifs en recherche d'emploi (Demazière, 1999).

Outre la place de la famille, le rôle des configurations de couple pour apprécier les carrières individuelles n'est l'objet d'investigations renouvelées que depuis quelques années (Marry et Kieffer, 2001).

Ainsi, on voit bien que considérer simplement la présence d'enfant et le mariage ou la vie en couple dans les analyses procède d'un principe commode d'homogénéisation statistique des situations. Pour aller plus loin, il faut comprendre comment le temps dévolu à l'activité professionnelle et le temps hors travail s'organisent au sein du couple et comment les arbitrages et décisions au sein du couple commandent la place et l'importance respectives de ces deux sphères, pour les hommes et les femmes.

C'est donc avec la notion de mode de conjugalité que l'on cherche à approfondir l'impact de la situation familiale sur ce qui se passe dans l'emploi du point de vue de l'évolution professionnelle des hommes et des femmes, à un moment de leur vie professionnelle où il leur est demandé un engagement important dans le travail.

Nous définirons ce mode de conjugalité par un ensemble de facteurs relatifs, à la configuration matrimoniale appréciée en terme d'homogamie ou d'hétérogamie scolaire des conjoints, aux arbitrages professionnels au sein du couple et à la division des tâches domestiques. Le mode de conjugalité appréhendé comme un rapport de positionnement et de division de l'activité est générateur d'un ensemble de priorités qui conditionnent les termes dans lesquels chaque conjoint peut construire sa carrière. L'hypothèse est que la prise en compte du mode de conjugalité permet d'enrichir l'analyse de l'évolution des débuts de carrière des hommes et des femmes, en précisant par exemple le type d'incidence que peut avoir l'arrivée d'un enfant sur l'évolution professionnelle de chacun de ses parents, à mode de conjugalité donné.

À charges familiales identiques, un mode de conjugalité égalitaire où chaque conjoint revendique une possibilité d'alternance, où les investissements professionnels et familiaux feraient l'objet d'échanges dans le couple selon les contraintes et les opportunités de chacun (Bertaux-Wiame, 2003) sera ainsi susceptible d'être moins pénalisant qu'un mode de conjugalité plus traditionnel où la division des tâches est marquée et en correspondance avec les stéréotypes de sexe.

De ce point de vue, se centrer sur des sortants diplômés de l'enseignement supérieur permet d'approcher des populations masculines et féminines aux attentes professionnelles potentiellement comparables<sup>2</sup> – il s'agit bien des évolutions professionnelles que l'on cherche à appréhender, nous laissons donc de côté la situation des inactifs. Par ailleurs, on sait que les femmes les plus diplômées diffèrent davantage la naissance des enfants, une fois qu'elles vivent en couple, que les actives moins dotées scolairement (Robert-Bobée, 2004) ce qui laisse entendre qu'il y a de fait une priorité donnée à l'activité professionnelle au cours des premières années sur le marché du travail<sup>3</sup>. On peut également s'interroger sur la portée potentiellement différente des modes de conjugalité pour la carrière des hommes et des femmes. Une étude récente laisse entendre que la satisfaction au travail tend à diminuer les difficultés de conciliation entre travail et famille pour les femmes alors que l'inverse est vrai pour les hommes (Garner, Méda et Sénik, 2005). S'il en est de même pour l'investissement professionnel, cela tendrait à indiquer que la vie professionnelle des hommes se développe de manière beaucoup plus cloisonnée avec leur vie familiale que chez les femmes. Pour ces dernières, l'engagement professionnel intégrerait plus « naturellement » les contraintes et les charges domestiques.

Dans cette hypothèse, on peut s'attendre à ce qu'un mode de conjugalité déséquilibré en leur défaveur ait un effet négatif sur la carrière beaucoup plus sensible pour les hommes que pour les femmes, plus habituées à gérer des contraintes multiples relatives à différentes sphères d'activité.

Focalisée sur cette jeune génération dont les investissements scolaires ont été importants, cette étude vise aussi à interroger la possibilité d'une transformation lente de la configuration traditionnelle de la division du travail domestique et de ses répercussions sur les évolutions de carrière des hommes et des femmes. On peut se demander notamment si l'essor éventuel de modes de conjugalité plus équilibrés à l'image de ce qui se passe dans les pays nordiques (Anxo, Flood et Kocoglu, 2002), est annonciateur d'une plus grande proximité entre les incidences de la vie familiale et domestique selon le sexe, par rapport aux générations antérieures.

### 3. Les données empiriques

L'enquête Génération 98 produite par le Céreq, comportant trois interrogations successives, en 2001, 2003 et 2005, constitue la source de données utilisée. Cette enquête interroge à chacune de ces dates une population de jeunes sortis du système éducatif en 1998, de tous les niveaux et les spécialités de formation, population représentative de l'ensemble des sortants de formation initiale en France métropolitaine.

Les évolutions de carrière pourront être mesurées par le salaire, renseigné à l'embauche dans le premier emploi occupé et aux trois dates suivantes ainsi que par les mobilités promotionnelles qui peuvent être repérées pour une partie des interrogés en 2005 : les actifs salariés à cette date avec une ancienneté dans l'entreprise de plus de 7 mois hors fonction publique enseignante.

Un volet détaillé de questions sur le calendrier des naissances et leurs effets est renseigné lors de la troisième et dernière interrogation, sept ans après la fin des études des individus. L'originalité de la source, notamment dans cette troisième interrogation (2005), est de renseigner d'une part, les trajectoires professionnelles de façon détaillée et d'autre part de

---

<sup>2</sup> On sait que l'attitude des femmes par rapport aux hommes en matière de priorité donnée à la vie professionnelle est nettement plus sensible au niveau de diplôme (Flipo, Régnier-Loillier, 2003).

<sup>3</sup> Pour autant, même sans enfant, le fait de vivre en couple pour les femmes n'est pas neutre en matière d'évolution salariale en début de vie active, puisqu'elles connaissent des progressions plus faibles que leurs consœurs célibataires (Dupray et Moullet, 2005).

fournir des informations relatives aux arbitrages en terme de carrière et de division des tâches au sein du couple. En cela, ce dispositif d'enquête s'inscrit dans la perspective d'enrichissement des enquêtes centrées en priorité sur l'activité professionnelle pour mieux saisir les interactions entre vie hors travail et vie professionnelle, dans la perspective dessinée par Méron (2005).

#### 4. Articulation entre dimensions familiales, situations professionnelles et carrières salariales

Dans un premier temps, on va successivement considérer les variables standard relatives à la présence d'enfant et à la situation matrimoniale, pour ensuite regarder ce qu'il en est des configurations de couple en termes d'homogamie scolaire puis de partage des tâches domestiques. Ce n'est que dans un second temps que nous combinerons ces variables pour dégager des modes de conjugalité différenciés, afin d'en mesurer les effets sur les débuts de carrière salariale des hommes et des femmes.

##### 4.1 Situations familiales et situations professionnelles des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en début de carrière

La population des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur que l'on étudie représente 39% de la génération de sortants de formation initiale en 1998, 35% des jeunes hommes de cette génération sont diplômés du supérieur contre 43% des jeunes femmes. Parmi ces diplômés, un sur deux est détenteur d'un titre de niveau bac +2, proportion identique chez les hommes et chez les femmes (cf. tableau 1).

En 2005, sept années après la fin de leurs études, 66% des hommes vivent en couple, proportion de 10 points inférieure à celle observée au sein de la population féminine. L'écart entre hommes et femmes en terme de charge familiale est encore plus significatif : 39% des hommes sont en couple avec au moins un enfant, cette proportion atteint 53% chez les femmes.

TABLEAU 1 : SITUATION FAMILIALE DE LA GÉNÉRATION SEPT ANS APRÈS LA FIN DES ÉTUDES (EN 2005) SELON LE DIPLÔME - EN %

			Hommes				Femmes			
	Hommes	Femmes	en couple sans enfant	en couple avec enfant	célibataire sans enfant	célibataire avec enfant	en couple sans enfant	en couple avec enfant	célibataire sans enfant	célibataire avec enfant
Bac + 2	49	49	57	40	52	ns	52	49	46	ns
2e cycle	23	32	21	26	22	ns	31	32	36	ns
3e cycle et écoles	28	19	22	34	26	ns	17	19	18	ns
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Ensemble</b>			27%	39%	33%	1%	23%	53%	22%	2%
Effectifs (non pondérés)	3 053	4 081	853	1 142	1 028	30	890	2 192	907	92

Génération 98 – 3<sup>e</sup> interrogation

Indépendamment du statut matrimonial, 55% des femmes diplômées de l'enseignement supérieur ont au moins un enfant en 2005, contre 40% des hommes. Les mères sont en moyenne six mois plus jeunes que les pères alors que l'ensemble des hommes et des femmes de la population retenue ont par ailleurs en moyenne le même âge : 28,7 ans en 2005.

Les hommes en couple avec enfant forment la population la plus diplômée, notamment par rapport à l'échantillon masculin. Enfin, les jeunes, hommes ou femmes en couple sans enfant constituent les strates les moins diplômées, surtout chez les hommes.

Si 91% des jeunes femmes diplômées du supérieur travaillent sept ans après leur sortie de formation initiale, près de 19% d'entre elles occupent un emploi à temps partiel (cf. tableau 2). La part des effectifs à temps partiel atteint 30% pour les femmes en couple avec enfant en 2005, c'est également pour cette population que la part des actives occupées est la plus faible : seulement 89% des femmes en couple avec enfant travaillent alors que 95% des femmes en couple sans enfant ont un emploi à cette date, à temps partiel dans 6% des cas. Chez les hommes, le taux d'emploi en 2005 ne distingue pas les hommes en couple sans enfant de ceux qui sont pères : dans les deux cas, plus de 97% des hommes occupent un emploi, à temps plein dans plus de 96% des situations. Enfin, remarquons que les célibataires sont les plus exposés au chômage.

TABLEAU 2 : SITUATION FACE À L'EMPLOI DE LA GÉNÉRATION SEPT ANS APRÈS LA FIN DES ÉTUDES SELON LA SITUATION FAMILIALE (EN 2005) – EN %

			Hommes			Femmes		
	Hommes	Femmes	en couple sans enfant	en couple avec enfant	célibataire sans enfant	en couple sans enfant	en couple avec enfant	célibataire sans enfant
Emploi	95	91	98	97	91	95	89	92
<i>dont à tps partiel</i>	3,8	18,7	2,5	3,7	4,4	6,1	30,2	5,2
Chômage	4	5	2	2	8	4	5	7
Inactivité et autres	1	4	0	1	1	1	6	1

Génération 98 – 3<sup>e</sup> interrogation

Les conséquences professionnelles de l'arrivée du premier enfant concernent peu souvent les hommes : 94% d'entre eux déclarent que la naissance de leur premier enfant n'a donné lieu à aucun changement professionnel, seulement 7 femmes sur 10 sont dans cette situation. La conséquence principale pour les femmes actives occupées est le passage à temps partiel, conséquence évoquée par 17% des femmes diplômées du supérieur. Un changement de poste ou une mutation ont lieu pour 12% des femmes lorsqu'elles deviennent mères pour la première fois. Moins fréquente, la démission est consécutive à la maternité dans 6% des cas. L'ampleur de ces effets sur la vie professionnelle est la même qu'il s'agisse des jeunes diplômés du supérieur ou de l'ensemble des jeunes entrés sur le marché du travail en 1998.

#### 4.2 Quel partage des tâches domestiques au sein des couples actifs occupés ?

La situation des couples dont seul le conjoint masculin travaille fait apparaître un monopole des femmes en matière d'activité domestique. Plus intéressant est de considérer le cas des couples bi-actifs.

Pour les hommes en couple en 2005, plus de 80% de leurs compagnes ont également un emploi, c'est le cas de 93% des conjoints masculins des femmes en couple et en emploi à la date de l'enquête. Ceci suggère à la fois une exposition au chômage légèrement plus importante des femmes dont le conjoint travaille que l'inverse et surtout, une plus grande rareté de la situation d'homme au foyer (4%) que de femme au foyer (15%).

En termes d'homogamie scolaire au sens strict<sup>4</sup> des conjoints, elle est plus importante chez les hommes que chez les femmes : 57% contre 41% des femmes ont le même niveau de diplôme du supérieur que leur conjoint (tableau 3). Ce degré d'homogamie est invariant chez les femmes qu'elles aient ou non un enfant alors que chez les hommes, il apparaît que les pères sont plus « homogames » que les hommes sans enfant (60 contre 53%).

En matière de division du travail professionnel et domestique, seule une minorité d'hommes (d'autant plus faible qu'ils sont pères) déclarent que leur compagne passe davantage de temps au travail qu'eux-mêmes, ils ne sont aussi que 22% à signaler que leur compagne gagne davantage qu'eux. À l'inverse, plus de la moitié des femmes disent que leur compagnon gagne davantage qu'elles, pourcentage croissant avec la charge de famille. On remarque notamment un écart sensible en terme de temps passé au travail, déclaré supérieur pour leur compagnon, par 60% des mères contre 44% des femmes sans enfant. Ceci rejoint le constat fait sur les enquêtes emploi du temps par Degenne, Lebeaux et Marry (2002, p.91) selon lequel « *la part prise par les hommes dans le temps de travail professionnel global du ménage augmente de façon continue avec le nombre d'enfants...* ».

En revanche, les hommes plus que les femmes se disent prêts à renoncer à une promotion pour raison familiale (85% contre 80% chez elles). Cet écart est encore accentué chez les couples sans enfant. Toutefois, les hommes semblent moins disposés à renoncer à leur emploi pour suivre leur conjoint (deux tiers d'entre eux) alors que près de 8 femmes sur 10 sont prêtes à ce « sacrifice ». En d'autres termes, les hommes seraient capables de concessions légères qui ne remettent pas en cause leur ancrage professionnel alors que les femmes s'exposeraient davantage à quitter leur emploi en cas de mobilité de leur compagnon. La difficulté au renoncement d'une promotion pour les femmes peut s'expliquer par les plus grands efforts qu'elles ont dû déployer pour accéder à cette opportunité.

En ce qui concerne la répartition des tâches domestiques, une minorité d'hommes déclarent être seuls à assurer un certain nombre de tâches domestiques (courses, ménage et préparation du dîner). Par ailleurs, il semble que la présence d'enfant, bien loin de les impliquer davantage, contribue à un report plus marqué sur leur compagne des activités d'ordre ménager. Pour les femmes, une grande majorité d'entre elles précise assumer seules ces tâches domestiques, et montrent un investissement d'autant plus important qu'elles ont un ou plusieurs enfants.

TABLEAU 3 : HOMMES ET FEMMES EN EMPLOI EN 2005, EN COUPLE À CETTE DATE ET AVEC UN CONJOINT EN EMPLOI

	Hommes			Femmes		
	Sans enfant	Avec enfant	Ensemble	Sans enfant	Avec enfant	Ensemble
<i>Votre conjoint gagne ...</i>						
plus que moi	22,5	22	22	52	59	57
autant	16,5	17	17	17	17	17
moins	61	61	61	31	24	26
<i>Votre conjoint passe au travail ...</i>						
plus de temps que moi	21	15	18	44	59	54
autant de temps	37	31	34	37	25	29
moins de temps	42	54	48	19	16	17

<sup>4</sup> Une homogamie au sens strict indique que les conjoints sont issus tous les deux du même niveau de formation de l'enseignement supérieur. Deux conjoints sortants de l'enseignement supérieur sans avoir forcément le même niveau de diplôme témoignent d'une homogamie au sens large

Partage des tâches domestiques						
<i>Qui passe en général l'aspirateur ?</i>						
Vous	24,5	20	22	54	66	62
vosre conjoint	43	51	47	19	13	15
Vous et vosre conjoint indifféremment	29,5	21	25	25	16	19
autre	3	8	6	2	5	4
<i>Qui fait le plus souvent les courses alimentaires ?</i>						
Vous	21	26	23	50	59	56,5
vosre conjoint	37	43	40	14	17	16,5
les 2 ensembles	31	18	25	27	14	18
Vous et vosre conjoint indifféremment	11	13	12	9	9	9
autre	0	0	0	0	0	0
<i>Qui prépare le plus souvent le repas du soir ?</i>						
Vous	24	22	23	62	71	69
vosre conjoint	53	56	55	18	15	16
Vous et vosre conjoint indifféremment	23	21	22	20	14	15
autre	0	0	0	0	0	0
Position par rapport à la carrière du conjoint						
Prêt à renoncer à une promotion pour raison familiale	82	87	85	74	83	80
Prêt à quitter son emploi pour suivre son conjoint	68	67	67	76	77	77
Taux d'homogamie scolaire (au sens strict)	53	60	57	40	41	41

Génération 98 – 3<sup>e</sup> interrogation

#### 4.3 Influence des composantes des modes de conjugalité sur le salaire et la promotion dans le dernier emploi

Cette section s'attache à évaluer l'impact des éléments qui fondent les modes de conjugalité sur le niveau de salaire perçu par les hommes et les femmes après sept années de vie active et sur leur chance d'avoir été promu(e) depuis l'entrée dans l'entreprise qui les emploie à la date de l'enquête.

##### *Les déterminants des niveaux de salaires perçus en 2005*

Que l'on s'intéresse aux couples bi-actifs ou non et en décomposant les formes d'hétérogamie en conservant en référence une configuration d'homogamie au sens strict des conjoints, on observe qu'un conjoint plus diplômé tire le salaire des hommes vers le haut mais reste sans effet pour les femmes. Cette plus forte sensibilité au salaire du conjoint pour les hommes continue de se vérifier lorsque leur compagne a un niveau de formation inférieur ou équivalent au bac. Pour les femmes, l'incidence d'un moindre niveau de diplôme de leur compagnon est sensiblement la même qu'ils aient ou non un diplôme de l'enseignement supérieur (Tableau 4).

Les concessions que sont prêts à faire les individus pour raison familiale ou pour suivre le conjoint pèsent aussi significativement sur le niveau de rémunération en 2005. Ainsi, se déclarer prêt à suivre son conjoint est pénalisant pour les hommes comme pour les femmes, mais encore davantage pour les premiers. En revanche, et seulement pour les hommes en couple, se dire prêt à renoncer à une promotion pour raison familiale influence positivement



leur rémunération. Sans doute est-ce lié au fait que cette position de principe est d'autant plus confortable et avouable que l'on a jusqu'à présent fortement privilégié sa carrière<sup>5</sup>.

Enfin, la situation salariale des individus se ressent de l'investissement professionnel de leur conjoint. Les hommes en particulier, dont la compagne gagne autant ou plus qu'eux, sont clairement pénalisés. Les femmes connaissent une situation symétrique mais à un degré moindre. L'investissement en temps au travail, dès lors qu'il est équivalent ou supérieur pour le conjoint, pèse également sur la rémunération d'égo et ce, pour les deux sexes.

Les indicateurs de division du travail dans la sphère domestique ne sont significatifs que pour ce qui concerne le ménage et les courses alimentaires au sein de la population masculine. Pour ce qui est des activités ménagères, un partage de ces tâches par les deux conjoints semble la combinaison la plus profitable d'un point de vue salarial. Le gain conféré par un report intégral de cette activité de ménage sur l'autre conjoint est en effet inférieur à celui procuré par la configuration précédente. Le partage équilibré concernant les courses alimentaires est, quant à lui, sans effet. Au contraire, les hommes en tirent un bénéfice salarial dès lors que leur compagne s'en charge<sup>6</sup>.

### ***Le taux de promotion interne : quels sont les freins et les moteurs de la promotion ?***

On s'intéresse ici aux individus salariés en 2005 appartenant à des couples bi-actifs occupés et dont l'ancienneté dans l'emploi s'élève au moins à 7 mois à l'exclusion des enseignants<sup>7</sup>.

Un premier constat s'impose : l'écart important entre hommes et femmes du taux de promotion interne depuis leur embauche : 57% des premiers contre 42% de leurs collègues féminins. Les différences entre sexe sont ici plus notables qu'en matière de salaire (Tableau 4).

Parmi les salariés masculins, ceux qui résident à Paris et les salariés du secteur privé sont promus plus fréquemment que les autres. Si l'ancienneté dans l'emploi joue positivement pour les deux sexes, son impact est plus important pour les hommes alors que l'âge n'apparaît défavorable que pour la promotion des femmes.

Remarquons que les hommes n'ont pas une ancienneté supérieure à celle des femmes, ce qui aurait pu expliquer en partie leur taux de promotion plus élevé. En fait, c'est l'inverse que l'on observe avec une ancienneté moyenne des femmes de 2 mois supérieure à celle de leurs homologues masculins (égale à 5ans et demi).

Avoir un enfant ne réduit pas la probabilité de promotion des hommes alors qu'être mère constitue un facteur défavorable. De même, l'impact du niveau de diplôme tranche entre les deux sexes : aucun écart significatif entre niveaux de formation initiale n'est observé pour les hommes alors que les diplômées de troisième cycle et de grandes écoles sont nettement avantagées par rapport à leurs consœurs de niveau bac + 2, les titulaires d'une licence ou d'une maîtrise se situant entre ces deux niveaux du point de vue de l'impact des ces diplômes. Les indicateurs d'hétérogamie scolaire sans incidence pour les hommes jouent pour les femmes lorsque le conjoint a un diplôme inférieur au bac auquel cas leur chance de promotion est significativement réduite (39,3% à 33,7%).

Parmi les autres éléments participant à la construction des modes de conjugalité, seul le fait de se dire prêt à changer d'emploi pour suivre son conjoint est néfaste pour les hommes (sans incidence pour les femmes). Pour les femmes, l'attribution des tâches ménagères, dès lors qu'elles n'en assument pas seules la charge, a un effet positif très marqué sur leur chance d'être promue.

<sup>5</sup> Cet effet n'est pas significatif pour les hommes faisant partie des couples dont la compagne travaille.

<sup>6</sup> Les résultats sur les croissances de salaire entre 2001 et 2005 sont peu différents de ceux évoqués ci-dessus aussi faute de place ne sont-ils pas présentés mais disponibles auprès des auteurs.

<sup>7</sup> Cette restriction est imposée par les données recueillies, les questions relatives aux promotions n'étant posées qu'à un sous-échantillon de la population.

TABLEAU 4 : DÉTERMINANTS DE LA PROMOTION DANS LE DERNIER EMPLOI  
 ET DU NIVEAU SALAIRE À L'ENQUÊTE

Variables explicatives	Probabilité de promotion (§)		Niveau de salaire en 2005	
	Hommes dont les conjointes sont en emploi	Femmes dont les conjoints sont en emploi	Hommes dont les conjointes sont en emploi	Femmes dont les conjoints sont en emploi
Bac + 2	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Diplômé de 2 <sup>e</sup> cycle	Ns	0,362***	0.111***	Ns
Diplômé de 3 <sup>e</sup> cycle	Ns	0.61***	0.321***	0.277***
Ne pas avoir d'enfant	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Avoir un enfant	Ns	-0,212	Ns	Ns
Avoir deux enfants ou plus	Ns	Ns	Ns	Ns
Ancienneté	0,0257***	0,021***	-0,00079***	ns
Âge	ns	-0,057**	0,0145***	0,0082***
Homogamie scolaire au sens strict	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Conjoint + diplômé	Ns	Ns	0,0519**	Ns
Conjoint moins diplômé dans le sup.	Ns	Ns	-0,0625***	-0,0808***
Conjoint avec un diplôme <= Bac	Ns	-0,242*	-0,152***	-0,0977***
Taches ménagères assurées par l'individu	Ref	Ref	Ref	Ref
Par les 2	Ns	0.258*	0.0675***	0.0363***
Par le conjoint	Ns	0,349***	Ns	Ns
Courses alimentaire assurées par l'individu	Ref	Ref	Ref	Ref
Par les 2	Ns	Ns	Ns	Ns
Par le conjoint	Ns	ns	Ns	ns
Préparations des repas assurées par l'individu	Ref	Ref	Ref	Ref
Par les 2	Ns	Ns	Ns	Ns
Par le conjoint	Ns	Ns	Ns	Ns
Prêt à renoncer à une promotion pour raison familiale	Ns	Ns	Ns	Ns
Prêt à quitter son emploi pour suivre son conjoint	-0,292 *	Ns	-0.0535***	-0.0258**
Conjoint gagne moins	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
... gagne autant	-0.324*	Ns	-0.148***	-0.0896***
... gagne plus	-0.60***	-0.221*	-0.265***	-0.204***
Conjoint passe au travail moins de temps	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
autant de temps	Ns	ns	-0.043**	-0.0414**
plus de temps	-0.446**	ns	-0.038**	-0.056***
Effectifs	1086	1833	1592	2637
% de promus	57 %	42 %		
Log vraisemblance	1362,48	2371,7		
R <sup>2</sup>	36.3%	36.4%	46.1%	43.5%

(§) : Rappelons qu'il s'agit de promotion déclarée par les interviewés, obtenue depuis l'embauche pour l'emploi occupé en 2005, à la date de l'enquête.

Autres facteurs explicatifs inclus non reportés : Constante , travail à temps plein, ancienneté dans l'entreprise, part du temps en emploi sur les 7 années d'observation, type de contrat de travail, lieu de résidence (Paris, Ile de France, Province), secteur d'emploi (public ou privé).

\*\*\* coefficient significatif à 1%, \*\* 5 % et \* 10 %.

Génération 98 – 3<sup>e</sup> interrogation

Pour les hommes, le fait d'avoir une compagne qui gagne plus ou autant ainsi que le fait qu'elle passe plus de temps qu'eux-mêmes au travail sont des éléments qui réduisent leur propre chance de promotion. Seul le fait que le conjoint gagne plus est défavorable pour les femmes mais selon un impact d'intensité presque trois fois moindre que pour leurs homologues masculins, en cohérence avec l'idée que les femmes sont plus coutumières de cette situation que leurs conjoints.

Jusqu'à présent ont été examinés séparément des éléments qui participent à former un mode de conjugalité spécifique : l'homogamie scolaire des conjoints (stricte, large ou non assurée), les efforts en termes de renoncement professionnel que sont prêts à faire les individus pour la famille et enfin des indicateurs de la division du travail domestique qui renseignent sur les arbitrages au sein du couple et indirectement sur les contraintes temporelles susceptibles de peser sur l'activité professionnelle des conjoints.

L'intérêt est dorénavant de les considérer tous ensemble pour des couples bi-actifs afin de dégager des modes de conjugalité distincts dans lesquels les individus évoluent et qui peuvent peser différemment sur leur vie professionnelle, notamment en présence d'enfants. Les informations sur le temps passé au travail et sur la rémunération du conjoint par rapport à ego ont par contre été laissées de côté compte tenu qu'elles peuvent être conçues comme des résultantes du mode de conjugalité plutôt que des configurations de priorités qui les déterminent.

### 5. Modes de conjugalité, arrivée des enfants et impact différencié sur les débuts de carrière salariale

Pour ne pas aboutir à des modes de conjugalité triviaux dans le cas où seul un des conjoints est actif, on se centre sur les couples bi-actifs.

À partir du tableau disjonctif complet portant sur les variables participant à la formation du mode de conjugalité croisées avec les individus en couple dont le conjoint est en emploi, on a utilisé une méthode de classification, pour définir ces modes de conjugalité. Une classification ascendante hiérarchique fondée sur la distance du Chi-deux et la méthode de Ward de décomposition de l'inertie du nuage des individus pour opérer les regroupements ont permis d'aboutir à quatre modes de conjugalité. La minimisation de la perte d'inertie interclasse en passant au niveau d'agrégation supérieur, comparativement aux opérations d'agrégation antérieures et postérieures nous a fait opter pour une partition en quatre classes. D'un point de vue interprétatif, c'est aussi une partition qui offre un niveau satisfaisant de distinction des classes, permettant de définir en les différenciant quatre modes de conjugalité (tableau 5).

TABLEAU 5 : MODES DE CONJUGALITÉ (EN %)

	<i>Groupe 1 :</i> Mode équilibré négocié	<i>Groupe 2 :</i> Mode égalitaire	<i>Groupe 3 :</i> Mode déséquilibré	<i>Groupe 4 :</i> Mode traditionnel	Ensemble
Part des femmes	53%	47%	71%	85%	60%
Part des femmes à temps partiel	27,7	20,7	19,9	23,2	24,3
Part des individus sans enfant	35	42	35	29	35
Femmes sans enfant	28,2	40	29,6	26,8	29,7
Hommes sans enfant	43,1	44,7	39,8	38,7	42,8
Votre conjoint :					
gagne moins que vous :	34,7	47,2	47,1	43,4	40,1
passé moins de temps au travail	29,8	33,4	32,7	20	29,6
<i>Effectifs</i>	<i>2 151</i>	<i>659</i>	<i>776</i>	<i>645</i>	<i>4 231</i>

*Champ* : Individus en couple bi-actif occupé en 2005

Le mode 1 qualifié de mode équilibré négocié se caractérise par une sur-représentation des individus dont le couple correspond à une stricte homogamie scolaire ou dont le conjoint est plus diplômé. Mais le conjoint a plus fréquemment qu'en moyenne sur l'ensemble des groupes une rémunération supérieure à celle d'ego. La préparation des repas se fait en alternance même si les autres tâches domestiques sont plutôt du ressort du conjoint et les efforts consentis pour la famille (renoncer à travailler ou à une promotion) sont plus fréquents qu'ailleurs. Remarquons que les femmes y travaillent à temps partiel en plus forte proportion que dans les autres modes de conjugalité. S'il compte une majorité de femmes, leur part est moindre que dans l'ensemble de notre échantillon. C'est le mode de conjugalité qui regroupe le plus grand nombre d'individus avec plus de 50% de la population.

Le deuxième groupe correspond à un mode égalitaire en ce sens que l'ensemble des tâches domestiques sont réalisées ensemble et les deux conjoints possèdent un diplôme du supérieur sans que leur niveau soit strictement équivalent (homogamie au sens large). Enfin, le renoncement à une promotion pour raison familiale est un peu plus fréquent qu'ailleurs dans ce groupe. C'est un groupe majoritairement masculin et dont la part des hommes et surtout des femmes sans enfant sont les plus élevées parmi l'ensemble des quatre modes de conjugalité. Ce mode égalitaire se distingue aussi par la faible part des femmes travaillant à temps partiel : 21%.

Le groupe trois est un mode de conjugalité déséquilibré caractérisé par un conjoint moins diplômé et où l'ensemble des tâches domestiques est plutôt assuré par ego et de temps en temps le repas, préparé par le conjoint – 6,2% des individus contre 5,5% dans l'ensemble de la population. Malgré cette répartition des tâches plutôt déséquilibrée, les femmes sont plus de 80% à travailler à temps plein soit plus qu'en moyenne dans la population. Il est très majoritairement féminin et les 29% d'hommes qui s'y trouvent sont plus fréquemment pères que dans l'ensemble de la population.

Dans ces deux derniers modes de conjugalité, si 47% des individus mentionnent que leur conjoint gagne moins qu'eux seulement près d'un tiers des conjoints passe moins de temps au travail qu'ego. Pour ces deux groupes représentant deux modes de conjugalité bien distincts, il n'apparaît donc pas de différence dans les représentations des individus sur le fait que leur conjoint gagne et travaille plus ou moins qu'eux-mêmes.

Enfin, le groupe 4 représente un mode de conjugalité traditionnel en ce sens que l'ensemble des tâches domestiques sont assurées en forte proportion par ego alors que ce groupe ne rassemble que 15% d'hommes. En outre, seulement un cinquième de ses membres déclarent que leur conjoint passe moins de temps qu'eux au travail, ce qui suggère en creux la priorité donnée au travail par le conjoint, pendant de la division unilatérale du travail domestique. Certes, du point de vue des hommes, ce mode pourrait être qualifié d'atypique à la fois relativement au stéréotype de sexe concernant la division du travail domestique au sein des couples mais aussi corrélativement, d'un point de vue quantitatif, au regard du très faible pourcentage d'individus masculins qui appartiennent à ce mode.

Les couples dont le conjoint a un diplôme inférieur au bac sont, de plus, massivement concentrés dans ce groupe où les femmes sont pour près des trois quarts mères de famille tandis que 60% des hommes sont pères.

On remarque que dans le cas de ces deux derniers modes de conjugalité, le niveau de diplôme ne pèse pas ou peu pour définir lequel des conjoints accorde davantage de priorité à sa vie professionnelle puisque le plus diplômé est aussi celui qui consacre le plus de temps aux tâches domestiques.

Au total, 43% des femmes de notre échantillon relèvent d'un mode de conjugalité déséquilibré ou traditionnel pour moins d'un cinquième des hommes, ce qui souligne que parmi la frange la mieux formée de la population active et appartenant, qui plus est, à une jeune

génération, la concentration des activités domestiques entre les mains d'un seul des conjoints demeure encore nettement l'apanage des femmes.

Ces résultats suggèrent par ailleurs une corrélation positive entre le fait d'avoir un ou plusieurs enfants et le fait d'appartenir à l'un des ces deux derniers modes. Tout se passe comme si la présence d'enfant plutôt que de favoriser un partage des tâches domestiques entre les deux conjoints avait dans certains cas plutôt l'effet inverse de concentrer les tâches domestiques entre les mains d'un seul et même conjoint et de durcir ou renforcer les arbitrages entre vie professionnelle et vie familiale plutôt que de faciliter leur conjugaison.

En termes d'influence sur les niveaux de salaire perçus en 2005, les modes de conjugalité qualifiés d'équilibré et d'égalitaire sont ceux qui assurent les meilleurs niveaux de rémunération tant chez les hommes que chez les femmes – le mode équilibré étant légèrement plus favorable que le second chez ces dernières (Tableau 6).

Les modes de conjugalité déséquilibré et traditionnel sont en revanche plus pénalisants avec un net retard occasionné par le mode traditionnel parmi les hommes, que l'on peut attribuer sans doute à la singularité des 15% d'hommes qui appartiennent à ce groupe.

D'ailleurs, si les femmes sont en moyenne pénalisées du point de vue salarial parmi notre population de sortants de l'enseignement supérieur, aucune différence n'est constatée entre hommes et femmes relevant de l'appartenance au mode de conjugalité traditionnel.

En matière de progression de salaire entre 2001 et 2005<sup>8</sup>, on observe aussi que le mode de conjugalité équilibré est préférable aux autres. En terme d'intensité des effets, l'appartenance au mode de conjugalité traditionnel est là encore particulièrement pénalisant pour les hommes.

Globalement, chez les hommes, le handicap lié à la présence d'un enfant au sein du ménage, en terme de niveau de salaire comme en matière de progression de la rémunération sur 4 ans, n'est sensible que pour le mode de conjugalité déséquilibré. Sur la progression de salaire, le mode de conjugalité égalitaire en l'absence d'enfant est plus pénalisant que le mode de conjugalité équilibré. Toutefois, l'arrivée d'un enfant semble ici mieux gérée que dans un mode équilibré car dès lors, les termes de progression semblent identiques entre ces deux groupes.

Toujours parmi les hommes, la comparaison des résultats des modèles 1 et 2 dans le tableau des salaires en niveaux montre que c'est au sein du mode déséquilibré que l'arrivée d'un enfant accentue le retard salarial par rapport à un actif appartenant au mode de conjugalité équilibré. En revanche, la moins-value salariale causée par l'appartenance au mode traditionnel ne varie pas significativement qu'il y ait ou non des enfants.

Pour les femmes, si un enfant accroît le retard salarial, en niveau et en progression, causé par son appartenance au mode de conjugalité déséquilibré, il est par contre sans effet dans le cas où le mode est traditionnel. Ceci apparaît très clairement dans les modèles 3 correspondants. En termes d'incidences salariales, le fait d'avoir un enfant rapproche les femmes qui appartiennent au mode déséquilibré de celles qui relèvent d'un mode traditionnel.

Par rapport aux hommes sans enfant, il n'y a qu'au sein des modes de conjugalité égalitaire et déséquilibré que les mères d'un enfant sont moins bien traitées que les femmes sans enfant au regard de leur niveau de salaire en 2005<sup>9</sup>. L'arrivée des enfants ne change en revanche rien à l'impact du mode de conjugalité sur la progression du salaire entre 2001 et 2005.

---

<sup>8</sup> Le tableau correspondant, dont les résultats diffèrent peu des effets sur le salaire en niveau, n'a pas été reproduit mais est disponible auprès des auteurs.

<sup>9</sup> Mais au total, pour les femmes dans le mode égalitaire, le fait d'avoir un ou plusieurs enfants n'est pas significativement désavantageux par rapport à celles qui n'en n'ont pas (Modèle 2).

Pour les hommes, en matière de niveau de salaire comme de progression, il n'y a qu'au sein du mode de conjugalité déséquilibré que l'arrivée d'un enfant présente des répercussions défavorables.

Par contre, en mode égalitaire, l'arrivée d'un enfant élève leur niveau de salaire, effet qui se tasse avec l'arrivée du deuxième enfant. Dans ce mode de conjugalité, on assiste en fait à une situation symétriquement inverse à ce qui se passe pour la mère, ce qui laisse entendre que le mode de conjugalité égalitaire, a priori le mieux conçu pour que les conjoints partagent les nouvelles tâches qu'implique la naissance d'un enfant, ne résiste pas à court terme à cette nouvelle donne. On peut supposer un repli à court terme des deux parents sur leur sphère de prédilection, conduisant à ces influences de sens opposés sur la carrière selon le sexe. Étant donné que les effets ne sont plus nets dès lors que l'on considère des couples avec deux enfants, on peut imaginer que le déséquilibre occasionné par l'arrivée du premier enfant n'est que temporaire.

Au total, les modes de conjugalité, à autres caractéristiques contrôlées par ailleurs, influencent le salaire en niveau et en évolution en tant qu'ils représentent des indicateurs de l'importance accordée par les individus à l'emploi et à la carrière salariale. Comme on pouvait s'y attendre, ce sont les personnes appartenant à un mode de conjugalité équilibré ou égalitaire qui gèrent au mieux l'arrivée d'un enfant sans que celui-ci ne porte apparemment préjudice à la carrière – et au contraire la favorise pour les hommes en mode égalitaire.

La pénalité salariale subie par les pères et les mères dont la division des tâches s'organise selon un mode de conjugalité déséquilibré témoigne en revanche de la difficulté à concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale dès lors qu'un enfant ajoute de nouvelles charges à celles de la vie en couple lorsque seul, un des conjoints, les supporte manifestement. Enfin, l'appartenance au mode de conjugalité traditionnel efface les différences salariales éventuelles selon le fait d'avoir ou non un enfant et le fait d'être un homme ou une femme. Relativement aux individus de même sexe relevant d'un mode de conjugalité équilibré, ce mode, par son côté atypique, est très pénalisant pour les hommes avec un préjudice salarial de près de 17% alors que la moins value salariale est seulement de 10% chez les femmes.

Si on s'intéresse à un autre indicateur de progression de carrière comme le fait d'avoir bénéficié d'une promotion depuis l'embauche, pour les salariés au moins présents depuis 7 mois dans leur entreprise – enseignants exclus – il apparaît que le mode de conjugalité, associé ou non à des enfants, n'a pas d'influence significative pour les hommes alors qu'il influence dans certains cas la promotion des femmes.

Par rapport aux femmes qui appartiennent au mode de conjugalité traditionnel, les femmes dont le mode de conjugalité est équilibré sont significativement favorisées tandis que les autres ne s'en différencient pas. Comme pour le niveau de salaire, seuls les hommes tributaires d'un mode de conjugalité traditionnel ne diffèrent pas des femmes appartenant au même mode de conjugalité.

Le fait d'avoir des enfants n'apparaît significativement pénalisant que pour les femmes dont le mode de conjugalité est traditionnel. Dans les autres modes de conjugalité, avoir un ou plusieurs enfants ne modifie en rien les chances de promotion professionnelle.

## 6. Synthèse

La considération du mode de conjugalité comme rapport de division du travail, de définition des priorités au sein du couple et d'appariement social et culturel entre les conjoints a permis d'étendre l'analyse des interactions entre vie familiale et carrière, usuellement approchée par la situation matrimoniale et l'arrivée des enfants. Nous nous sommes d'emblée concentrés sur des individus supposés plutôt homogènes en termes d'attentes professionnelles (diplômés du supérieur) et ensuite placés dans des perspectives équivalentes pour ces individus en se focalisant sur les membres de couples bi-actifs occupés.

TABLEAU 10 : EFFETS DES MODES DE CONJUGALITÉ SUR LE NIVEAU DE SALAIRE

	Hommes dont les conjointes sont en emploi	Femmes dont les conjoints sont en emploi	
<b>Modèles 1 (£)</b>			
<i>Conjoint gagne moins</i>	Réf.	Réf.	
Gagne autant	-0,149***	-0,0885***	
Gagne plus	-0,261***	-0,273	
<i>Conjoint travaille moins</i>	réf.	réf.	
Travaille autant	-0,0467***	-0,0438***	
Travaille plus	-0,0496**	-0,0611***	
<i>Modes de conjugalité :</i>			
Mode équilibré négocié (MEN)	réf.	réf.	
Mode égalitaire (Még)	-0,001 ns	-0,027 (11%)	
Mode déséquilibré (MD)	-0,079***	-0,085***	
Mode traditionnel (MT)	-0,171***	-0,101***	
R <sup>2</sup>	0,449	0,431	
<b>Modèles 2</b>			
Enfant*MEN	Ns	Ns	
Enfant*Még	Ns	Ns	
Enfant*MD	-0,1158***	-0,098***	
Enfant*MT	-0,1798***	-0,0969***	
0 enfant*MEN	réf.	réf.	
0 enfant*Még	Ns	Ns	
0 enfant*MD	Ns	-0,0727***	
0 enfant*MT	-0,186***	-0,133***	
R <sup>2</sup>	0,451	0,431	
<b>Modèles 3</b>			
Hommes et femmes ensembles			
Stratification par modes de conjugalité	Mode équilibré négocié	Homme *0 enfant Homme*1 enfant Homme*2+ enfants Femme* 0 enfant Femme * 1 enfant Femme * 2+ enfants	Réf. Ns Ns -0,0662*** -0,668*** -0,0758***
	N=2151 R <sup>2</sup> =0,488		
	Mode égalitaire	Homme *0 enfant Homme*1 enfant Homme*2+ enfants Femme* 0 enfant Femme * 1 enfant Femme * 2+ enfants	Réf. 0,0802** ns -0,0614 ns -0,0826** -0,026 ns
	N=659 R <sup>2</sup> =0,486		
Mode déséquilibré	Homme *0 enfant Homme*1 enfant Homme*2+ enfants Femme* 0 enfant Femme * 1 enfant Femme * 2+ enfants	Réf. -0,0771* ns -0,0663* -0,113*** -0,0774*	
N=776 R <sup>2</sup> =0,485			
Mode traditionnel	Homme *0 enfant Homme*1 enfant Homme*2+ enfants Femme* 0 enfant Femme * 1 enfant Femme * 2+ enfants	Réf. Ns Ns Ns Ns ns	
N=645 R <sup>2</sup> = 0,427			

**Modèles 1 :** le salaire est régressé aussi sur une constante et des variables : de travail à temps plein, d'ancienneté dans l'entreprise, de part du temps en emploi sur les 7 années d'observation, de type de contrat de travail, de lieu résidence (Paris, Ile de France, Province), de secteur d'emploi (public ou privé), d'âge, de niveau de formation dans le supérieur et de variables signalant que le couple a des enfants (0, 1 ou 2 ou plus).

Modèles 2 : même modèle que ci-dessus sauf que variables d'enfant et modes de conjugalités sont introduits en interaction (8 modalités dont une en référence).

Modèles 3 : Les interactions entre sexe du répondant et enfant sont analysées pour chaque mode de conjugalité.

Premier élément d'observation, les éléments empiriques qui nous ont permis de définir quatre modes de conjugalité, pris séparément, ont bien une influence sur les indicateurs d'évolution de carrière considérés (le salaire en niveau et en évolution, la promotion dans son dernier emploi), et cela pour les femmes comme pour les hommes. Des écarts dans le niveau de formation des conjoints, des arbitrages privilégiant la famille au détriment de l'emploi, le partage des tâches domestiques sont des éléments qui pèsent en tant que tels sur l'évolution de carrière de ces diplômés.

Parmi les modes de conjugalité dégagés d'une ACM avec CAH, il ressort que les modes de conjugalité qualifiés d'équilibré négocié et d'égalitaire, rassemblent les deux tiers de la population. Cette observation suggère que le capital scolaire et l'homogamie scolaire des conjoints participent à ces rapports plus égalitaires dans la division des tâches entre les sexes au sein des sphères du travail domestique et du travail professionnel. Et ces modes de conjugalité sont prédictifs des meilleures évolutions de carrière pour les femmes comme pour les hommes, qu'ils aient ou non des enfants.

Le fait que près d'un cinquième des hommes relèvent d'un mode de conjugalité déséquilibré ou traditionnel (encore atypique pour eux) tandis qu'une large majorité des femmes (57%) organisent leur activité selon un mode équilibré ou égalitaire laissent envisager une lente transformation des conditions de partage des tâches au sein des familles avec un décloisonnement accru des sphères d'activité pour les deux sexes<sup>10</sup>.

Parmi les autres résultats notables, il apparaît que les modes de conjugalité, indépendamment des enfants et plus que l'arrivée des enfants exercent une influence propre sur l'évolution de salaire. L'arrivée des enfants ne détériore véritablement l'incidence de l'appartenance à tel mode de conjugalité que pour le mode déséquilibré et ce pour les hommes comme pour les femmes.

Seule différence significative entre hommes et femmes, l'arrivée du premier enfant qui est bénéfique pour les hommes alors qu'elle présente plutôt une influence salariale négative pour les femmes, laissant entendre que le partage égalitaire des tâches entre hommes et femmes au sein de ce mode se voit remis en cause, possiblement de manière transitoire, avec la naissance d'un enfant.

Enfin, le mode de conjugalité traditionnel qui ne réunit qu'une minorité d'hommes tend à une égalisation de ses effets salariaux pour les deux sexes qu'ils aient ou non des enfants<sup>11</sup>. Corrélativement, par rapport à l'ensemble des actifs masculins, l'impact salarial de l'appartenance à ce mode pour les hommes est particulièrement défavorable. Remarquons que c'est aussi le mode de conjugalité où la proportion de pères et de mères est la plus élevée.

Les résultats de cette étude sont toutefois soumis à une limite méthodologique et empirique : la construction des modes de conjugalité est fondée sur des situations et déclarations correspondant à la date de l'enquête, en 2005. En mettant en perspective modes de conjugalité et arrivée des enfants, on occulte le fait que le mode de conjugalité comme éventuellement le conjoint étaient peut-être différents à la naissance des enfants... Ces

---

<sup>10</sup> Remarquons que le législateur tend à pousser dans ce sens, en témoignent par exemple l'instauration du congé paternité depuis le premier janvier 2002 ou les efforts de prise en charge financière d'une partie de la garde des enfants en bas âge.

<sup>11</sup> Il n'y a qu'en terme de promotion professionnelle, que l'arrivée d'un enfant dégrade la situation des femmes qui appartiennent à ce mode par rapport à celles sans enfant.



premiers résultats invitent dans tous les cas à approfondir les indicateurs permettant de mieux saisir la façon dont les couples organisent leur activité et définissent leurs priorités selon des modes de conjugalité différents, pour mieux comprendre ce qui se passe sur le marché du travail et dans l'emploi.

## BIBLIOGRAPHIE

- ANXO, D., FLOOD, L., KOCOGLU, Y. (2002), « Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple : une comparaison entre la France et la Suède », *Économie et Statistique*, n° 352-353, pp. 127-150.
- BAUDELLOT, C., GOLLAC, M. (2003), « *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France* », Fayard.
- BERTAUX-WIAME, I. (2003) « Parcours professionnels, mobilité géographique, une analyse des inégalités homme/femme dans le secteur bancaire » in Durand, J-P et Linhart, D. (coord.) *Les ressorts de la mobilisation au travail*, Octarès éditions.
- BROUSSE, C. (2000), « La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale », France, Portrait Social, pp. 135-151.
- COCANDEAU-BELLANGER, L. (2004), « Le développement de carrière des femmes actives mères de famille : articulation et satisfaction des 25-44 ans ? », in Degenne, A., Giret, J-F, Guégnard, C., Paul, J-J. et Werquin, P. (eds.) *Genre et données longitudinales*, Céreq, RELIEF, n° 4.
- COLIN, C., DJIDER, Z. et RAVEL, C. (2005), « La parité à pas comptés », *Insee Première*, mars.
- DEGENNE, A., LEBEAUX, M-O., MARRY, C. (2002) « Les usages du temps : cumuls d'activité et rythmes de vie », *Économie et Statistique*, n° 352-353, pp. 81-99.
- DEMAZIÈRE, D. (1999), « Les logiques de recherche d'emploi, entre activités professionnelles et activités domestiques » in *Cahiers du genre*, n° 36.
- DUPRAY A. et S. MOULLET (2005), « Les salaires des hommes et des femmes. Des progressions particulièrement inégales en début de vie active », *Céreq, Bref*, n° 219, mai.
- FLIPO, A., RÉGNIER-LOILLIER, A. (2003), « Articuler vie familiale et vie professionnelle en France : un choix complexe », *Insee, Données sociales*, 2003, pp. 39-48.
- GARNER, H, MÉDA, D. et SÉNIK, C. (2005), « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages », *Travail et emploi*, n° 102, avril-juin.
- MARRY Catherine, KIEFFER Annick. (2001), « Couples et carrières : une question nouvelle en sociologie », Actes des VII<sup>èmes</sup> Journées de Sociologie du travail, 21-23 juin 2001, LEST-CNRS, Aix-en-Provence, volume « *Modes de vie mobilités et marchés du travail* », p. 181-189.
- MÉDA, D. (2006), « Concilier travail et famille », annexe au Rapport au Conseil d'analyse économique : *Famille économie, société*.
- MÉRON, M. (2005), « L'étude statistique des liens entre marché du travail et vie familiale : comment aller plus loin ? », *Travail et Emploi*, n° 102, avril-juin.
- POCHIC, S. (2005), « Faire carrière : l'apport d'une approche en termes de genre », *Formation Emploi*, n° 91.
- ROBERT-BOBÉE, I. (2004), « Les femmes les plus diplômées vivent plus longtemps en couple avant d'avoir un enfant », *Insee Première*, n° 956, avril.