

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

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

Ariane PAILHÉ, Anne SOLAZ

INED¹

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. En particulier, 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. Cette redéfinition des rôles conjugaux post-naissance a été largement étudiée en termes de répartition des tâches domestiques au sein du couple. Ainsi, il a été montré que l'inégale division du travail domestique entre le père et la mère s'accroît au fil des naissances (Brousse 2000). Mais si la sphère domestique a fait l'objet de nombreuses recherches en particulier grâce aux enquêtes Emplois du temps et aux entretiens de couple, peu d'études se centrent sur les conséquences des naissances sur la sphère marchande en France. La littérature internationale foisonne au contraire sur ce thème (Cramer, 1979 ; Desai and Waite 1991 ; Joesch, 1994 ; Dex and *al.*, 1998 ; McLaughlin, 1982 ; Miller, 1993 ; Wenk and Garrett 1992 ; Young, 1978). Or avec le recul de l'âge à la maternité et la présence accrue des femmes sur le marché du travail, les naissances interviennent de plus en plus souvent au cœur de la carrière professionnelle. Ainsi, le taux d'emploi des femmes de 20 à 49 ans, qui mesure la part des actives occupées sur la population de cette tranche d'âge, s'élève en moyenne à 72% en 2003² ; il est beaucoup plus bas à certaines périodes du cycle de vie. Alors qu'il s'établit à 77% pour les femmes sans enfant, il diminue pour les mères d'un ou deux enfants de moins de 12 ans (69%) et plus encore pour les mères d'au moins trois enfants de moins de 12 ans (40%).

Principalement du fait 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. On sait qu'avoir un jeune enfant favorise le retrait du marché du travail plutôt que le passage à temps partiel (Coutrot, Fournier, Kieffer, Lelièvre, 1997). Il ressort un fort effet de génération : la part des femmes s'interrompant pour élever un enfant diminue au fil des générations (Bonnet, Algava, 2005) et s'élève avec la descendance finale. D'autre part, 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 contre-balancé cette tendance en augmentant sensiblement le nombre de femmes s'arrêtant de travailler après une deuxième naissance (Piketty, 2005; Afssa, 1996, 1998).

En outre, les travaux existants s'intéressent majoritairement aux effets des naissances sur les carrières féminines, et peu sur celles des hommes, supposant implicitement que l'ajustement repose sur elles uniquement. 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. Gadéa et Marry (2000) montrent qu'il existe une relation positive entre la taille de la descendance des hommes ingénieurs et leur réussite professionnelle. De même, Meurs et Ponthieux (2000) montrent qu'avoir un enfant a un effet significativement positif sur les salaires masculins, négatif sur les salaires féminins, en raison des interruptions de carrière

¹ Ce texte est une version élargie et approfondie d'un « 4 pages » de l'Ined, Populations et sociétés.

² Données Eurostat

que les naissances engendrent³. S'ils s'intéressent aux enfants, ces travaux s'attachent soit au nombre total d'enfants, soit à la première naissance. Or il est intéressant d'étudier la dynamique des ajustements au fil des naissances. Les inégalités professionnelles se creusent-elles au fil des naissances ?

Si les recherches existantes s'intéressent peu aux hommes, c'est aussi qu'elles sont centrées sur les ajustements les plus visibles : cessation d'activité professionnelle ou prise de temps partiel. Or la palette des ajustements possibles est large pour chacun des parents : congé parental, décalage des horaires de travail, mise à temps partiel, intensification ou réduction de l'activité professionnelle, etc. Nous étudierons donc en quoi les naissances affectent le parcours professionnel des hommes et des femmes. Plus précisément, cet article vise à répondre aux questions suivantes : La venue d'enfants affecte-t-elle de façon similaire les parcours professionnels des pères et mères ? Quels sont les types d'ajustement observés par les pères et les mères ? Ces derniers diffèrent-ils selon le rang de l'enfant ?

La mesure de différents types d'ajustement

Pour répondre à ces questions, nous utiliserons les données d'une nouvelle enquête de l'Ined, réalisée avec l'Insee, l'enquête Familles et employeurs (encadré 1). Cette enquête permet de répondre à nos questions de deux façons.

- L'enquête demande, pour chaque naissance et à chacun des parents, quels ont été les changements professionnels connus l'année suivant la naissance de chaque enfant. Les changements considérés peuvent être soit des changements de statut (passage de l'emploi à l'inactivité, à un congé parental ou au chômage), soit des modifications de poste ou d'emploi, soit des modifications de temps de travail (passage à temps partiel, augmentation ou diminution des heures de travail), soit enfin des modifications d'horaires de travail (changements de plages horaires). À chaque changement, on demandait à la personne si celui-ci était lié à la naissance de l'enfant (encadré 2).

Ces questions ont été posées aux parents pour tous leurs enfants, nous avons donc autant de réponse que d'enfants, et que nous avons les réponses de la mère et du père s'ils sont tous deux interrogés, c'est à dire 13 742 observations.

Ces questions sont rétrospectives et l'étude n'est pas exempte de possibles rationalisations ex-post des conséquences de la naissance. Néanmoins, elles restent très factuelles et sont posées en deux temps afin de se prémunir au mieux de ce biais éventuel. Enfin, elles ont l'avantage de permettre de relier directement l'évolution de parcours professionnel à la naissance.

- Ces questions sont mises en relation avec la grille biographique qui décrit, pour chaque conjoint, le 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. Pour l'emploi, on distingue les périodes d'emploi durant plus ou moins de 6 mois. La mise en parallèle des calendriers familiaux et professionnels nous permet de saisir des éventuelles ruptures de parcours, et les durées de ces ruptures.

À partir des questions posées dans l'enquête, nous avons construit une typologie de transitions professionnelles en distinguant sept formes d'ajustement :

- - Sortie de l'emploi (chômage, inactivité, congé parental),
- - Réduction de l'activité ou des responsabilités (qu'il y ait eu ou pas un changement de poste ou d'emploi),

³ 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.

- 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,
- Pas de changement,
- 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).

Encadré 1 : Les données de l'enquête Familles et employeurs

L'enquête « Familles et Employeurs » de l'INED, menée en collaboration avec l'INSEE en 2004-2005, porte sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. C'est une double enquête menée en France métropolitaine auprès de 9745 hommes et femmes de 20 à 49 ans (deux personnes au maximum par ménage) et auprès de leur employeur éventuel. Les données du volet familles sont exploitées ici.

Nous étudions les répercussions sur l'activité professionnelle des actifs occupés pour chacune des naissances qu'ont eu les personnes enquêtées, soit au total XXX naissances.

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...

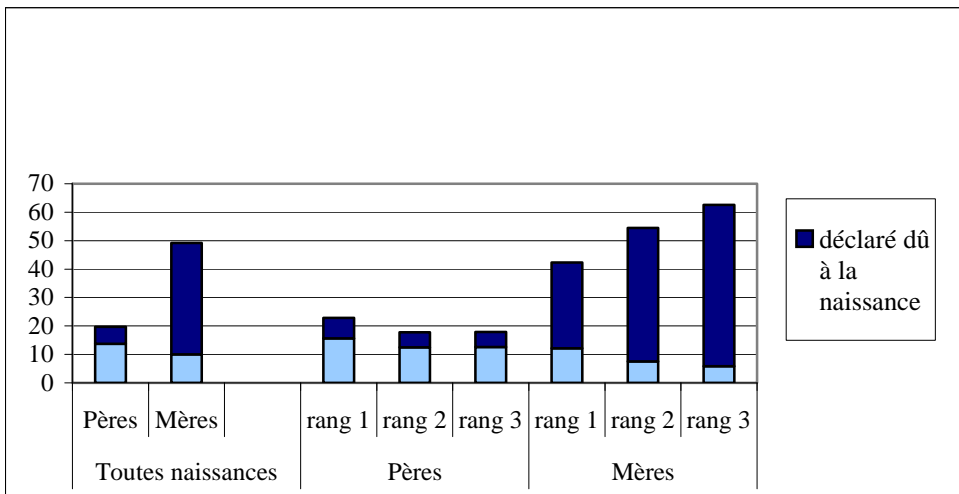
- réduit votre activité professionnelle ou vos responsabilités ?
- augmenté votre activité ou vos responsabilités (heures supplémentaires, passage à temps plein, etc.) ?
- modifié vos horaires sans changer la durée de travail ?
- il n'y a pas eu de changement de ce type
- sans objet (en congé de maternité,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

À la suite de chacune de ces deux questions on demandait : Ce changement est-il lié à la naissance de l'enfant ?

Des transitions professionnelles plus fréquentes et plus directement liées à la naissance pour les femmes

Lorsque l'on observe l'ensemble des naissances qu'ont connues les hommes et femmes des générations 1955-1985⁴ et la situation professionnelle des parents un an après, il ressort que les naissances ont un effet très différencié entre pères et mères à court terme. En effet, 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 (figure 1). Si l'on considère les transitions professionnelles affirmées liées à la naissance, les hommes sont encore moins nombreux à en déclarer (6% des actifs occupés avant la naissance). Les femmes, elles, associent, pour la très grande majorité les transitions professionnelles à la naissance des enfants : près de 40% des mères actives déclarent un changement professionnel lié à la naissance l'année suivante. Ainsi, 4/5^e des changements professionnels qu'ont connus les femmes sont déclarés comme en étant la conséquence, cette part est de moins de 30% pour 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 type de comportement ne peut être mesuré par nos données.

FIGURE 1 : PROPORTION DE PÈRES ET MÈRES EN EMPLOI CONNAISSANT UN CHANGEMENT PROFESSIONNEL L'ANNÉE SUIVANT UNE NAISSANCE, SELON LE RANG DE NAISSANCE



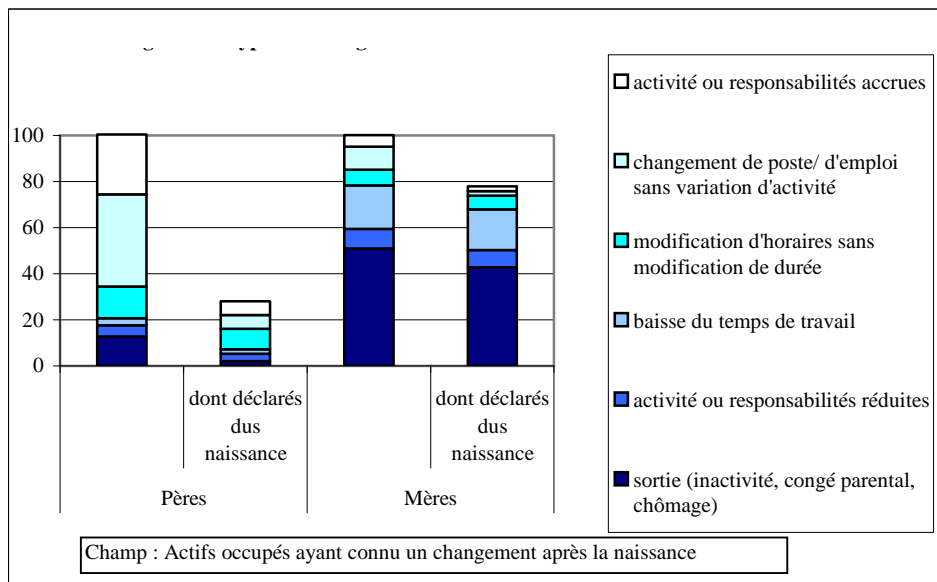
La fréquence des changements n'est pas la même pour les premières naissances et les autres. Près de quatre femmes sur dix en emploi connaissent une modification de leur activité professionnelle après une première naissance, elles sont près de six sur dix pour une troisième. De plus, les femmes déclarent d'autant plus le changement de situation professionnelle en lien avec 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, les changements professionnels ne sont pas du même type pour les hommes et les femmes (figure 2). Parmi les mères qui connaissent un changement, la moitié quittent leur

⁴ Ces générations ont entre 20 et 49 ans à la date de l'enquête.

emploi et une sur cinq diminuent leur temps de travail. Au-delà de ces mobilités assez connues, une part importante de femmes, un tiers, connaissent d'autres types de transitions : 10% changent de poste ou d'emploi sans avoir modifié leur activité ou leurs responsabilités, 8% modifient leurs horaires sans faire varier leur durée de travail, 8% diminuent leur activité ou responsabilités, 5% augmentent au contraire leur activité ou responsabilités. Les sorties, baisses d'activité et de temps de travail et les modifications d'horaires sont pour les mères très souvent liées aux naissances. Lorsqu'ils connaissent une transition, les hommes en emploi avant la naissance déclarent le plus souvent avoir changé de poste ou d'emploi sans modification de leur niveau d'activité (40% d'entre eux) ou avoir accru leurs responsabilités (26% d'entre eux). 14% d'entre eux ont changé d'horaire, 13% ont cessé de travailler. Ces changements, notamment les changements de poste ou d'emploi, les sorties ou l'augmentation de l'activité sont peu déclarés comme liés à la naissance. En revanche, comme pour les femmes, les changements d'horaires le sont plus souvent. Le rôle des naissances diverge quant à lui très fortement selon le sexe concernant les sorties du marché du travail : très liées aux naissances pour les femmes (85% en moyenne), elles le sont plus rarement pour les hommes (17% de ceux qui connaissent une sortie). Les transitions masculines semblent donc plus 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 semblent donc avoir 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.

FIGURE 2 : TYPES DE CHANGEMENTS PROFESSIONNELS CONNUS SUITE À UNE NAISSANCE



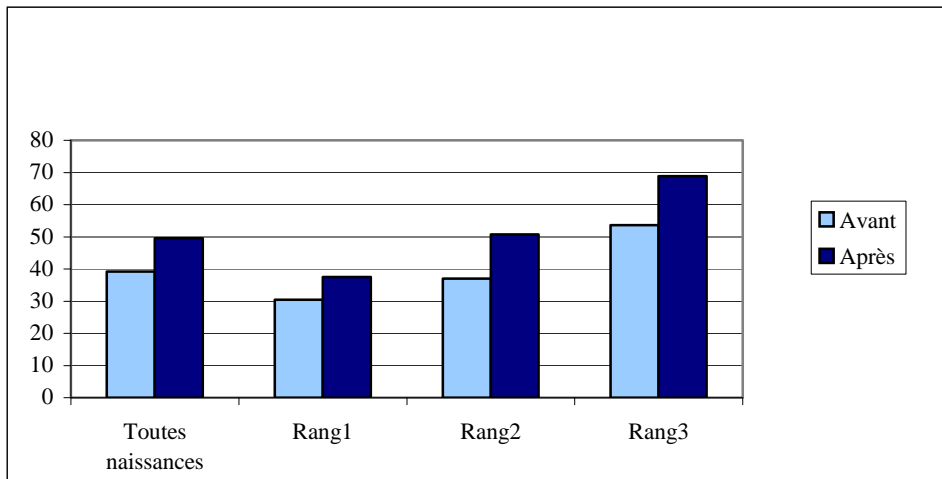
Pour les femmes, le type de transition dépend en outre du rang de naissance. Au fil des naissances les mères changent moins souvent de poste ou d'emploi, d'horaires et sont moins nombreuses à accroître leur activité. Elles sont au contraire plus nombreuses à diminuer leur temps de travail pour une naissance de rang 2 (26% des femmes qui connaissent un changement) que pour une naissance de rang 3 (17% d'entre elles). Parmi les modifications

d'activité professionnelle féminines suite à une naissance, les interruptions d'activité sont de plus en plus fréquentes au fil des naissances : 45% suite à la première naissance, 51% suite à la deuxième, 66% suite à la troisième. 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 rémunéré (allocation parentale d'éducation (APE), rebaptisée en 2003 Complément de libre choix d'activité dans le cadre de la PAJE) est donc très prisé, d'autant qu'il peut être pris dès la deuxième naissance à partir de 1994, et dès la première à partir de janvier 2004 (pour une durée maximale de six mois) (Piketty, 2005)⁵. 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.

Une proportion importante de mères ne travaillent pas l'année suivant la naissance...

La décision de s'arrêter peut être antérieure à la naissance, et même à la grossesse (Méda et al., 2003). Ainsi, en moyenne, 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 en outre au fil des naissances (figure 3). La proportion de mères d'au moins un enfant ne travaillant pas l'année précédant une première naissance est de 30%, de 37% avant la deuxième et 54% avant la troisième. Si l'on ajoute les femmes interrompant leur activité à l'occasion de la naissance et retire celles qui ont repris un emploi, les proportions atteignent 38% après une première naissance, 51% après une deuxième naissance et 69% après une troisième naissance.

FIGURE 3 : PROPORTION DE MÈRES NE TRAVAILLANT PAS AVANT LA NAISSANCE ET L'ANNÉE SUIVANT LA NAISSANCE (%)



On note peu de différences entre générations au niveau de la participation avant et après la naissance (figure 4). 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

⁵ Les données ne nous permettent pas de distinguer parmi les personnes en congé parental celles qui bénéficient de l'APE.

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

... mais les interruptions sont en majorité de courte durée...

Grâce au calendrier professionnel disponible dans l'enquête, on peut 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. Un tiers des mères reprennent un emploi stable moins d'un an après l'année de la naissance (figure 5). Seules un quart d'entre elles n'ont pas repris au bout de 5 ans. Les interruptions restent donc de relative 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 5 ans, sachant qu'elles ont pu avoir d'autres enfants dans la période. Les interruptions longues (de plus de 5 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.

FIGURE 4 : % DE MÈRES SANS EMPLOI AVANT ET APRÈS LA NAISSANCE SELON LE RANG, PAR GÉNÉRATION

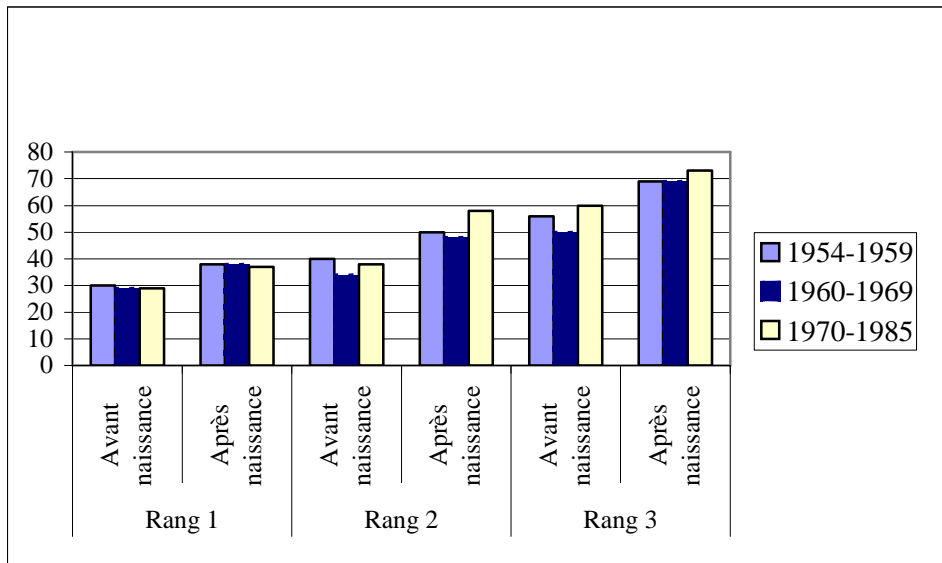
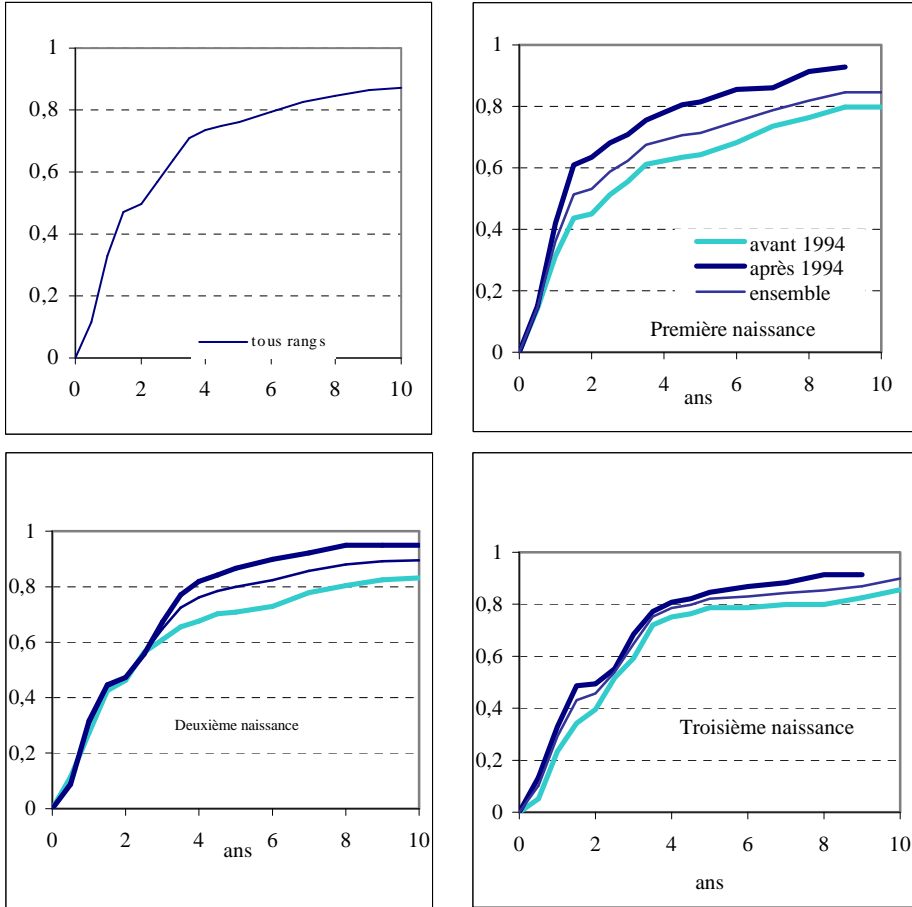


FIGURE 5 : FRÉQUENCE CUMULÉE DES REPRISES D'UN EMPLOI APRÈS LA NAISSANCE



Champ : Femmes en emploi avant la naissance et s'interrompant, reprise d'un emploi durant au moins 6 mois

... et liées aux politiques publiques

L'année 1994 marque un tournant dans l'histoire de la politique familiale française, puisque l'allocation parentale d'éducation (APE, arrêté d'activité avec assurance de retrouver son emploi après, rebaptisée en 2003 Complément de libre choix d'activité dans le cadre de la PAJE) peut être prise et rémunérée dès le second enfant, et depuis janvier 2004 dès le premier pour une durée maximale de six mois (Agava, 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 retrouve que les mères donnant naissance après 1994 sont plus enclines à reprendre un emploi. Enfin, pour le troisième enfant, les fréquences de retour sur le marché du travail sont à nouveau plus nombreuses pour les naissances postérieure à 1994.

Interrompre son activité professionnelle, réduire son activité professionnelle ou prendre un temps partiel : entre choix et nécessité

Pour identifier 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. Nous testons simultanément l'influence 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 (tableau 1).

Il ressort que le rang de naissance de l'enfant est le facteur principal : comme on l'a vu précédemment, plus le rang de naissance est élevé, plus la probabilité que la mère interrompe ou réduise son activité professionnelle est forte. Sans surprise, les sorties sont plus probables pour le troisième enfant que pour le premier. En revanche, les femmes qui ont une deuxième naissance ne sortent pas plus du marché du travail que celles qui ont eu une première naissance. Le fait que le coefficient soit non significatif tient à l'hétérogénéité des formes de sortie. Ainsi, si l'on distingue les différents types de sortie, avoir un deuxième enfant joue positivement sur le fait de prendre un congé parental⁶. 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.

Les politiques publiques ont eu un effet nettement incitatif au retrait du marché du travail, mais aussi à la baisse du temps de travail (l'APE peut être perçue lorsqu'on travaille à temps partiel). Les femmes ayant donné naissance à leur enfant après 1994 (élargissement de l'APE au deuxième enfant) ont ainsi une probabilité supérieure de s'arrêter de travailler ou de baisser leur temps de travail que celles ayant eu leur enfant avant 1994. L'élargissement de la mesure au rang 2 a bien modifié les comportements des femmes à la deuxième naissance. Ainsi, avoir eu son deuxième enfant après l'APE a un effet positif sur la probabilité de sortir de l'emploi⁷. Si la génération des mères n'a pas d'effet, l'âge de la mère à la naissance joue. Les plus jeunes mères ont ainsi une probabilité plus forte de quitter le marché du travail.

Le type d'ajustement des femmes est également très différencié selon le diplôme. Comme cela a été souvent montré, 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. Dans ce sens, on constate aussi que les réductions d'activité ou d'investissement professionnel sont 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, et les plus diplômées réalisant un ajustement moins radical, en baissant leur temps de travail ou en diminuant leurs responsabilités professionnelles. Faut-il voir l'effet de l'extension de l'APE dont il a été montré qu'elle profitait plus aux moins éduquées ? On peut aussi y voir des contraintes financières plus fortes qui rendent le coût relatif des frais de garde plus fort ou aussi un moindre attachement à l'emploi.

⁶ La régression n'est pas présentée mais est disponible auprès des auteurs.

⁷ La régression n'est pas présentée mais est disponible auprès des auteurs.

TABLEAU 1 : PROBABILITÉ DE CONNAÎTRE UNE SORTIE, UNE MOBILITÉ DESCENDANTE OU UNE BAISSÉ DU TEMPS DE TRAVAIL APRÈS LA NAISSANCE (MODÈLE POLYTOMIQUE NON ORDONNÉ)

	sortie		mobilité descendante		baisse du temps de travail	
<i>constante</i>	-1,116	***	-2,759	***	-2,848	***
<i>rang 1</i>	ref		ref		ref	
<i>rang 2</i>	0,061		0,090		0,352	***
<i>rang 3 ou plus</i>	0,868	***	0,229		0,311	***
<i>naissance après 1994</i>	0,713	***	0,194		0,512	***
<i><25 ans à la naissance</i>	0,267	***	-0,183		-0,152	
<i>25-29 ans</i>	-0,087		-0,003		-0,013	
<i>30-34 ans</i>	ref		ref		ref	
<i>35 ans et plus</i>	-0,090		0,197		-0,124	
<i>Ego né(e) avant 1970</i>	0,060		-0,111		0,108	
<i>sans diplôme</i>	0,170	**	-0,481	**	-0,570	***
<i>CAP, BEP, BEPC</i>	ref		ref		ref	
<i>baccalauréat ou bac + 2</i>	0,066		0,238	*	0,249	***
<i>diplôme supérieur à bac + 2</i>	-0,462	***	0,385	**	0,310	***
<i>en CDI avant la naissance</i>	ref		ref		ref	
<i>en CDD avant</i>	0,534	***	-0,002		-0,358	**
<i>indépendant ou sans contrat avant</i>	-0,541	***	0,165		-0,175	
<i>Emploi public avant la naissance</i>	-0,393	***	-0,330	*	0,601	***
<i>activité continue de la mère</i>	-0,216	***	0,040		-0,201	*
<i>monoparental ou conjoint sans emploi</i>	-0,143	*	0,077		-0,189	
<i>effectif (N=4928)</i>	1055		168		447	

Champ : actives occupées avant la naissance

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

Enfin, les caractéristiques de l'emploi occupé avant la naissance sont aussi déterminantes. Les femmes en contrat à durée déterminée connaissent plus souvent une cessation d'activité que celles en CDI, tandis que celles sans contrat de travail, essentiellement des femmes à leur compte ou aides familiales, plutôt moins. Méda et *al.*, 2003 avaient également montré que les femmes travaillant en horaires atypiques avaient également une probabilité plus forte de cesser de travailler après une naissance.

Le statut de l'établissement (public ou privé) a un effet sur le type d'ajustement après une naissance. Travailler dans le secteur public protège d'une coupure totale avec le marché du travail, mais favorise en revanche les baisses de temps de travail. On retrouve ici l'accès plus facile au temps partiel dans la fonction publique.

À diplôme et type d'emploi donnés, on note une transmission mère-fille de l'histoire professionnelle. Si la mère avait une histoire professionnelle continue, la fille, une fois mère à son tour, a aussi plus de chances de connaître un tel parcours. 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 les filles de mères s'étant interrompues ou n'ayant jamais travaillé.

Outre les préférences et valeurs, et les conditions de l'emploi occupé, la diminution de l'engagement professionnel liée aux naissances s'explique aussi par des contraintes et arbitrages financiers. Enfin, le fait d'être une mère en situation monoparentale ou d'avoir un conjoint chômeur dissuade les sorties. 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 baisser son activité serait, dans ces cas, l'expression d'une nécessité.

Au total, les femmes les mieux insérées sur le marché du travail à la naissance, que ce soit par leur statut (CDI), ou leur niveau de diplôme sont celles qui connaissent le moins de baisse de l'activité professionnelle. Quand elles modifient leur activité, ce sont plutôt des passages à temps partiel ou des réductions d'activité que des sorties, qui restent le fait des moins diplômées et des travailleuses précaires.

Les pères précurseurs et ceux en marge du marché du travail diminuent leur activité professionnelle.

Qui sont ces rares hommes qui déclarant une baisse d'activité professionnelle liée à l'enfant (1,5% des pères) ? Pour le savoir, nous avons estimé la probabilité de cesser de travailler, diminuer son investissement ou prendre un temps partiel⁸ (tableau 2). Il ressort que ce sont les pères les plus diplômés ou les plus âgés lors de la naissance qui baissent plus souvent leur activité en lien avec la naissance de l'enfant et ce, quel que soit le rang de l'enfant. Notons que l'élargissement de l'APE au deuxième enfant a eu un effet sensible. Ces baisses d'activité professionnelles sont plus souvent des passages à temps partiel et des baisses de l'investissement professionnel que des véritables sorties du marché du travail. Enfin, le statut précaire de l'emploi (contrat à durée déterminée) est aussi une incitation à diminuer son temps ou investissement professionnel en lien avec la naissance. Hormis pour ces derniers, et même si le phénomène reste marginal pour les hommes, il peut être le fruit d'un comportement volontariste de diminuer l'investissement professionnel après la naissance, comportement volontariste qu'il est difficile d'isoler pour les femmes, tant l'histoire familiale et les normes sociales font que ce sont sur elles que reposent les ajustements professionnels post-naissances.

⁸ Compte tenu des effectifs, nous avons regroupé ces trois formes d'ajustement. Le modèle estimé est un modèle probit avec correction du biais de sélection d'être en emploi avant la naissance selon la méthode d'Heckman. Les instruments utilisés sont le sentiment religieux et le nombre d'enfants du conjoint.

TABLEAU 2 : PROBABILITÉ DE CESSER DE TRAVAILLER OU DE DIMINUER LEUR TEMPS DE TRAVAIL OU LEUR INVESTISSEMENT EN RAISON D'UNE NAISSANCE SELON DIFFÉRENTS FACTEURS

	Hommes		Femmes	
<i>constante</i>	-2,061	***	-0,775	***
<i>rang 1</i>	ref		ref	
<i>rang 2</i>	0,044		0,580	***
<i>rang 3 ou plus</i>	0,028		0,946	***
<i>naissance après 1994</i>	0,392	***	0,358	***
<i><25 ans à la naissance</i>	-0,251	*	0,108	
<i>25-29 ans</i>	-0,250		-0,039	
<i>30-34 ans</i>	ref		ref	
<i>35 ans et plus</i>	0,001		-0,070	**
<i>Ego né(e) avant 1970</i>	0,032		0,036	
<i>sans diplôme</i>	0,047		-0,044	
<i>CAP, BEP, BEPC</i>	ref		ref	
<i>baccalauréat ou bac + 2</i>	0,170	*	-0,010	
<i>diplôme supérieur à bac + 2</i>	0,390	***	-0,130	**
<i>en CDI avant la naissance</i>	0,337	***	0,140	**
<i>en CDD avant</i>	ref		ref	
<i>indépendant ou sans contrat avant</i>	-0,158		-0,256	***
<i>Emploi public avant la naissance</i>	0,008		-0,040	
<i>activité continue de la mère</i>	-0,078		-0,131	***
<i>monoparental ou conjoint sans emploi</i>	-0,143	*	0,077	
<i>effectif (évènements)</i>	5291(85)		4928(1670)	

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

Modèle probit avec correction du biais de sélection d'être en emploi avant la naissance selon la méthode d'Heckman. Equation 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).

Conclusion

L'inégale conséquence des naissances pour les hommes et femmes a été largement mise en évidence tant en termes de salaires que de carrières. Cet article en analysant, non seulement les interruptions totales de travail consécutives à la naissance, mais aussi les autres types d'ajustements possibles, y apporte une pierre supplémentaire. Il montre tout d'abord que les naissances sont un moment charnière dans l'écartement des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes, et que chaque naissance supplémentaire accentue ce décalage. Ainsi, les femmes connaissent plus de mobilités descendantes et de plus en plus au fil des naissances, tandis que pour les hommes, les mobilités sont plus ascendantes et le rang de l'enfant ne joue pas. Les hommes chômeurs au moment de la naissance, eux, surinvestissent dans la sphère professionnelle, alors que les femmes 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), tandis que les autres types d'ajustement (baisse du temps de travail ou de l'investissement) 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.

BIBLIOGRAPHIE

- AFSA C., 1996, L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation, *Recherches et Prévisions*, n° 46.
- AFSA C., 1998, L'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi, *INSEE-Première*, n° 569.
- AFSA C., BUFFETEAU S., 2005, « L'évolution de l'activité féminine en France : une approche par pseudo panel », *document de travail de l'INSEE*, G 2005/02.
- ALGAVA E., BRESSÉ S., 2005, « Les bénéficiaires de l'Allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi », *Études et résultats*, n° 399, Drees.
- BAUER D., PENET S., 2005, « Le congé de paternité », *Études et résultats* n°442, DREES.
- COUTROT L., FOURNIER I., KIEFFER A., 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* (Blossfeld H.P et Hakim C. eds), Oxford University Press, p. 133-162.
- CRAMER, J.C. 1979. Employment trends of young mothers and the opportunity cost of babies in the United States. *Demography* 16(2) : 177-197.
- DESAI, S. and L.J. WAITE 1991. Women's employment during pregnancy and after the first birth: Occupational characteristics and work commitment. *American Sociological Review* 56(4) : 551-566.
- FAGNANI J., 1996, « Retrouver après une longue interruption. Le cas des mères ayant bénéficié de l'allocation parentale d'éducation », *Revue française de affaires sociales*, n°3.
- 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*, 56(2) : 429-440.

- DEX, S., H. JOSHI, S. MACRAN and A. MCCULLOCH 1998. Women's employment transitions around child bearing. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 60(1) : 79-98.
- GADEA C., MARRY C., 2000, « Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle des ingénieurs », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 3, p. 109-135.
- GUTIERREZ-DOMÈNECH, M. 2004. *Employment after motherhood : a European comparison*. *Labour Economics* In Press, Corrected Proof.
- MCLAUGHLIN, S.D. 1982. Differential patterns of female labor-force participation surrounding the first birth. *Journal of Marriage and the Family* 44(2) : 407-420.
- MÉDA D., WIERINK M., SIMON M.-O., 2003, « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°29.2, Dares.
- MEURS D., PONTHEUX S., 2000 , « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaires entre hommes et femmes », *Économie et Statistique*, Insee, n°337-338.
- MILLER, C.F. 1993. Part-time participation over the life-cycle among married-women who work in the market. *Applied Economics* 25(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 », dans Lefèvre C., Filhon A. (Eds.) : *Histoires de familles, histoires familiales*, Les Cahiers de l'INED n° 156, p. 79-109.
- SHAPIRO, D. and F.L. MOTT 1979. Labor Supply Behavior of Prospective and New Mothers. *Demography* 16(2) : 199-208.
- WENK, D. and P. GARRETT 1992. Having a baby: Some predictions of maternal employment around childbirth. *Gender and Society* 6(1) : 49-65.
- YOUNG, C. 1978. Work sequences of women during the family life cycle. *Journal of Marriage and the Family* 40(2) : 401-411.