

**Document d'études Dares**

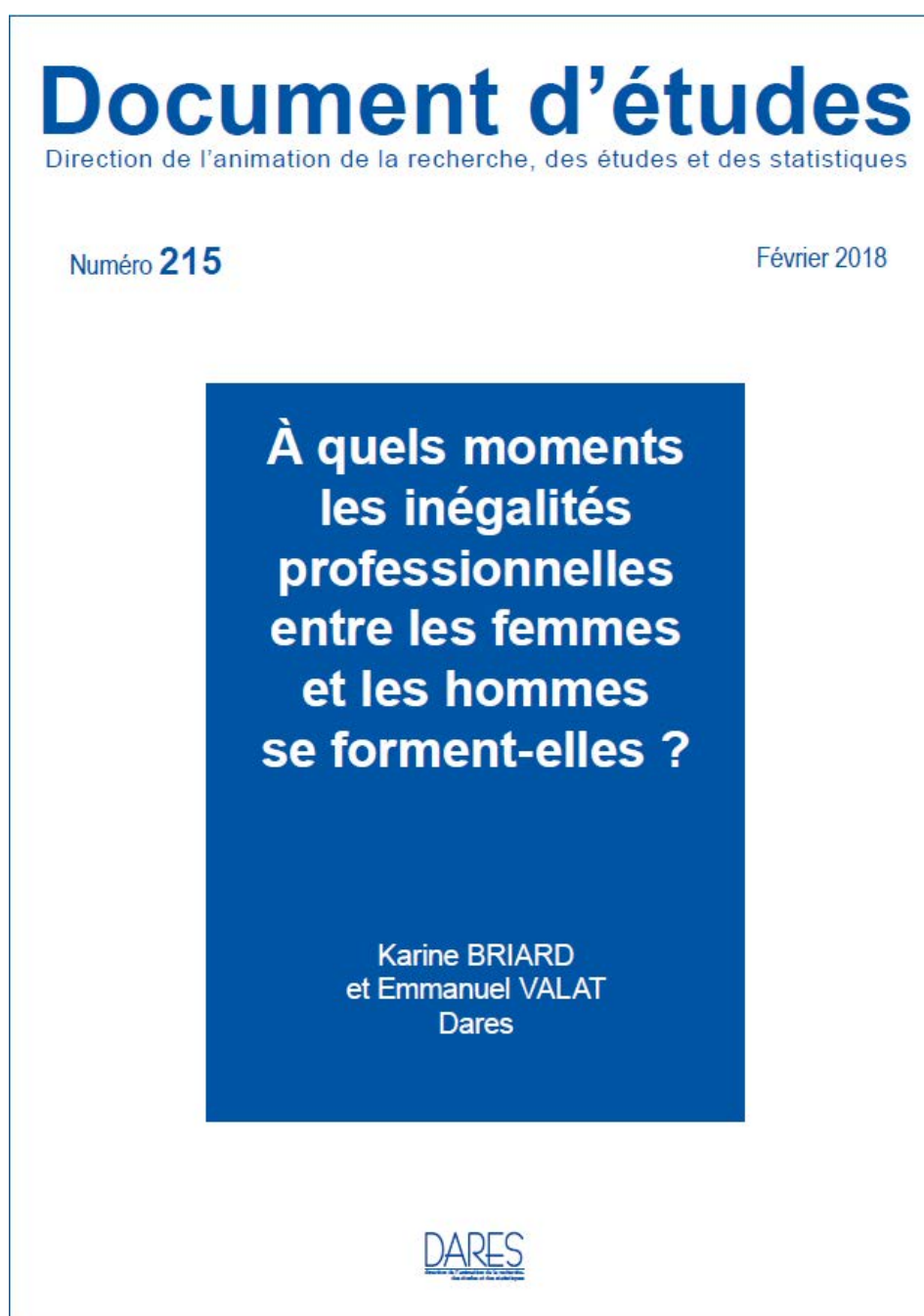
**Numéro 215**

**Février 2018**

# **À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ?**

**Les évolutions socioprofessionnelles au fil des naissances**

**Karine BRIARD et Emmanuel VALAT**



## SOMMAIRE

<b>Résumé .....</b>	<b>7</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>8</b>
<b>1. Les inégalités socioprofessionnelles entre les femmes et les hommes durant la vie active : ampleur et sources potentielles .....</b>	<b>13</b>
1.1. Les femmes occupent des positions socioprofessionnelles moins élevées et connaissent moins de promotions durant leur vie active .....	13
1.2. L'évolution des inégalités socioprofessionnelles entre les sexes au cours de la vie active diffère selon le niveau d'études initial.....	16
Des niveaux d'études et des âges de fin d'études proches entre les femmes et les hommes .....	16
Une probabilité d'atteindre une position adéquate plus importante pour les non-diplômés du baccalauréat, mais des inégalités entre les sexes un peu moindres pour les diplômés.....	17
1.3. Les inégalités entre les femmes et les hommes augmentent avec le nombre final d'enfants	18
1.4. D'autres caractéristiques sont susceptibles d'avoir une incidence sur le sens et l'ampleur des inégalités socioprofessionnelles entre les sexes .....	21
Avoir eu un enfant tardivement serait favorable à la progression professionnelle des femmes....	21
Être en couple s'accompagnerait d'une évolution professionnelle favorable pour les hommes et <i>a priori</i> défavorable pour les femmes .....	22
Des femmes plus fréquemment inactives, plus encore si elles n'ont pas le baccalauréat .....	23
Le travail à temps partiel, essentiellement féminin, aurait des effets négatifs sur l'évolution professionnelle .....	25
Des inégalités entre les femmes et les hommes liées aux difficultés à concilier vies familiale et professionnelle ?.....	25
Un déclassement professionnel au fil des générations qui s'accompagne d'une réduction des inégalités entre les sexes pour les non-diplômés du baccalauréat.....	26
<b>2. Quel lien entre l'évolution socioprofessionnelle des femmes et des hommes et la survenue des naissances ? Estimations à partir de modèles de Cox.....</b>	<b>27</b>
2.1. Méthodologie.....	27
2.2. À quel(s) moment(s) se forment les inégalités socioprofessionnelles entre les femmes et les hommes ?.....	29
Les inégalités socioprofessionnelles entre les femmes et les hommes sont croissantes avec le nombre final d'enfants.....	29
Avant la première naissance : des écarts entre femmes et hommes existent essentiellement pour les non-diplômés du baccalauréat.....	30
La première naissance : une période de forte hausse des inégalités d'accès à une position adéquate, plus encore pour les non-diplômés du baccalauréat .....	34
Quelques années après la dernière naissance : une réduction des inégalités, particulièrement pour les non-diplômés du baccalauréat, mais insuffisante pour que le taux d'accès des femmes à une position adéquate rattrape celui des hommes .....	36

<b>Conclusion</b> .....	<b>39</b>
<b>Références</b> .....	<b>41</b>
<b>Annexe 1. Données utilisées dans l'enquête « Santé et itinéraire professionnel » SIP</b> .....	<b>46</b>
Source et définitions.....	46
Intérêt de SIP par rapport à d'autres bases de données .....	46
Population étudiée .....	47
<b>Annexe 2. Définition des groupes socioprofessionnels et hiérarchisation des groupes</b> .....	<b>49</b>
<b>Annexe 3. Statistiques descriptives</b> .....	<b>52</b>
<b>Annexe 4. Résultats des régressions détaillant le rôle de chaque variable de contrôle</b> .....	<b>59</b>

## RÉSUMÉ

Un large pan de la littérature économique et sociologique attribue à la parentalité un rôle important dans la formation et la persistance des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Les périodes de vie où se créent ces inégalités ne sont en revanche pas clairement identifiées. Se forment-elles davantage avant ou après la naissance du premier enfant ? Les inégalités diminuent-elles lorsque les enfants grandissent ?

À partir de modèles de durée, nous évaluons au fil des naissances, pour des personnes ayant au moins 50 ans en 2007, l'évolution de la probabilité d'atteindre une position socioprofessionnelle adéquate au regard du niveau d'études, c'est-à-dire de ne pas être déclassé en termes de catégorie socioprofessionnelle, et mesurons les différences entre les femmes et les hommes. L'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP) est mobilisée pour retracer les parcours professionnels et familiaux année après année. Il s'agit de l'une des rares sources de données françaises à le permettre.

Les générations étudiées – 1932 à 1957 – ont connu de profonds changements économiques et sociétaux, parmi lesquels une forte augmentation de l'activité féminine et le délaissement progressif du modèle traditionnel de l'homme « gagne-pain ». L'analyse des évolutions socioprofessionnelles des femmes et des hommes de ces générations témoigne de fortes inégalités à la défaveur des femmes avec enfants qui sont croissantes avec le nombre d'enfants. Bien qu'elles s'accroissent par la suite, ces inégalités se forment avant l'arrivée des enfants, surtout pour les non-diplômées du baccalauréat. Plus souvent que les femmes, les hommes atteignent une position socioprofessionnelle adéquate avant de devenir parents. Quel que soit le nombre final d'enfants, c'est au moment de la première naissance que les inégalités augmentent le plus. Les inégalités continuent de se creuser par la suite, mais à un rythme moindre, voire se réduisent légèrement dans certains cas (selon le diplôme, le nombre et l'âge des enfants). Néanmoins, dans leur ensemble, les femmes restent plus souvent en situation de déclassement professionnel que les hommes.

L'existence d'inégalités avant la première naissance suggère que l'arrivée d'un enfant n'en est pas l'unique facteur. Les normes sociales et les présupposés à l'égard des femmes jouent probablement un rôle important dans la formation et l'évolution des inégalités femmes-hommes tout au long de leur vie active, sans que l'on puisse toutefois préciser leur contribution respective. Ces résultats peuvent être éclairés par la littérature empirique récente, mais soulèvent aussi de nouvelles questions de recherche. Ils laissent ouverte la question de la dynamique de formation des inégalités entre les femmes et les hommes des générations actuellement sur le marché du travail.

**Mots-clés :** parentalité, évolution socioprofessionnelle, inégalités entre les sexes.

**Codes JEL :** J13, J16, J24

## INTRODUCTION

En France métropolitaine, les femmes représentent la moitié de l'effectif salarié. Bien qu'elles soient aussi diplômées que les hommes en moyenne, elles ne sont en 2014 que 40 % parmi les cadres alors qu'elles représentent 64 % des employés et ouvriers non qualifiés<sup>1</sup>. De nombreuses études analysent les causes de ces inégalités socioprofessionnelles entre les sexes, mais sans préciser les périodes où elles se forment, augmentent ou se réduisent, notamment par rapport aux naissances. Or si l'on souhaite diminuer les écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, il est nécessaire d'en déterminer les principaux facteurs, mais également le(s) moment(s) où ils interviennent.

Les disparités de carrière entre les femmes et les hommes ont principalement été étudiées sous l'angle des rémunérations<sup>2</sup> ou du rapport à l'activité, plus rarement sous l'angle de l'évolution socioprofessionnelle. Pourtant, les différences dans la structure des positions occupées entre les femmes et les hommes peuvent expliquer une part substantielle des écarts de rémunérations. Par ailleurs, en plus d'être un déterminant essentiel de la rémunération, le positionnement dans l'échelle socioprofessionnelle s'accompagne d'un ensemble de contreparties non pécuniaires, comme l'autonomie ou la reconnaissance sociale, qui contribuent à la motivation au travail<sup>3</sup>, à l'attachement à l'emploi et à l'acquisition de nouvelles compétences, lesquels ont eux-mêmes des effets positifs sur les perspectives de carrière<sup>4</sup>. Les inégalités de carrière entre les femmes et les hommes se jouent donc en partie sous l'angle de la mobilité socioprofessionnelle.

La plupart des études montrent que les principaux mécanismes à l'œuvre dans les inégalités sexuées sont, de près ou de loin, liés à la parentalité<sup>5</sup> et agissent à différents moments du cycle de vie : certains interviennent au moment des naissances, d'autres dès le début de la vie active<sup>6</sup>, d'autres encore durant le parcours professionnel<sup>7</sup>. Trois principaux mécanismes sont identifiés dans la littérature pour expliquer l'effet différencié de la parentalité sur les femmes et les hommes à différentes périodes de la vie : les effets des ralentissements d'activité liés aux naissances (i), la discrimination (ii), les préférences sexuées et les postures identitaires (iii).

(i) En raison de l'accroissement des charges familiales au moment de la naissance des enfants, les femmes ont tendance à augmenter le temps qu'elles consacrent à la vie familiale au détriment de leur vie professionnelle<sup>8</sup>. Plus fréquemment que les hommes, elles se retirent du marché du travail<sup>9</sup> ou travaillent à temps partiel<sup>10</sup>, occupent des postes moins exigeants afin de disposer de plus de latitude d'organisation de leur temps<sup>11</sup> et sont moins flexibles en termes de disponibilité horaire. Ce ralentissement d'activité peut être interprété par les employeurs comme un signal négatif sur leur implication au travail<sup>12</sup> et leurs compétences, celles-ci se dépréciant par rapport à celles des autres travailleurs. La dépréciation de leur capital humain se traduit en particulier par des pénalités de salaire qui persistent sur le long terme<sup>13</sup>. Qu'il soit très ponctuel ou plus étalé dans le temps, ce

---

<sup>1</sup> D'après Guggemos et Vidalenc (2015).

<sup>2</sup> Voir par exemple Meurs *et al.* (2010) ; Gobillon *et al.* (2015).

<sup>3</sup> Lazear et Rosen (1981) ; Prendergast (1999).

<sup>4</sup> Cobb-Clark et Dunlop (1999) ; Fairris (2004).

<sup>5</sup> Voir notamment Kleven *et al.* (2015).

<sup>6</sup> Couppié *et al.* (2007).

<sup>7</sup> Koubi (2003).

<sup>8</sup> Pailhé et Solaz (2006) ; Régnier-Loilier (2009) ; Régnier-Loilier *et al.* (2010).

<sup>9</sup> Garner *et al.* (2005) ; Pailhé et Solaz (2012).

<sup>10</sup> Booth et van Ours (2009) ; Régnier-Loilier (2009).

<sup>11</sup> Desai et Waite (1991) ; Sikora et Pokropek (2011).

<sup>12</sup> Albrecht *et al.* (1999) ; Goldin (2014).

<sup>13</sup> Les autres facteurs expliquant cet écart sont liés aux caractéristiques personnelles (diplôme...) ou aux conditions de travail (secteur public, temps partiel, type de poste...). Voir Meurs *et al.* (2010) à partir de l'enquête Familles et employeurs (Ined-Insee, 2004-2005), ainsi que Moschion et Muller (2010), pour le seul secteur privé, à partir des données de l'enquête sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss – Insee-Dares, 2006).

désinvestissement relatif de la vie professionnelle pourrait expliquer que les femmes aient des carrières moins dynamiques<sup>14</sup> et que, par choix ou de fait, les femmes soient surreprésentées dans des métiers peu qualifiés et à bas salaire<sup>15</sup>.

(ii) Un second facteur d'inégalité est la discrimination que subiraient les femmes par rapport aux hommes, une « discrimination par goût » des employeurs à l'encontre des femmes<sup>16</sup>, ou une « discrimination statistique » liée à leur information imparfaite<sup>17</sup> : les employeurs préféreraient embaucher ou confier des responsabilités à des hommes plutôt qu'à des femmes, quelle que soit leur productivité effective, parce que les femmes présentent plus de risques de se désengager de leur travail pour raison familiale à un moment ou un autre que les hommes. Cette discrimination est susceptible d'affecter les carrières des femmes dès leur entrée sur le marché du travail, même lorsqu'elles ne projettent pas d'avoir des enfants<sup>18</sup>. En toute logique, cette méfiance des employeurs devrait néanmoins s'estomper lorsque les enfants grandissent et à partir d'un âge auquel la probabilité de devenir mère se réduit.

(iii) Enfin, d'autres travaux de recherche suggèrent que les inégalités relèvent de facteurs psychologiques ou socio-psychologiques directement impliqués dans le comportement des travailleurs. Ainsi, les femmes auraient des attitudes plus mesurées que les hommes face au risque, à la compétition et à la négociation<sup>19</sup>. Elles accepteraient plus spontanément de réaliser des tâches peu gratifiantes<sup>20</sup>. Elles auraient également tendance à dévaloriser leur travail<sup>21</sup> en intériorisant les stéréotypes sexistes à leur encontre, ce qui en outre pourrait contribuer à les alimenter. Par ailleurs, en accord avec les normes véhiculées dans leur univers social, certaines femmes adopteraient une posture identitaire consistant à privilégier la famille sur le travail<sup>22</sup>. Ces mécanismes expliqueraient un désinvestissement de certaines femmes de leur vie professionnelle, potentiellement bien en amont de la naissance des enfants, celles-ci cherchant une reconnaissance dans d'autres sphères de la vie que l'univers du travail<sup>23</sup>.

La diversité des mécanismes à l'œuvre rend peu aisée la compréhension du processus de formation des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Sans chercher à les caractériser, nous souhaitons repérer à quel(s) moment(s) ils agissent et quand les inégalités socioprofessionnelles entre les sexes se créent, augmentent ou éventuellement se réduisent. Pour ce faire, nous étudions les parcours professionnels et familiaux d'individus ayant au moins 50 ans dans l'idée de les observer jusqu'à leur dernier enfant, les naissances étant peu fréquentes au-delà de cet âge. Si les femmes des générations étudiées sont moins actives que celles des générations actuelles, la proportion de celles qui n'ont jamais travaillé est de l'ordre de 3 %<sup>24</sup>.

L'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP) réalisée par la Drees et la Dares est à notre connaissance la base de données la plus appropriée pour mener cette analyse qui requiert de retracer finement les parcours professionnels et familiaux individuels<sup>25</sup>. Le suivi des parcours d'individus ayant au moins 50 ans à partir de l'enquête SIP de 2006/2007<sup>26</sup> conduit à considérer les générations

---

<sup>14</sup> Meurs *et al.* (2010) ; Khan *et al.* (2014).

<sup>15</sup> Minni (2012, 2015).

<sup>16</sup> Becker (1971).

<sup>17</sup> Phelps (1972).

<sup>18</sup> Lazear et Rosen (1990).

<sup>19</sup> Croson et Gneezy (2009) ; Azmat et Petrongolo (2014) ; Bensidoun et Trancart (2015).

<sup>20</sup> Babcock *et al.* (2016).

<sup>21</sup> Jost (1997).

<sup>22</sup> Akerlof et Kranton (2000) ; Booth et van Ours (2009) ; Bertrand *et al.* (2015) ; Kleven *et al.* (2015).

<sup>23</sup> Becker (1985) évoque d'ailleurs le caractère autoréalisateur de la discrimination à laquelle sont confrontées les femmes par rapport aux hommes sur le marché du travail.

<sup>24</sup> Dans la mesure où la population étudiée a au moins 50 ans en 2006 et n'inclut pas les personnes ayant travaillé à l'étranger après 19 ans, cette proportion concorde avec l'évaluation de Robert-Bobée (2006a) à partir de l'enquête FQP de 1999 selon laquelle 4,4 % de femmes âgées de 46 à 54 ans n'ont jamais travaillé.

<sup>25</sup> Voir l'annexe 1.

<sup>26</sup> La première vague de l'enquête SIP fournit des informations annuelles détaillées, alors que la seconde vague renseigne seulement sur les changements intervenus entre 2006/2007 et 2010. Voir l'annexe 1.

1932 à 1957, lesquelles ont connu de profonds changements économiques et sociétaux<sup>27</sup> dont une forte augmentation de l'activité féminine et le délaissement progressif du modèle traditionnel de l'homme « gagne-pain ».

Afin de comparer les évolutions socioprofessionnelles des femmes et des hommes, nous apprécions la position socioprofessionnelle de chaque individu à chaque date jusqu'à 50 ans depuis l'année qui suit la dernière année d'études. Cette position est définie relativement à un groupe socioprofessionnel jugé « adéquat » au regard du niveau d'études initial, ce groupe socioprofessionnel étant le plus fréquent à l'âge de 50 ans pour les personnes ayant le même niveau d'études (encadré 1). Selon cette définition, certains individus accèdent à une position adéquate dès leur entrée sur le marché du travail, d'autres au cours de leur vie active, d'autres ne l'atteignent jamais.

La probabilité d'atteindre une position socioprofessionnelle adéquate durant le parcours professionnel est estimée à partir de modèles de durée. Les modèles semi-paramétriques de Cox utilisés permettent de suivre l'évolution de cette probabilité en contrôlant des caractéristiques statiques (sexe, nombre d'enfants à 50 ans, génération...) et dynamiques – qui changent au cours du temps – comme la naissance des enfants ou la situation d'activité (temps complet / partiel, chômage, inactivité).

Ce *Document d'études* s'articule en deux parties. La **partie 1** mesure, à partir d'analyses descriptives, l'ampleur des inégalités d'évolution socioprofessionnelle entre les femmes et les hommes nés dans les années 1930 à 1950 et s'attache à identifier les liens éventuels entre ces inégalités et des caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles, dont le niveau d'études et le nombre d'enfants. La **partie 2** évalue plus précisément la place des naissances dans la formation des inégalités socioprofessionnelles à partir de modèles semi-paramétriques de Cox, en contrôlant les différentes caractéristiques, statiques et dynamiques, identifiées comme étant des sources potentielles d'inégalités.

---

<sup>27</sup> En particulier, la meilleure maîtrise des maternités par la contraception orale à partir de la fin des années 1960 a potentiellement eu un impact positif sur l'implication des femmes dans leurs études supérieures et leurs débuts de vie active (voir par exemple l'étude américaine de Goldin et Katz, 2002).

**Encadré 1.**  
**Un indicateur de mobilité socioprofessionnelle :**  
**atteindre un groupe socioprofessionnel adéquat au regard du niveau d'études**

Les mesures utilisées dans les travaux cherchant à apprécier la mobilité professionnelle diffèrent selon la problématique traitée et les données disponibles. Certaines reposent uniquement sur le positionnement dans la classification socioprofessionnelle à un niveau généralement agrégé<sup>(a)</sup>, d'autres croisent ces catégories avec les rémunérations perçues<sup>(b)</sup>, voire avec les appréciations personnelles des travailleurs<sup>(c)</sup>. De nombreux travaux raisonnent en comparant les structures d'emploi des différentes populations étudiées à des dates données, mais ne prennent pas en compte le caractère dynamique des déroulements de carrière. Le manque de données en panel ou permettant de reconstituer les parcours professionnels de façon rétrospective peut notamment expliquer que les travaux étudiant le lien entre le parcours professionnel et la vie familiale des femmes et des hommes se restreignent ainsi souvent à des populations spécifiques comme celle d'une entreprise<sup>(d)</sup> ou d'une profession<sup>(e)</sup>.

Pour mesurer l'évolution professionnelle des femmes et des hommes, nous retenons les seules positions socioprofessionnelles successivement occupées par les individus, mais à la différence de la plupart des travaux existants, nous les suivons tout au long des parcours. La mobilité socioprofessionnelle est mesurée à partir de la probabilité, à chaque date, d'avoir *déjà* occupé une position socioprofessionnelle jugée adéquate au regard du niveau d'études ou supérieure (notion de « surclassement »). Par souci de simplicité, le terme « adéquate » est employé pour tous les individus ayant atteint « au moins une position adéquate » ; une partie des individus en position dite « adéquate » sont donc en fait « surclassés ». Le terme « adéquate » est opposé à celui de « déclassé ». La position adéquate peut être atteinte dès l'entrée sur le marché du travail ou suite à une promotion. Seules les mobilités ascendantes sont considérées. Les situations dans lesquelles les personnes atteignent la position adéquate puis descendent dans l'échelle socioprofessionnelle ne sont donc pas ici étudiées (il s'agit là d'un sujet en soi qui pourrait faire l'objet d'une étude ultérieure). La position socioprofessionnelle est appréciée sur une échelle constituée de quatre groupes (voir l'annexe 2) couvrant à la fois les salariés et les indépendants : employé ou ouvrier non qualifié (EONQ), employé ou ouvrier qualifié (EOQ), profession intermédiaire, technicien ou agent de maîtrise (PI), et cadre ou assimilés.

L'indicateur de mobilité socioprofessionnelle retenu pour l'étude mesure le fait que l'individu atteigne le groupe socioprofessionnel qui est considéré comme adéquat compte tenu de son niveau d'études initial<sup>(f)</sup>. Le groupe adéquat correspond au groupe socioprofessionnel le plus fréquemment atteint à l'âge de 50 ans par les individus ayant le même niveau d'études, qui peut être considéré comme le groupe qu'il est le plus vraisemblable d'atteindre au terme de la vie active. Cet indicateur est inspiré des normes de qualification utilisées pour mesurer le fait d'occuper une position adéquate et non une position déclassée pour un niveau d'études donné<sup>(g)</sup>.

Le groupe socioprofessionnel adéquat est déterminé en distinguant sept niveaux d'études (tableau A). Pour les individus qui, à l'âge de 50 ans, sont inactifs, chômeurs ou exercent une profession « non classée » dans l'un des quatre groupes socioprofessionnels de référence (les agriculteurs par exemple, voir l'annexe 2), le groupe retenu est celui du dernier emploi occupé. Les individus n'ayant jamais travaillé, si ce n'est en exerçant une profession « non classée »<sup>(h)</sup>, sont considérés à part. Pour chaque niveau d'études, les groupes les plus fréquemment atteints à l'âge de 50 ans sont les mêmes pour les trois cohortes considérées (générations 1932 à 1939 ; 1940 à 1949 ; 1950 à 1957). Aussi, seules les valeurs calculées sur l'ensemble de la population sont retenues (et présentées<sup>(i)</sup>) et, à niveau d'études donné, le groupe socioprofessionnel adéquat est unique pour toutes les générations. Par exemple, quelle que soit son année de naissance, un individu diplômé du baccalauréat

.../...

(a) Pour la France : Brutel *et al.* (2000) ; Amossé (2003) ; Koubi (2003) ; Tavan (2006) ; Monso (2006) ; Chéron et Ding (2008) ; Lainé (2010) ; Lizé et Prokovas (2009).

(b) Dupray et Recotillet (2009) pour les promotions issues de mobilités externes.

(c) Pour la France, certains des travaux réalisés à partir des enquêtes Génération du Céreq ou de l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP), où sont considérées comme des promotions les évolutions déclarées comme telles par les répondants.

(d) Par exemple, Charbeau et de Larquier (2010).

(e) En particulier, de nombreux travaux se sont intéressés aux métiers de la recherche (Sabatier, 2010).

(f) Un indicateur mesurant le passage à un groupe socioprofessionnel supérieur a également été mis en œuvre. Les résultats statistiques ne sont pas sensiblement différents, mais sont moins évidents à interpréter et n'ont pas été repris dans cette étude.

(g) Baillot et Michel (2016) ; Fournié et Guitton (2008).

(h) À leur entrée sur le marché du travail, 6,8 % des individus sont dans la catégorie « non classée » ; 56,2 % d'entre eux, soit 3,8 % de l'effectif, le sont également à l'âge de 50 ans (tableau 2). Entre ces deux dates, une partie d'entre eux a pu occuper un emploi dans un des quatre groupes socioprofessionnels de référence ou avoir été inactif ou chômeur. Moins de 3,8 % de l'effectif a donc toujours exercé une profession « non classée ».

(i) Les résultats par cohortes sont disponibles auprès des auteurs.



atteint une position adéquate s'il occupe au moins un poste d'employé ou ouvrier qualifié (tableau B). Dans la mesure où la plupart des individus qui connaissent une promotion socioprofessionnelle en ont connu une seule (tableau 1), passer d'une situation de déclassement à la position adéquate rend compte de façon fidèle de l'évolution socioprofessionnelle.

Tableau A  
Distribution par niveau d'études et dernier groupe socioprofessionnel atteint à l'âge de 50 ans

Niveau d'études	En %					Total
	Inactif, chômeur ou « non classé »	Employé-ouvrier non qualifié	Employé-ouvrier qualifié	Profession interm.	Cadre	
Aucun diplôme	1,5	1,7	<b>7,2</b>	1,1	0,3	11,8
BEPC, CEP	2,1	3,7	<b>17,9</b>	7,0	1,3	32,0
BEP, CAP	1,1	2,5	<b>17,1</b>	6,4	1,6	28,6
Bac. technique ou profess.	0,1	0,0	1,4	<b>2,0</b>	1,0	4,5
Bac. général	0,3	0,3	1,7	<b>3,4</b>	1,7	7,3
Bac+2	0,0	0,1	1,1	<b>2,9</b>	1,6	5,8
> Bac+2	0,2	0,0	0,8	2,0	<b>7,1</b>	10,0
<b>Total</b>	5,2	8,3	47,1	24,8	14,6	100,0

Les valeurs modales sont indiquées en gras et encadrées.

BEPC : brevet d'études de premier cycle (brevet des collèges), CEP : certificat d'études primaires, BEP : brevet d'études professionnelles, CAP : certificat d'aptitude professionnelle.

Lecture : 7,2 % des individus non diplômés sont employés ou ouvriers qualifiés à l'âge de 50 ans, ce qui est le groupe socioprofessionnel le plus fréquent à cet âge pour les individus sans diplôme.

Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

Tableau B  
Définition des positions socioprofessionnelles adéquates

Niveau d'études	Inactif, chômeur ou « non classé »	Employé-ouvrier non qualifié	Employé-ouvrier qualifié	Profession interm.	Cadre
Aucun diplôme	Déclassé	Déclassé	Adéquat	Adéquat	Adéquat
BEPC, CEP	Déclassé	Déclassé	Adéquat	Adéquat	Adéquat
BEP, CAP	Déclassé	Déclassé	Adéquat	Adéquat	Adéquat
Bac. technique ou profess.	Déclassé	Déclassé	Déclassé	Adéquat	Adéquat
Bac. général	Déclassé	Déclassé	Déclassé	Adéquat	Adéquat
Bac+2	Déclassé	Déclassé	Déclassé	Adéquat	Adéquat
> Bac+2	Déclassé	Déclassé	Déclassé	Déclassé	Adéquat

Le parcours est considéré de la première année après la fin des études sans travailler jusqu'à l'âge de 50 ans, l'année suivant la fin des études ou la première année sur le marché du travail si elle est plus précoce. En particulier, les apprentis sont suivis dès leur première année d'apprentissage. La situation par rapport à la position adéquate est appréciée que les personnes soient en emploi ou non, puisque c'est le fait d'avoir *déjà* accédé à cette position qui est considéré. La population étudiée est restreinte aux personnes ayant au moins 50 ans en 2007 (c'est-à-dire nées entre 1932 et 1957), de façon à disposer de parcours professionnels et familiaux suffisamment longs pour donner lieu à une mobilité socioprofessionnelle et disposer d'une approximation du nombre final d'enfants, celui-ci n'évoluant que de façon marginale au-delà de 50 ans <sup>(j)</sup>.

Les méthodes retenues dans la littérature pour mesurer les mobilités socioprofessionnelles sont diverses et comportent chacune des avantages et des inconvénients. Outre les méthodes paramétriques habituelles, plusieurs travaux utilisent des modèles non paramétriques qui ont l'avantage de ne nécessiter aucune hypothèse sur la forme fonctionnelle à estimer. Parmi eux, certains calculent une fonction d'accès à une position donnée à partir du rapport de probabilité entre deux populations comparées <sup>(k)</sup> ; d'autres apprécient les évolutions de carrière à partir de modèles multinomiaux de transitions entre états <sup>(l)</sup>. L'estimation à partir de modèles de durée que nous retenons est plus appropriée à notre analyse <sup>(m)</sup>. Comme les modèles précédents, elle ne nécessite pas d'hypothèse paramétrique forte (le modèle étant semi-paramétrique) et permet par ailleurs d'analyser de façon relativement souple la corrélation entre des variables dépendantes et explicatives dynamiques.

(j) Meurs *et al.* (2014) ; Gobillon *et al.* (2015).

(k) Magnac (2000) ; Beck et Kamionka (2012).

(l) D'autres approches peuvent être envisagées en présence de données de panel, à l'exemple de Kunze (2015).

(m) Quelle que soit la cohorte de naissance, entre 90 % et 92 % des femmes ont au moins un enfant à 50 ans, entre 88 % et 91 % des hommes, ce qui correspond aux proportions de personnes ayant eu des enfants (Masson, 2013).

# 1. LES INÉGALITÉS SOCIOPROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DURANT LA VIE ACTIVE : AMPLEUR ET SOURCES POTENTIELLES

Les inégalités d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes au cours de la vie active sont liées à une multiplicité de facteurs tant individuels, familiaux que professionnels. Cette partie s'attache, dans un premier temps, à donner un aperçu de la fréquence et de l'ampleur des mobilités socioprofessionnelles ascendantes – ou promotions – des femmes et des hommes à plusieurs étapes de leur parcours professionnel : à l'entrée sur le marché du travail (ou la fin des études), 20 ans après et à l'âge de 50 ans (**section 1.1**). Des analyses descriptives simples permettent ensuite d'apprécier comment évolue, jusqu'à l'âge de 50 ans, le taux d'accès à la position socioprofessionnelle adéquate en fonction du niveau d'études (**1.2**) et du nombre d'enfants (**1.3**) et de différentes variables susceptibles d'avoir une incidence sur le sens et l'ampleur des disparités socioprofessionnelles entre sexes (**1.4**) : l'âge au premier enfant, le fait de vivre en couple, la situation d'activité, l'occupation d'un emploi à temps partiel, les difficultés à concilier vies professionnelle et familiale lors d'un changement d'emploi, ainsi que la génération.

## *1.1. Les femmes occupent des positions socioprofessionnelles moins élevées et connaissent moins de promotions durant leur vie active*

Une large part de la population étudiée, née entre 1932 et 1957, a travaillé à un moment donné de sa vie. À l'âge de 20 ans, plus de 90 % des femmes et plus de 95 % des hommes ont déjà travaillé. Avec l'ancienneté sur le marché du travail, la proportion des personnes n'ayant jamais occupé d'emploi tend logiquement à se réduire, même si elle reste non nulle chez les femmes (proche de 4 % à l'âge de 50 ans).

En termes de position socioprofessionnelle, la proportion d'employés et ouvriers, qualifiés et non qualifiés, baisse au profit des cadres et, dans une moindre mesure, des professions intermédiaires<sup>28</sup>. Cette progression socioprofessionnelle concerne les deux sexes, mais elle est plus marquée pour les hommes que pour les femmes (graphique 1).

Près de 40 % de la population connaît avant ses 50 ans au moins une promotion entre les quatre groupes socioprofessionnels, 36 % des femmes et 44 % des hommes (tableau 1)<sup>29</sup>. La plupart ne connaît qu'une seule promotion<sup>30</sup>.

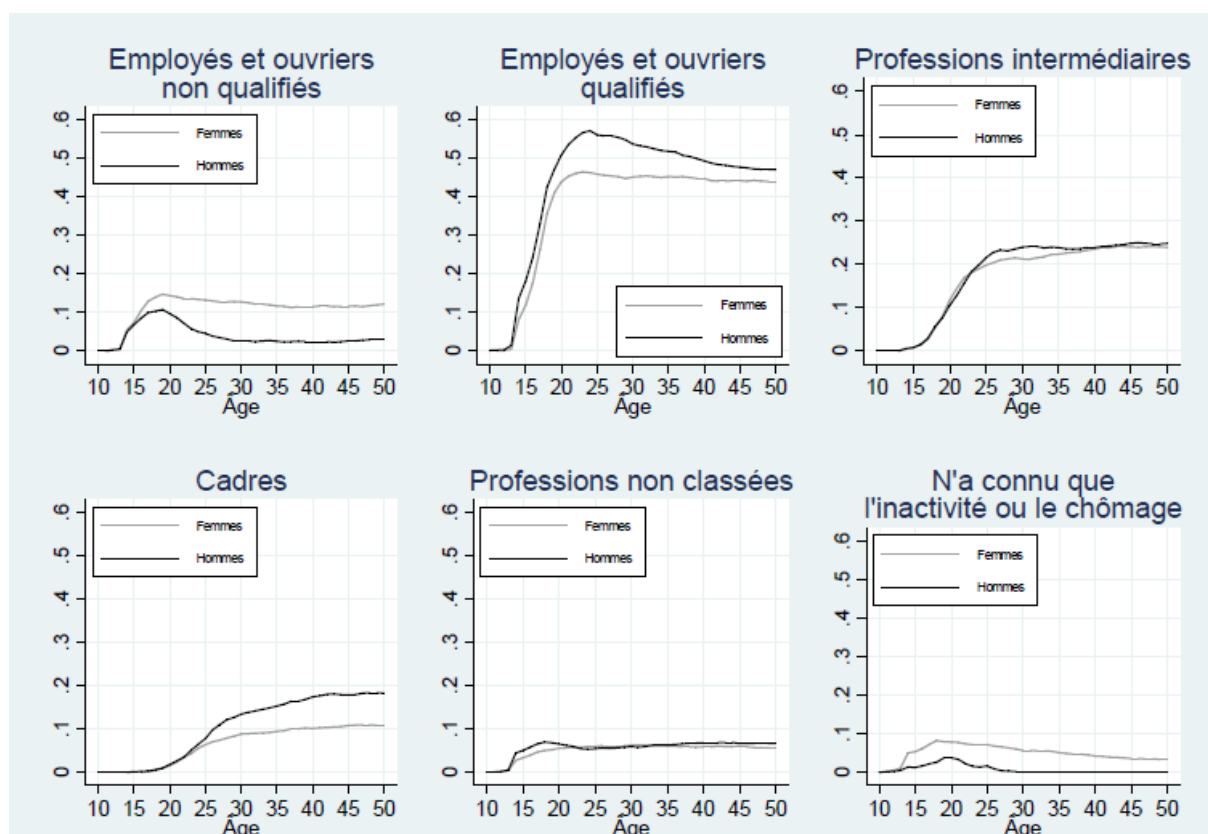
---

<sup>28</sup> Ces constats sont proches de ceux de Koubi (2003) à partir des Déclarations annuelles des données sociales.

<sup>29</sup> Cette proportion est proche des 43 % estimés par Tavan (2006 ; graphique V) pour les femmes et les hommes ensemble à partir de l'enquête Histoire de vie (Insee, 2003).

<sup>30</sup> Les femmes connaissent un peu plus fréquemment une dégradation de leur position socioprofessionnelle que les hommes ; elles sont près de 20 % à passer à un groupe professionnel inférieur contre 16 % des hommes.

Graphique 1  
**Dernière position socioprofessionnelle occupée à chaque âge par les femmes et les hommes**



Lecture : à l'âge de 20 ans, 10 % des hommes travaillent en tant qu'employé ou ouvrier non qualifié.

Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

Tableau 1  
**Répartition des femmes et des hommes selon le nombre de promotions socioprofessionnelles jusqu'à l'âge de 50 ans**

	Aucune promotion	Au moins une promotion	Dont			Total
			une	deux	au moins trois	
<b>Femmes</b>	64,2	35,8	31,6	3,9	0,3	100,0
<b>Hommes</b>	56,4	43,6	36,3	7,2	0,1	100,0
<b>Ensemble</b>	60,4	39,6	33,9	5,5	0,2	100,0

Lecture : 31,6 % des femmes ont connu une seule promotion.

Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

Le suivi des positions occupées à différentes étapes des parcours professionnels, à la fin des études, 20 ans après et à l'âge de 50 ans (tableau 2) met en évidence des mobilités plus ou moins importantes entre certains groupes socioprofessionnels.

Alors que les personnes entrées sur le marché du travail comme cadres sont encore environ 90 % à occuper cette position 20 ans plus tard et à l'âge de 50 ans, celles ayant commencé comme agriculteurs ou exploitants dans l'hôtellerie restauration – catégorie « autres » – ne sont plus que 63 % à occuper encore cette position 20 ans après et 56 % à l'âge de 50 ans. De même, les personnes ayant commencé comme employés ou ouvriers non qualifiés (EONQ) ne sont plus que 26 % dans ce cas après 20 ans sur le marché du travail et 20 % à l'âge de 50 ans. Dans ces deux derniers cas – « autres » et EONQ –, les mobilités se font en premier lieu vers la catégorie des employés et ouvriers qualifiés (EOQ) puis,

dans une moindre mesure, vers la catégorie des professions intermédiaires (PI). Ces fortes évolutions traduisent à la fois la profonde modification de la structure de l'emploi au cours des dernières décennies, liée à la baisse du secteur agricole au profit de l'industrie et surtout du tertiaire<sup>31</sup>, ainsi que les promotions des travailleurs présents dans ces secteurs. Les mouvements sur les catégories socioprofessionnelles plus élevées sont de moins grande ampleur : les employés et ouvriers qualifiés et les professions intermédiaires sont 17 % à passer au groupe socioprofessionnel immédiatement supérieur après 20 ans sur le marché du travail, 20 % y ont accédé à l'âge de 50 ans.

Quel que soit le groupe socioprofessionnel à la sortie des études, les femmes sont relativement moins nombreuses que les hommes à avoir changé de groupe 20 ans après et à l'âge de 50 ans. Lorsque les femmes changent de groupe, elles évoluent également moins souvent vers des positions plus élevées, et la plus faible mobilité observée sur les 20 premières années passées sur le marché du travail n'est pas rattrapée sur les années suivantes. Ainsi, parmi les presque 20 % de femmes ayant commencé comme employées ou ouvrières non qualifiées, 57 % ont accédé à un groupe plus élevé 20 ans après – dont 45 % sont passées employées ou ouvrières qualifiées – et 66 % à l'âge de 50 ans. Parmi les hommes entrés sur le marché du travail comme employés ou ouvriers non qualifiés, neuf sur dix accèdent un groupe plus élevé à l'âge de 50 ans.

Tableau 2  
Positions occupées à différentes étapes des parcours professionnels,  
selon la position occupée à l'entrée sur le marché du travail

En %

Première position occupée		Dernière position occupée...		...au bout de 20 ans		...à l'âge de 50 ans	
	F	H		Femmes (F)	Hommes (H)	Femmes (F)	Hommes (H)
<b>Cadre</b> (8%)	7,0	9,1	<b>Cadre</b>	90,4	91	86,9	90,1
			PI	5,6	3,5	6,2	4,6
			EOQ	3,0	4,0	5,5	4,1
			EONQ	1,1	0,5	1,1	0,5
			Autres	0	1,2	0,3	0,7
<b>PI</b> (16,4%)	16,5	16,2	Cadre	10,5	24,8	12,7	29,9
			<b>PI</b>	72,5	60,5	68,1	55,7
			EOQ	13,4	11,5	14,4	10,8
			EONQ	2,1	1,9	3,1	2,2
			Autres	1,4	1,3	1,6	1,3
<b>EOQ</b> (49,3%)	47,8	51,0	Cadre	4,1	6,1	4,5	7,9
			PI	15,8	18,3	19,4	21,8
			<b>EOQ</b>	69,9	70,6	62,4	63,9
			EONQ	7,7	2,4	10,5	3,1
			Autres	2,5	2,6	2,7	3,2
<b>EONQ</b> (17,8%)	19,9	15,5	Cadre	0,9	0,6	1	6,8
			PI	10,6	17,5	12,2	21,4
			EOQ	45,3	67,6	51,4	63,1
			<b>EONQ</b>	39,8	6,9	31,5	5,3
			Autres	3,4	2,5	3,9	3,4
<b>(6,8%)</b> <b>Autres</b>	5,8	7,9	Cadre	0	1,4	0,6	2,2
			PI	8,9	9,9	11,2	11,5
			EOQ	15	33,2	23,9	31,7
			EONQ	3,0	0,8	4,8	1,2
			<b>Autres</b>	73,1	54,7	59,6	53,4
<b>Toujours inactif-chômeur</b>	<b>3,1</b>	<b>0,2</b>	<b>Inactif-chômeur</b>	100,0		100,0	

EONQ : employé ou ouvrier non qualifié ; EOQ : employé ou ouvrier qualifié ; PI : profession intermédiaire, technicien ou agent de maîtrise ; Autres : exploitants agricoles, exploitants de petites structures d'hôtellerie restauration...

Lecture : 7,0 % des femmes entrent sur le marché du travail comme cadres. Être cadre est la dernière position occupée par 90,4 % d'entre elles 20 ans après et par 86,9 % d'entre elles à l'âge de 50 ans.

Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

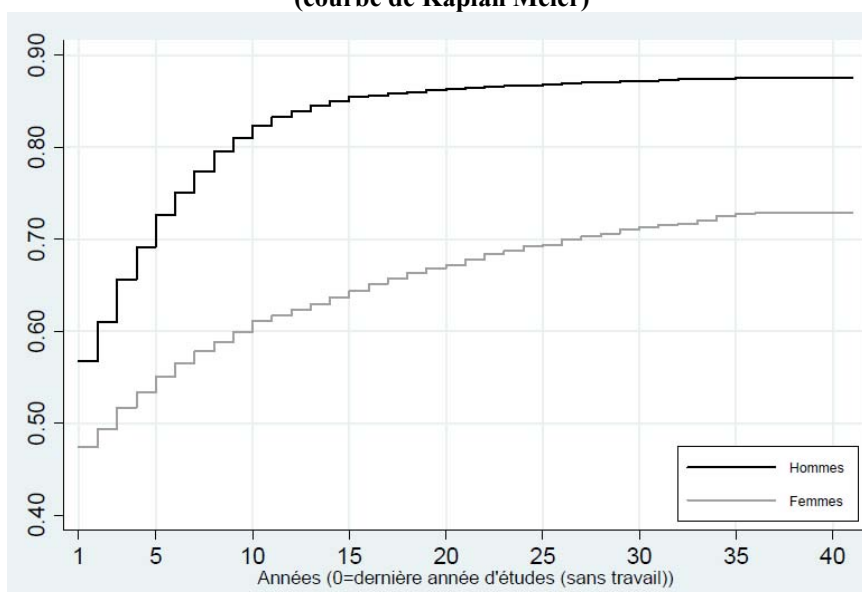
Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

<sup>31</sup> Marchand (2011).

Près de la moitié des femmes (47 %) et six hommes sur dix (57 %) atteignent une position socioprofessionnelle adéquate dès l'entrée sur le marché du travail (graphique 2) : employé ou ouvrier qualifié pour les non-diplômés du baccalauréat, profession intermédiaire pour les diplômés jusqu'à bac +2 et cadre au-delà (encadré 1). Cet écart de 10 points de pourcentage à la fin des études augmente sur les 10 à 15 premières années sur le marché du travail jusqu'à atteindre 20 points d'écart et, malgré un léger resserrement les années suivantes, il reste d'environ 15 points à l'âge de 50 ans.

L'évolution socioprofessionnelle des femmes est moins dynamique que celle des hommes. Entre la fin des études et l'âge de 50 ans, la probabilité d'occuper une position adéquate augmente de près de 25 points de pourcentage pour les femmes et de plus de 30 points pour les hommes. Si pour les femmes cette augmentation se réalise de façon relativement uniforme sur l'ensemble de la vie active, pour les hommes, l'essentiel de l'évolution socioprofessionnelle se fait les 15 premières années sur le marché du travail.

Graphique 2  
Proportion de femmes et d'hommes ayant déjà occupé une position adéquate  
(courbe de Kaplan Meier)



Lecture : 10 ans après la fin des études, 82 % des hommes et 61 % des femmes ont atteint la position socioprofessionnelle adéquate, c'est-à-dire celle atteinte à l'âge de 50 ans par la plus grande proportion des individus ayant leur niveau d'études.

Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

## 1.2. L'évolution des inégalités socioprofessionnelles entre les sexes au cours de la vie active diffère selon le niveau d'études initial

### Des niveaux d'études et des âges de fin d'études proches entre les femmes et les hommes

Les personnes nées entre 1932 et 1957 ont connu un mouvement d'élévation massive du niveau d'éducation avec une augmentation importante des niveaux d'études pour les générations des années 1940, qui sont pour plus de la moitié diplômées du baccalauréat, puis une progression plus modérée pour les générations suivantes, principalement au niveau du CAP et du BEP<sup>32</sup>. Cette élévation du niveau d'études a été plus rapide pour les femmes<sup>33</sup>. En moyenne, les niveaux d'études des femmes et des hommes, toutes générations confondues, sont proches. Les femmes sont toutefois un peu plus

<sup>32</sup> Estrade et Minni (1996) ; Clerc *et al.* (2011).

<sup>33</sup> Rosenwald (2006) ; Insee (2012) ; OCDE (2012).

nombreuses à avoir au moins le baccalauréat (28 % contre 27 % des hommes ; tableau 3). Les femmes et les hommes n'ayant pas le baccalauréat achèvent leurs études à 16 ans en moyenne, ceux ayant au moins le baccalauréat à 21 ans (21,1 ans pour les femmes, 21,6 ans pour les hommes)<sup>34</sup>.

Tableau 3  
Répartition des femmes et des hommes par niveau d'études

	Femmes		Hommes		En %
Aucun diplôme	11,8		11,8		
BEPC, CEP	33,9	71,8	29,8	72,9	
BEP, CAP	26,1		31,3		
Bac. professionnel	3,5		5,6		
Bac. général	8,6	28,2	5,9	27,1	
Bac. +2	6,4		5,2		
≥ Bac. +2	9,7		10,4		
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	

Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.  
Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

### Une probabilité d'atteindre une position adéquate plus importante pour les non-diplômés du baccalauréat, mais des inégalités entre les sexes un peu moindres pour les diplômés

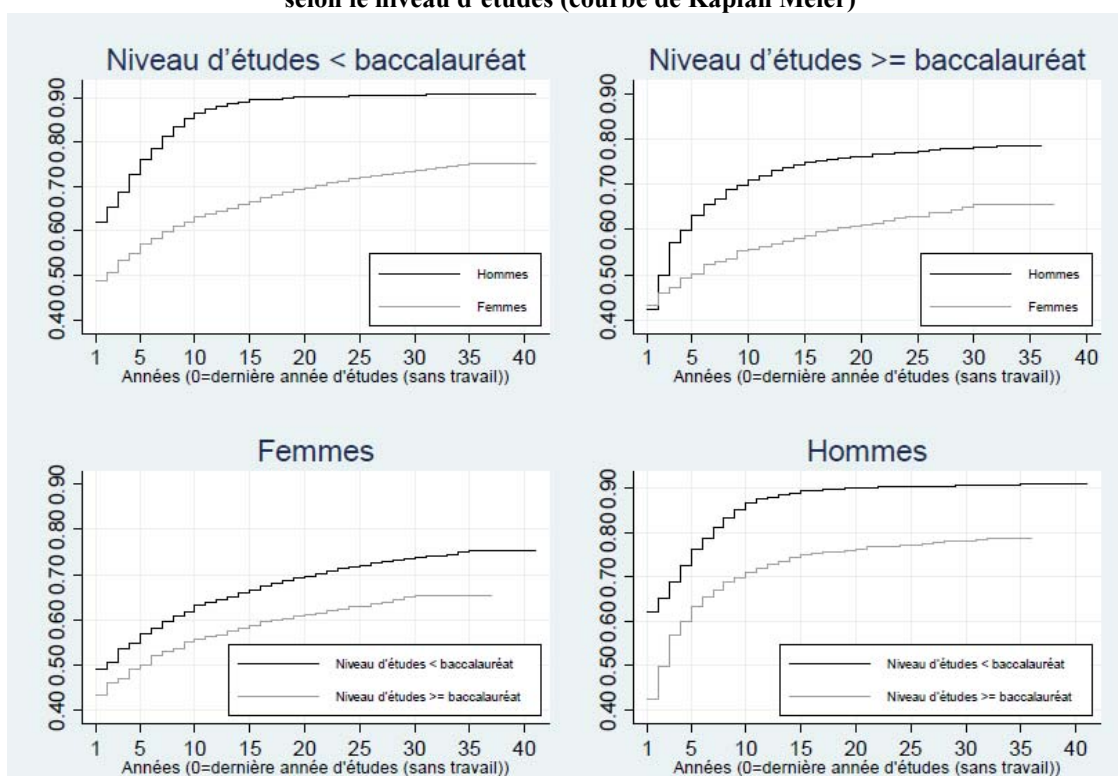
Les inégalités d'évolution socioprofessionnelle entre les femmes et les hommes diffèrent selon le niveau d'études et sont plus importantes pour les non-diplômés du baccalauréat (graphique 3). Présentes dès le début de carrière, les inégalités entre les femmes et les hommes non-diplômés se creusent durant les quinze premières années sur le marché du travail pour se stabiliser (à plus de 20 points d'écart) et diminuer légèrement ensuite (un peu plus de 15 points à 50 ans). Les inégalités entre les diplômés du baccalauréat ont une dynamique différente : si les femmes et les hommes ont la même probabilité d'accéder à la position adéquate à la sortie des études, l'écart à la défaveur des femmes se creuse au cours des dix premières années sur le marché du travail jusqu'à se stabiliser et ne semble pas diminuer par la suite. À l'âge de 50 ans, les femmes ayant le baccalauréat ont une probabilité d'environ 15 points inférieure à celle de leurs homologues masculins d'avoir atteint la position socioprofessionnelle adéquate.

Pour les femmes et les hommes, le taux d'accès à une position adéquate est globalement plus élevé et son évolution plus dynamique pour les non-diplômés (graphique 3). Pour les hommes, les non-diplômés sont environ 20 % de plus que les diplômés à occuper une position adéquate à l'entrée sur le marché du travail. Les diplômés connaissent une évolution socioprofessionnelle un peu plus dynamique les cinq premières années, mais la situation s'inverse par la suite, de sorte que quinze ans après l'entrée sur le marché du travail, l'écart entre les diplômés du baccalauréat et les non-diplômés est de l'ordre de 15 points et encore d'environ 10 points au terme de leur carrière. Pour les femmes, en revanche, les inégalités selon le niveau d'études restent limitées : ne pas avoir le baccalauréat s'accompagne d'un léger retard dans l'accès à la position socioprofessionnelle adéquate dès l'entrée sur le marché du travail. Il persiste voire s'accroît tout au long du parcours professionnel, mais de façon limitée.

<sup>34</sup> Les différences entre les âges de fin d'études sans travailler et les âges effectifs de fin d'études sont négligeables. Les valeurs calculées à partir de l'enquête SIP sont de fait très proches de celles calculées sur l'enquête Patrimoine (Bontout *et al.*, 2009).

Pour les moins diplômés, les sorties d'études les plus nombreuses ont lieu à l'âge de 14 ans, qui correspond à l'âge de la scolarité obligatoire pour les générations nées avant 1953, ainsi qu'à 17 ans. Pour les diplômés, elles sont les plus nombreuses autour de 20 ans (graphique A en annexe 3).

Graphique 3  
**Proportion de femmes et d'hommes ayant déjà occupé une position adéquate selon le niveau d'études (courbe de Kaplan Meier)**



Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

### 1.3. Les inégalités entre les femmes et les hommes augmentent avec le nombre final d'enfants

À la sortie des études, peu de personnes ont un enfant (annexe 3). À 50 ans, seule une personne sur dix n'a pas d'enfant, plus de la moitié des personnes a deux enfants et plus du tiers a au moins trois enfants<sup>35</sup>. Lorsqu'ils deviennent parents, les hommes justifient d'une plus longue ancienneté sur le marché du travail que les femmes, particulièrement parmi les personnes qui n'ont pas le baccalauréat : dix ans après la fin des études, la moitié des hommes non diplômés n'a pas d'enfant, mais seulement un tiers de leurs homologues femmes<sup>36</sup>.

Plusieurs études s'accordent sur le fait que le nombre et le rang des enfants jouent un rôle important dans le déroulement professionnel, particulièrement celui des femmes<sup>37</sup>. Ceci se confirme en termes d'évolution socioprofessionnelle. En effet, globalement, les inégalités d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes augmentent avec le nombre final d'enfants, essentiellement par la dégradation de la situation relative des femmes (graphique 4)<sup>38</sup>. Les diplômés du baccalauréat ayant au moins trois enfants se démarquent par des inégalités entre les femmes et les hommes plus faibles que pour ceux en ayant deux.

<sup>35</sup> Ces chiffres calculés à partir de l'enquête SIP concordent avec ceux de Masson (2013) calculés à partir de l'enquête *Famille et Logement* de l'Insee de 2011 pour les mêmes générations.

<sup>36</sup> Voir graphique B en annexe 2.

<sup>37</sup> Entre autres Pailhé et Solaz (2007) ; Minni et Moschion (2010) ; Moschion et Muller (2010).

<sup>38</sup> Cela rejoint certains travaux qui constatent de tels écarts de positions occupées, mais également des écarts de salaires entre les sexes selon le nombre d'enfants. Voir en particulier Meurs *et al.* (2010) et Kahn *et al.* (2014).

Quand elles n'ont pas d'enfant, les femmes non diplômées du baccalauréat ont un taux d'accès à une position socioprofessionnelle adéquate proche de celui de leurs homologues masculins quel que soit leur âge. Les femmes diplômées ont, elles, un taux d'accès plus élevé que les hommes diplômés. Les femmes diplômées sans enfant ont par ailleurs une carrière plus dynamique que les autres femmes, alors que les hommes diplômés sans enfant ont, au contraire, une carrière plus atone que celle des autres hommes.

Pour les hommes non diplômés du baccalauréat, les différences d'évolution socioprofessionnelle n'apparaissent qu'entre les hommes sans enfant et les pères, lesquels connaissent une évolution plus dynamique les premières années sur le marché du travail. Pour les hommes diplômés, la situation des hommes sans enfant est également moins bonne que celle des pères, qui se dégrade cependant avec le nombre d'enfants.

Pour les femmes, diplômées ou non du baccalauréat, la probabilité d'accéder à une position adéquate est d'autant moindre que le nombre d'enfants à 50 ans est important. Pour les diplômées, le différentiel selon le nombre d'enfants qui existe dès la sortie des études persiste sur l'ensemble de la carrière. Pour les non-diplômées, les différences portent sur la dynamique d'évolution de la probabilité et, entre les femmes qui ont au plus deux enfants à 50 ans et les mères de famille plus nombreuse, sur le niveau de la probabilité à l'entrée dans la vie active.

Pour les femmes n'ayant pas le baccalauréat, l'accroissement des inégalités avec l'élargissement de la famille pourrait être lié aux interruptions d'activité au moment de la naissance des enfants<sup>39</sup> (section 1.4). De plus, les répercussions de ces interruptions pourraient augmenter au fil des naissances<sup>40</sup>. Par ailleurs, pour les mères de famille nombreuse, l'existence d'une pénalité dès l'entrée sur le marché du travail suggère que d'autres mécanismes sont à l'œuvre. Tout se passe comme si ces futures mères avaient un rapport plus distant à l'emploi, ce qui se traduit par une valorisation moindre de leurs études<sup>41</sup>. Une première piste d'explication est que les femmes formant des familles relativement nombreuses s'investissent moins dans leur vie professionnelle dès leur entrée sur le marché du travail, par exemple en limitant leur durée de travail, leurs responsabilités professionnelles, en ne saisissant pas des promotions auxquelles elles pourraient prétendre. Une autre piste, non concurrente de la précédente, est que ce sont les difficultés rencontrées sur le marché du travail dès la sortie de leurs études qui conduisent certaines femmes à privilégier la constitution d'une famille avec plusieurs enfants plutôt qu'une vie professionnelle offrant des perspectives jugées insuffisantes<sup>42</sup>.

---

<sup>39</sup> Pailhé et Solaz (2012).

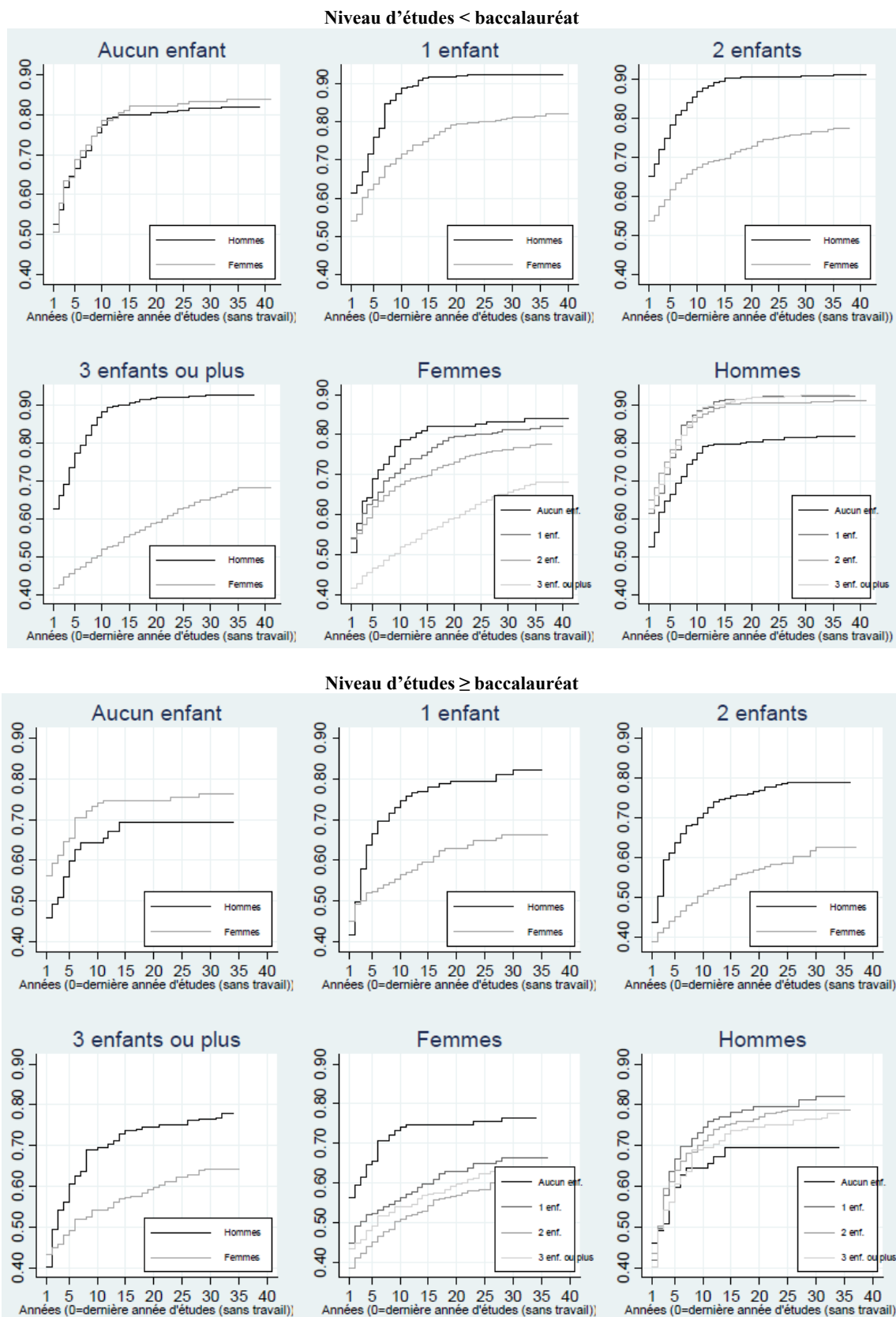
<sup>40</sup> Meurs *et al.* (2010) ; Samuel *et al.* (2012).

<sup>41</sup> Akerlof et Kranton (2000) ; Booth et van Ours (2005) ; Bertrand *et al.* (2015) ; Kleven *et al.* (2015)

<sup>42</sup> La présente étude ne cherchera pas à distinguer ces deux cas de figure, ce qui supposerait de mener une analyse causale.



Graphique 4  
**Proportion de femmes et d'hommes ayant déjà occupé une position adéquate  
selon le nombre d'enfants à 50 ans (courbe de Kaplan Meier)**



Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

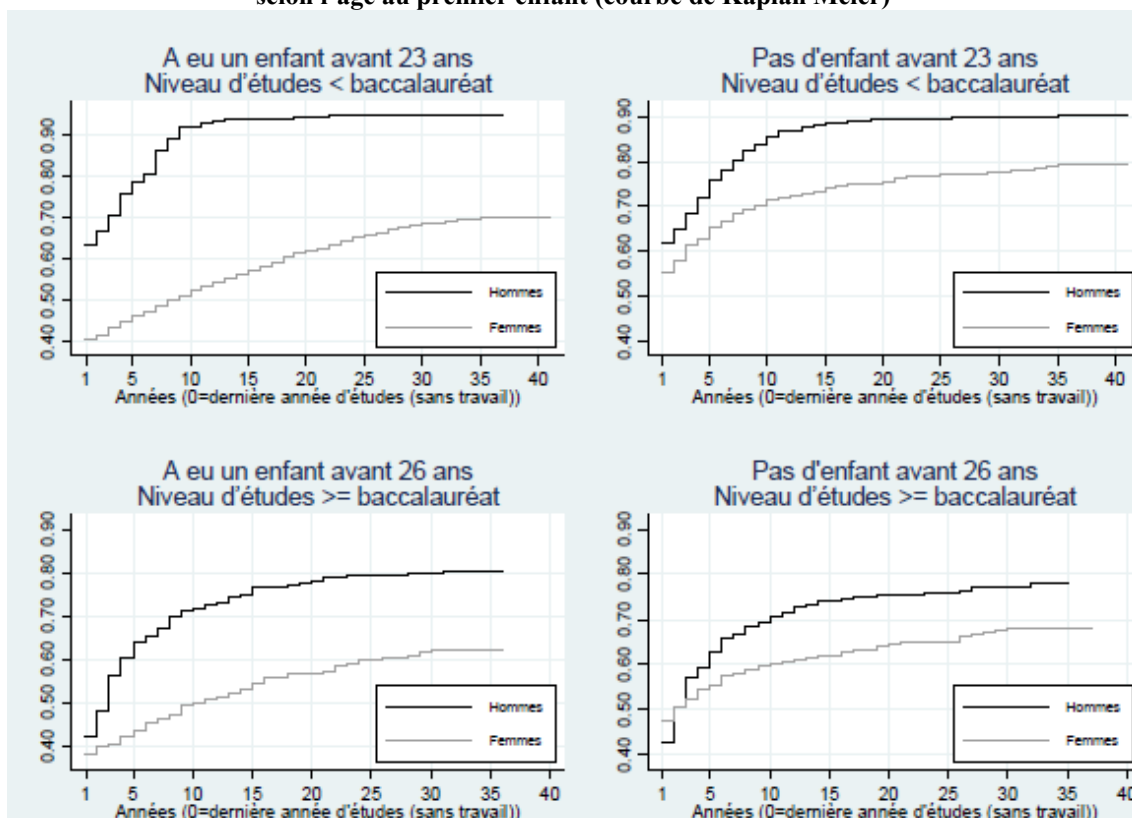
#### 1.4. D'autres caractéristiques sont susceptibles d'avoir une incidence sur le sens et l'ampleur des inégalités socioprofessionnelles entre les sexes

##### Avoir eu un enfant tardivement serait favorable à la progression professionnelle des femmes

L'âge des mères lors de leur premier enfant n'est *a priori* pas sans lien avec leur évolution professionnelle, mais les relations de cause à effet entre les calendriers familial et professionnel sont difficiles à démêler. Les femmes devenues mères relativement tard peuvent ainsi avoir fait le choix d'atteindre une certaine situation professionnelle avant d'avoir des enfants. D'un autre côté, en étant plus âgées lorsqu'elles deviennent mères, elles justifient en général d'une plus longue ancienneté sur le marché du travail et peuvent ainsi être mieux insérées dans l'emploi, avoir eu davantage de temps pour signaler leurs compétences auprès des recruteurs et de leur(s) employeur(s), être plus en adéquation avec le poste qu'elles occupent et, éventuellement, avoir connu une promotion. Par ailleurs, la reconnaissance des compétences avant la maternité a, en théorie, des conséquences positives à long terme, puisqu'elle peut limiter les stéréotypes d'incompétence à l'encontre des femmes et favoriser leur attachement à la sphère professionnelle<sup>43</sup>.

L'âge auquel la moitié des femmes et des hommes sont parents est de 23 ans pour les non-diplômés du baccalauréat, de 26 ans pour les diplômés<sup>44</sup>. Les femmes qui ont eu un premier enfant avant ces âges ont effectivement des évolutions professionnelles plus défavorables que les autres, particulièrement les premières années après la sortie des études, qu'elles aient ou non le baccalauréat. Pour les hommes, en revanche, aucun lien n'apparaît (graphique 5).

Graphique 5  
Proportion d'individus ayant déjà occupé une position adéquate selon l'âge au premier enfant (courbe de Kaplan Meier)



Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

<sup>43</sup> C'est ce que montrent Troske et Voicu (2009).

<sup>44</sup> La distribution de l'âge au premier enfant par sexe et niveau d'études est donnée en annexe 3.

## **Être en couple s'accompagnerait d'une évolution professionnelle favorable pour les hommes et *a priori* défavorable pour les femmes**

Plusieurs travaux mettent en évidence le lien entre la réussite professionnelle des hommes et leur situation de couple. Ainsi, être en couple rendrait les hommes plus productifs, en partie parce qu'ils sont plus déterminés à construire leur carrière pour mettre en sécurité leur famille<sup>45</sup>. En étant en couple, les hommes pourraient aussi se consacrer davantage au travail en passant moins de temps aux tâches domestiques<sup>46</sup>. Par ailleurs, les hommes réussissant leur carrière sont potentiellement plus attractifs et en moyenne plus stables, ce qui facilite à la fois leur mise en couple et la santé de leur union<sup>47</sup>. Les hommes attendraient également plus souvent d'avoir une position stabilisée sur le marché du travail pour se mettre en couple<sup>48</sup>. En revanche, les hommes qui restent seuls sont en moyenne moins qualifiés<sup>49</sup> et ont plus souvent des difficultés de santé ou de handicap<sup>50</sup>.

Les femmes peuvent, elles aussi, bénéficier des effets de complémentarité qu'offre la vie en couple en termes de mise en commun des ressources et de répartition des charges domestiques et familiales. Toutefois, le partage des obligations familiales joue souvent en leur défaveur : la plupart des femmes sont conduites à supporter la majorité des tâches quotidiennes et contraignantes en termes d'organisation du temps comme, par exemple, s'occuper des enfants à des heures fixes ou préparer les repas. Par ailleurs, les normes sociales autorisent davantage la dépendance financière des femmes à l'égard de leur conjoint que l'inverse<sup>51</sup> et, bien que le phénomène soit en régression sur les générations récentes<sup>52</sup>, certaines peuvent donc moins s'investir dans le travail<sup>53</sup>. Le déséquilibre de la répartition entre travail et famille qui se joue au sein des couples présente ainsi le risque d'éloigner les femmes de l'emploi et, au fil du temps, d'entériner voire d'accentuer une situation inégalitaire entre les conjoints<sup>54</sup>. Ces conséquences négatives peuvent perdurer au-delà de l'union, car suite à une séparation certaines femmes ayant eu un rapport distant à l'emploi peuvent être amenées à reprendre une activité rapidement<sup>55</sup> et se trouver contraintes d'accepter un poste ne correspondant pas à leur niveau de qualification.

Dans l'enquête SIP, la vie en couple désigne une vie commune, avec ou sans mariage, au sein du même logement ou non, avec une personne de sexe opposé ou de même sexe. Seules sont considérées les vies de couple déclarées et ayant duré au moins un an ou qui ont donné lieu à la naissance d'un enfant. La situation conjugale (mariage, Pacs, concubinage...) de même que la situation professionnelle du conjoint ne sont pas précisées.

La vie en couple est la situation majoritaire très tôt dans le parcours professionnel et parmi les non-diplômés, davantage pour les femmes que les hommes. Si, à la sortie des études, la grande majorité des personnes déclarent avoir été seules<sup>56</sup>, dix ans après, selon qu'elles sont diplômées ou non, 70 % à 80 % des personnes sont en couple et près de 90 % vingt ans après. Relativement à leur entrée sur le marché du travail (ou la fin de leurs études), les hommes n'ayant pas le baccalauréat sont ceux qui se mettent en couple le plus tardivement : dix ans après la fin des études, ils sont encore plus de 60 % à ne pas être en couple, leurs homologues femmes ne sont alors que 20 % dans ce cas, les femmes et les hommes ayant le baccalauréat de l'ordre de 15 %.

---

<sup>45</sup> Bozon (1990) ; Korenman et Neumark (1991) ; Solaz (2000) ; Groothuis et Gabriel (2010).

<sup>46</sup> Courgeau et Meron (1995) ; Sullivan (1996) ; Chun et Lee (2001) ; Bryan et Sevilla Sanz (2014) ; Brousse (2015).

<sup>47</sup> Groothuis et Gabriel (2010).

<sup>48</sup> Solaz (2000) ; Mazuy (2009).

<sup>49</sup> Daguét et Niel (2010) ; Biauxque et Govillot (2012).

<sup>50</sup> Amira et Meron (2004) ; Buisson et Daguét (2012).

<sup>51</sup> Akerlof et Kranton (2000).

<sup>52</sup> Blau et Khan (2007).

<sup>53</sup> Becker (1981).

<sup>54</sup> Solaz (2009) ; Briard et Calavrezo (2016a).

<sup>55</sup> Bonnet *et al.* (2010).

<sup>56</sup> Voir l'annexe 3.

## Des femmes plus fréquemment inactives, plus encore si elles n'ont pas le baccalauréat

En raison des effets de persistance liés au processus d'accumulation du capital humain ou aux signaux que les états successifs sur le marché du travail envoient aux employeurs, la situation professionnelle à une date donnée est en partie déterminée par les situations antérieures<sup>57</sup>. En particulier, un facteur important d'inégalité entre les sexes est la plus grande durée cumulée d'inactivité des femmes<sup>58</sup>, qui s'accompagne d'une moindre acquisition de compétences et d'expérience professionnelle et peut témoigner d'un désinvestissement de la vie professionnelle. Les interruptions d'activité des femmes sont plus fréquentes suite aux naissances des enfants<sup>59</sup> et ont des conséquences sur leur carrière d'autant plus importantes que l'éloignement de l'emploi est durable. Des travaux montrent en particulier que la durée de l'interruption d'activité explique l'essentiel de la pénalité salariale qu'elles subissent suite à une naissance, mais les interruptions d'une durée inférieure à trois ans ont des effets relativement limités<sup>60</sup>.

Sur la population étudiée, comme attendu, les femmes sont plus souvent inactives que les hommes et le sont plus fréquemment sur des durées d'au moins trois ans (graphique 6). L'inactivité masculine et l'inactivité féminine sont toutefois de nature différente : pour les hommes, il s'agit vraisemblablement en majeure partie de courtes périodes de non-emploi au retour du service militaire<sup>61</sup> ou d'arrêts de travail<sup>62</sup>, les hommes étant surreprésentés dans des professions à risques, alors que l'inactivité féminine est plus largement motivée par des raisons familiales.

Les mères non diplômées du baccalauréat sont plus fréquemment inactives que les diplômées, que ce soit avant ou après être devenues mères. Elles sont ainsi 24 % à être inactives l'année précédant la première naissance et près de deux fois plus nombreuses (44 %) trois ans après celle-ci (tableau 4), alors que les diplômées du baccalauréat sont près de deux fois moins souvent inactives. Qu'elles aient ou non le baccalauréat, la proportion de mères inactives est moindre les années suivantes. Elle reste cependant supérieure à celle qu'elle était avant la première naissance, ce qui peut être lié à des retraits d'activité pour les mères connaissant de nouvelles naissances. En effet, parmi les femmes n'ayant qu'un enfant à 50 ans, la proportion de celles qui sont en emploi augmente dans les années qui suivent la naissance pour retrouver son niveau antérieur.

Tableau 4  
Situation d'activité des femmes relativement à la naissance du premier enfant

En %

Situation par rapport à la première naissance	Niveau d'études < baccalauréat				Niveau d'études ≥ baccalauréat			
	Année précéd ente	Trois ans après	Dix ans après	Vingt ans après	Année précéd ente	Trois ans après	Dix ans après	Vingt ans après
Inactive	24,2	44,2	38,7	27,6	12,5	25,6	25,7	20,3
Chômeuse	0,7	0,9	1,2	2,1	0,7	1,5	0,7	1,3
En emploi	75,6	54,9	60,2	70,3	86,7	73,0	73,6	78,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

\* Inactives ayant déjà travaillé ; la durée en inactivité est calculée sur l'ensemble du parcours jusqu'à l'année *t* incluse.  
Lecture : l'année précédant la première naissance, 8,8 % des femmes n'ayant pas le baccalauréat n'ont jamais travaillé.  
Champ : femmes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.  
Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

<sup>57</sup> Blasco et Givord (2010) ; Givord et Wilner (2015).

<sup>58</sup> Meurs *et al.* (2010) ; Moschion et Muller (2010) ; Pailhé et Solaz (2012).

<sup>59</sup> Entre autres Samuel *et al.* (2012).

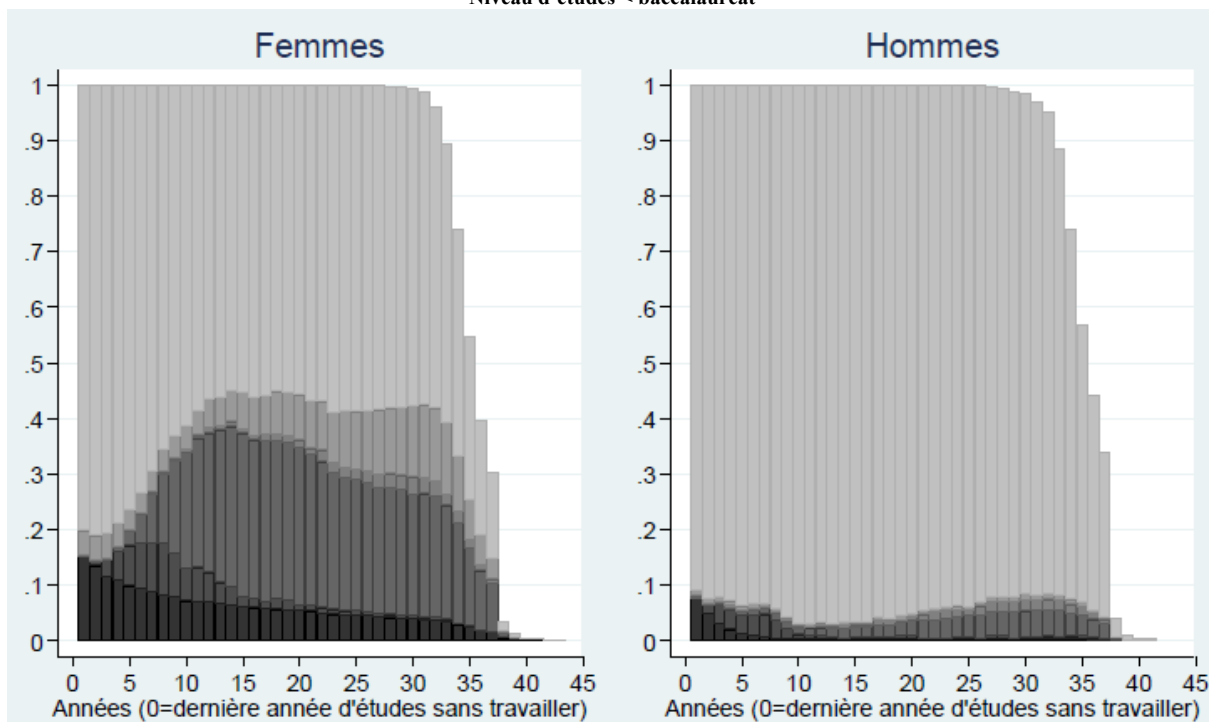
<sup>60</sup> Meurs *et al.* (2010).

<sup>61</sup> Les périodes de service militaire sont, ici, assimilées à une période d'emploi lorsqu'un poste est occupé au retour du service. Dans le cas contraire, la période d'inactivité inclut la période de service.

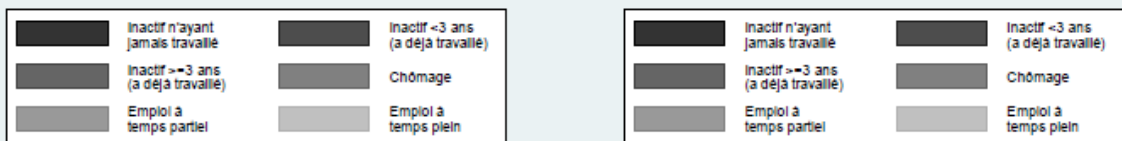
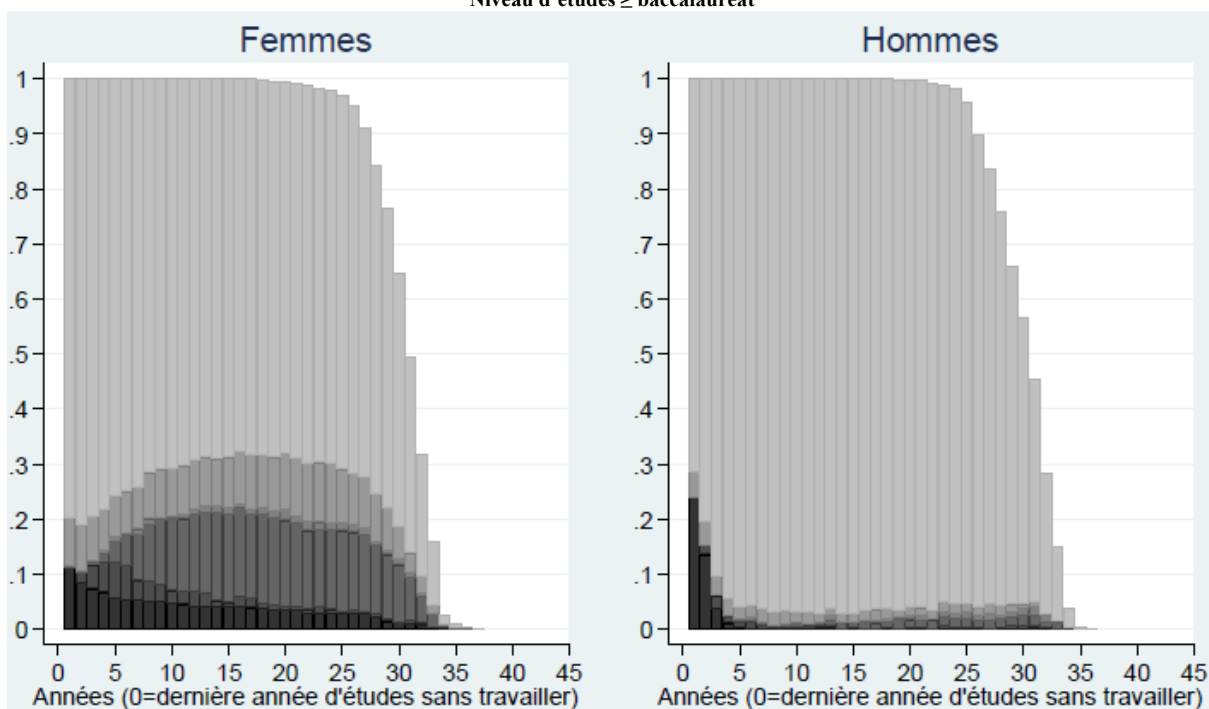
<sup>62</sup> Moschion et Muller (2010).

Graphique 6  
**Situation sur le marché du travail**  
**chaque année entre la dernière année d'études et l'âge de 50 ans**

Niveau d'études < baccalauréat



Niveau d'études ≥ baccalauréat



En blanc les personnes ayant plus de 50 ans.

Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

## **Le travail à temps partiel, essentiellement féminin, aurait des effets négatifs sur l'évolution professionnelle**

Occuper un emploi à temps partiel est de nature à freiner l'évolution professionnelle par au moins deux mécanismes. D'une part, le temps partiel limite les opportunités de promotions, car certaines sont fondées sur des critères liés à l'intensité du travail ; l'accès à des postes impliquant plus de responsabilités peut en effet requérir une durée de présence sur le lieu de travail qui n'est pas compatible – ou jugée comme telle – avec un emploi à temps partiel<sup>63</sup>. D'autre part, le temps partiel ralentit l'accumulation du capital humain par rapport à un emploi à temps complet, de façon directe en raison d'une quantité d'heures travaillées inférieure et/ou de tâches moins exigeantes, et de façon indirecte par un moindre suivi de formations<sup>64</sup>. Ces effets du temps partiel sont persistants : ainsi, par exemple, la pénalité salariale due au temps partiel se creuse avec l'ancienneté sur le marché du travail et sous l'effet cumulatif des promotions manquées<sup>65</sup>.

Sur la population étudiée, la proportion d'hommes qui travaillent à temps partiel est inférieure à 5 % quel que soit l'âge (annexe 3, graphique E). Celle des femmes est plus élevée : elle passe d'environ 5 % à la sortie des études pour les non-diplômées du baccalauréat, 9 % pour les diplômées, à un maximum d'un peu plus de 10 % après 25-30 ans sur le marché du travail<sup>66</sup>. Cette augmentation traduit pour une large partie l'essor du temps partiel dans l'économie qui a accompagné les carrières des générations étudiées – nées entre 1932 et 1957 – plus qu'un effet propre de l'âge ou de l'ancienneté<sup>67</sup>. En tout état de cause, le temps partiel concernant davantage les femmes, ses effets potentiellement négatifs devraient davantage peser sur l'évolution professionnelle de celles-ci.

## **Des inégalités entre les femmes et les hommes liées aux difficultés à concilier vies familiale et professionnelle ?**

Un des motifs avancés par certaines femmes qui interrompent leur activité à la naissance d'un enfant sont les difficultés à concilier vies familiale et professionnelle, en raison de conditions de travail peu compatibles avec les charges familiales et du manque de modes de garde adéquats<sup>68</sup>.

Dans l'enquête SIP, les individus ne déclarant aucun problème de conciliation sont largement majoritaires (annexe 3, graphique F). Seul un individu sur dix déclare que dans son emploi précédent il a eu « parfois », « souvent » ou « toujours » « du mal à concilier [son] travail avec [ses] obligations familiales ». Selon les déclarations des enquêtés, les problèmes de conciliation seraient autant l'affaire des femmes que des hommes. Alors que les femmes sont majoritairement celles qui assument les tâches domestiques et familiales et sont donc davantage confrontées à la question de l'articulation de leurs vies professionnelle et personnelle, la faible différence entre les femmes et les hommes pourrait s'expliquer par les ajustements que les femmes réalisent pour parvenir à un équilibre qui leur semble acceptable<sup>69</sup>. De façon plus générale, des personnes relativement critiques à l'égard de leurs conditions de travail peuvent aussi être plus enclines à chercher à les modifier.

---

<sup>63</sup> Ulrich (2009).

<sup>64</sup> Les salariés à temps partiel suivent moins fréquemment une formation que les salariés à temps plein, plus encore lorsqu'ils sont à « temps partiel subi » (6 % déclarent avoir suivi une formation au cours des trois derniers mois contre 10 % des salariés à temps complet ; Pak, 2013). Ce plus faible taux peut résulter d'un manque d'intérêt pour les travailleurs de s'investir dans une formation comme d'un accès restreint à la formation, en raison du rendement plus faible de la formation, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs.

<sup>65</sup> Russo et Hassink (2008).

<sup>66</sup> L'enquête SIP ne permet pas de suivre la condition de travail (temps complet / temps partiel) année par année, mais seulement celle occupée le plus longtemps durant chaque période d'emploi. Le repérage des années où est occupé un emploi à temps partiel est donc imprécis, mais les statistiques d'emploi à temps partiel calculées à partir de SIP concordent en évolution avec celles établies à partir de l'enquête Emploi (Briard et Calavrezo, 2016b).

<sup>67</sup> Briard et Calavrezo (2016b).

<sup>68</sup> Garner *et al.* (2006) ; Govillot (2013) ; Briard (2017).

<sup>69</sup> Ce peut, par exemple, être le cas de mères de jeunes enfants qui préfèrent suspendre leur activité professionnelle (Zilloniz, 2016).

Si les différences d'appréciation personnelle rendent donc l'analyse délicate, les individus qui déclarent des difficultés de conciliation sont toutefois plus susceptibles d'avoir une évolution socioprofessionnelle contrariée que ceux qui n'en déclarent pas (annexe 4).

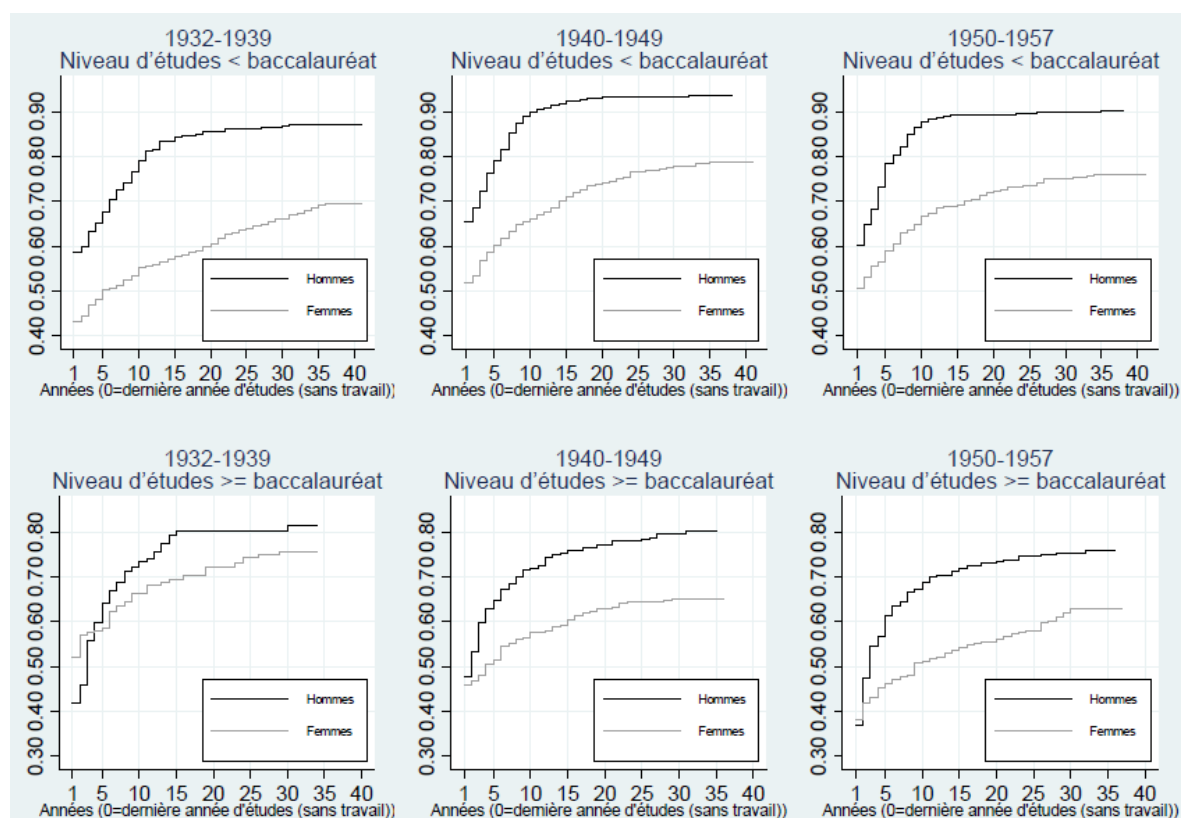
### Un déclassement professionnel au fil des générations qui s'accompagne d'une réduction des inégalités entre les sexes pour les non-diplômés du baccalauréat

Hormis les plus anciennes générations, la population étudiée connaît un contexte de hausse du niveau d'éducation<sup>70</sup>. À partir des générations nées dans les années 1940, plus de la moitié des sorties des études se fait au moins au niveau du baccalauréat. Cette évolution s'accompagne d'une baisse du rendement du diplôme qui se traduit par un accès plus tardif à une position socioprofessionnelle adéquate au fil des générations pour les diplômés du baccalauréat et les non-diplômés nés à partir des années 1940. Les non-diplômés nés entre 1932 et 1939, majoritaires au sein de leur génération, ont une situation plus défavorable que leurs homologues diplômés et que leurs cadets non diplômés (graphique 7).

Quel que soit l'ensemble de générations considéré – 1932 à 1939, 1940 à 1949 et 1950 à 1957 –, les inégalités d'évolution socioprofessionnelle entre les femmes et les hommes sont importantes. Elles tendent à se réduire pour les non-diplômés du baccalauréat et à se creuser pour les diplômés, tout au moins sur les trente premières années de carrière. Dans les deux cas ces évolutions traduisent en premier lieu l'évolution de la situation des femmes, qui s'améliore pour les non-diplômées du baccalauréat et se dégrade pour les diplômées.

Graphique 7

#### Proportion de femmes et d'hommes ayant déjà occupé une position adéquate selon la génération (courbe de Kaplan Meier)



Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.  
Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

<sup>70</sup> Goux et Maurin (1993) ; Forgeot et Gautié (1997) ; Peugny (2007) ; Clerc *et al.* (2011).

## 2. QUEL LIEN ENTRE L'ÉVOLUTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES ET LA SURVENUE DES NAISSANCES ? ESTIMATIONS À PARTIR DE MODELES DE COX

Les inégalités d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes sont étroitement liées à la parentalité. Les modèles semi-paramétriques de Cox (encadré 2) permettent d'analyser ce lien en évaluant la probabilité d'accéder à une position socioprofessionnelle adéquate pour chaque année allant de la fin des études à l'âge de 50 ans, en fonction du nombre d'enfants présents (aucun, un, deux ou trois enfants ou plus) et d'autres facteurs susceptibles d'être liés à l'évolution socioprofessionnelle. Après une présentation de la méthodologie (section 2.1), sont discutés les résultats sur les inégalités entre les femmes et les hommes selon le nombre d'enfants à 50 ans puis au fil des naissances (2.2).

### 2.1. Méthodologie

Les modèles semi-paramétriques de Cox permettent d'analyser les durées d'accès à une position socioprofessionnelle adéquate en contrôlant de variables dynamiques telles que les naissances ou les états professionnels passés successifs (en emploi occupé, au chômage, en inactivité, etc.) et de facteurs statiques comme la génération par exemple<sup>71</sup>.

Les variables de contrôle statiques retenues ici sont :

- la cohorte de naissance, en distinguant les générations 1932 à 1939, 1940 à 1949 et 1950 à 1957 ;
- le fait d'avoir eu un premier enfant avant l'âge médian, soit 23 ans pour les non-diplômés du baccalauréat et 26 ans pour les diplômés.

Outre les naissances, les variables dynamiques sont :

- le fait d'être en couple l'année  $t-1$  ;
- la situation d'activité l'année  $t-1$ , en distinguant trois statuts : actif en emploi, chômeur et inactif. Parmi les personnes en emploi sont distinguées celles travaillant à temps partiel de celles travaillant à temps plein, en séparant celles ayant déjà connu au moins 3 ans d'inactivité cumulés<sup>72</sup> par le passé des autres. Pour les inactifs, quatre catégories sont distinguées : les personnes n'ayant jamais travaillé et celles ayant déjà travaillé bien qu'inactives en  $t-1$ , en séparant au sein de chacune d'elles les inactifs depuis moins de 3 ans et les inactifs depuis 3 ans ou plus ;
- l'appréciation sur les difficultés à concilier vies professionnelle et familiale l'année  $t-1$ .

Ces variables dynamiques sont considérées l'année précédant l'évaluation de la probabilité d'accéder à la position adéquate de façon à saisir le lien entre les situations passées et le passage à un groupe socioprofessionnel supérieur.

Ne sont pas prises en compte des caractéristiques de contexte telles que le lieu de résidence, qui n'est connu qu'à la date de l'enquête et ne peut être suivi au fil des déménagements. De même, la nationalité de naissance n'est pas considérée, en raison du faible nombre de personnes nées étrangères dans la population étudiée<sup>73</sup>.

---

<sup>71</sup> Le même type d'approche est utilisé par Charbeau et de Larquier (2010), Sabatier (2010) ou encore Pailhé et Solaz (2012).

<sup>72</sup> L'objectif est de repérer les personnes ayant connu des ruptures durables ou répétées d'activité, qui peuvent induire un retard d'accumulation de capital humain et donc des évolutions de carrière plus difficiles (Meurs *et al.*, 2010).

<sup>73</sup> Contrairement à d'autres enquêtes, telles que *Histoire de vie* ou *Trajectoires et Origines*, les immigrés et leurs descendants ne sont pas surreprésentés dans l'enquête SIP. Les personnes d'origine étrangère sont donc peu nombreuses dans la population étudiée : les individus nés entre 1932 et 1957 n'ayant pas eu d'expérience professionnelle à l'étranger après l'âge de 19 ans (annexe 1).



Pour prendre en compte au mieux les fortes inégalités d'évolution professionnelle selon le niveau d'études (graphique 4), les modèles sont estimés séparément pour les personnes n'ayant pas le baccalauréat (baccalauréat technique, professionnel ou général) et celles ayant au moins le baccalauréat. Ces estimations séparées permettent également de contrôler partiellement les différences d'âge de fin d'études entre les non-diplômés et les diplômés (respectivement 16 et 21 ans en moyenne ; tableau 3 page 17) et donc les différences d'ancienneté sur le marché du travail à une date donnée.

Une première estimation vise à comparer la probabilité d'atteindre une position adéquate des femmes et des hommes sur l'ensemble de leur parcours professionnel selon le nombre d'enfants qu'ils ont au cours de leur vie (tableau 5). Puis, afin de déterminer à quelle(s) période(s) de la vie familiale se forment les inégalités d'évolution socioprofessionnelle, un deuxième jeu d'estimations distingue ces différentes périodes (annexe 4). Pour ce faire, le modèle inclut une variable croisant les deux variables statiques indiquant le sexe et le nombre d'enfants à 50 ans avec la variable dynamique décrivant les périodes avec aucun, un, deux et au moins trois enfants. Par ailleurs, trois périodes sont distinguées pour le dernier enfant (le 3<sup>e</sup> pour les personnes qui en ont au moins trois) : la période allant jusqu'à ses 3 ans, celle entre ses 4 ans (qui correspond en général à une prise en charge en journée par les institutions scolaires) et moins de 10 ans, et la période à partir de ses 10 ans. La variable croisée permet ainsi de comparer 32 situations de femmes et d'hommes selon leur situation parentale à 50 ans et à différentes étapes de leur parentalité. La catégorie de référence est définie comme étant celle des femmes ayant un enfant à 50 ans<sup>74</sup>.

Afin de respecter l'hypothèse de risques proportionnels requise pour l'estimation (encadré 2), celle-ci est effectuée par strate<sup>75</sup> pour les variables de contrôle statiques – la génération et l'indicatrice relative à l'âge au premier enfant – lorsque l'influence sur les probabilités d'atteindre une position adéquate varie dans le temps (voir tableau C en annexe 2 et graphiques G et H en annexe 3).

Pour apprécier le rôle des variables de contrôle sur les inégalités, plusieurs spécifications de modèles sont estimées sur la base d'un modèle « complet » – modèle [1] –, qui les inclut toutes. Le modèle [2] n'inclut aucune variable de contrôle, les modèles [3] à [7] reprennent le modèle [1], à l'exception d'une seule variable pour chacun d'eux.

### Encadré 2. Le modèle de Cox

Le modèle de Cox est une méthode de régression semi paramétrique (Cox, 1972) qui permet de considérer le passage d'un état à un autre au cours du temps tout en intégrant des variables explicatives statiques (stables au cours du temps) et dynamiques (qui évoluent au cours du temps). Pour l'individu  $j$ , le rapport de risques instantanés  $h(t/x_j)$  s'écrit :

$$h(t/x_j) = h_0(t) \times \exp(x_{1j}\beta_1 + x_{2j}(t)\beta_2)$$

où  $h_0(t)$  est la fonction de risque non paramétrique,  $x_{1j}$  et  $x_{2j}$  sont respectivement des variables statiques et dynamiques et  $\beta_1$  et  $\beta_2$  les coefficients à estimer associés à ces variables.

Dans notre modèle, le rapport de risques à chaque date  $t$  désigne la probabilité qu'un individu ait atteint une position socioprofessionnelle adéquate au regard de son niveau d'études par rapport à la probabilité de ne pas l'avoir atteinte.

L'estimation des paramètres  $\beta_1$  et  $\beta_2$  se fait à partir de la maximisation de la fonction de vraisemblance partielle (Cox, 1975). La fonction de risque, non paramétrique, n'est pas estimée.

La principale hypothèse sur laquelle repose ce modèle est l'hypothèse de risques proportionnels. Cette hypothèse suppose un effet des variables indépendant du temps  $t$ . La vérification de cette hypothèse est toutefois davantage nécessaire pour les variables explicatives statiques.

<sup>74</sup> Les femmes ayant un enfant à 50 ans sont retenues comme catégorie de référence car, suite à la première naissance, leur dynamique d'évolution vers une position adéquate semble intermédiaire entre celle des femmes ayant plusieurs enfants, peu dynamique, et celle des hommes ayant plusieurs enfants, plus dynamique (graphique 4, page 20).

<sup>75</sup> Therneau et Grambsch (2000).

## 2.2. À quel(s) moment(s) se forment les inégalités socioprofessionnelles entre les femmes et les hommes ?

### Les inégalités socioprofessionnelles entre les femmes et les hommes sont croissantes avec le nombre final d'enfants

Sur l'ensemble du parcours, les inégalités d'accès à une position socioprofessionnelle adéquate apparaissent très liées au nombre final d'enfants (tableau 5).

L'estimation de la probabilité d'accéder à une position socioprofessionnelle adéquate à partir du seul croisement entre le sexe et le nombre d'enfants à 50 ans (tableau 5) fournit deux principaux résultats pour les diplômés et les non-diplômés du baccalauréat : d'une part, l'absence d'écart significatif entre les femmes et les hommes qui n'ont pas d'enfant ; d'autre part, l'existence d'écarts significatifs entre les femmes et les hommes ayant des enfants. Que les mères soient ou non diplômées du baccalauréat, la probabilité qu'elles ont d'atteindre une situation adéquate est inférieure à celle des pères. Mais, alors que pour les non-diplômées, cette probabilité se dégrade avec l'accroissement de la taille de la famille, elle n'évolue pas significativement pour les mères diplômées ayant des enfants. À l'inverse, pour les pères, alors que la situation des non-diplômés change peu selon la taille de la famille, celle des diplômés fléchit légèrement avec l'augmentation du nombre d'enfants.

Ces inégalités selon le nombre final d'enfants peuvent aussi bien témoigner de situations professionnelles peu propices aux promotions dès l'entrée sur le marché du travail que refléter l'effet négatif d'interruptions d'activité, notamment à partir de la première naissance. Le suivi de ces inégalités tout au long du parcours professionnel, en lien avec l'évolution du nombre d'enfants, doit permettre de préciser les mécanismes à l'œuvre.

Tableau 5  
Probabilité d'atteindre une position socioprofessionnelle adéquate (rapports de risques)

Nombre d'enfants à 50 ans <sup>+</sup>	Sexe	Niveau d'études < baccalauréat	Niveau d'études ≥ baccalauréat
0 enfant	F	1,04	1,34**
	H	1,02	1,12
Test de différences F/H			
1 enfant	F	Réf	Réf
	H	1,35***	1,39***
Test de différences F/H		***	***
2 enfants	F	0,93	0,99
	H	1,34***	1,31***
Test de différences F/H		***	***
3 enfants ou plus	F	0,65***	0,95
	H	1,33***	1,24**
Test de différences F/H		***	***
Nombre d'individus (Effectif ayant connu l'événement)		4286 (3525)	1587 (1133)

<sup>+</sup> Le rapport de risques associé à la variable « nombre d'enfants à 50 ans × sexe » (avec référence = femmes ayant un enfant à 50 ans) ne varie pas de façon significative dans le temps.

\*\*\* significativité au seuil de 1 %, \*\* de 5 %, \* de 10 % ; Réf : modalité de référence.

Lecture : un homme non diplômé du baccalauréat ayant trois enfants ou plus à 50 ans a une probabilité 1,33 fois plus élevée qu'une femme ayant un enfant à 50 ans (groupe de référence) non diplômée d'atteindre une position adéquate durant son parcours professionnel plutôt que de ne pas l'atteindre, et une femme ayant trois enfants ou plus à 50 ans a une probabilité réduite de 35 % ((1 - 0,65)/100) par rapport au même groupe de référence.

Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

### **Avant la première naissance : des écarts entre femmes et hommes existent essentiellement pour les non-diplômés du baccalauréat**

Les inégalités d'accès à une position adéquate apparaissent avant même la première naissance pour les non-diplômés du baccalauréat ainsi que pour certains diplômés (graphique 8, représentant les rapports de risques estimés dans les modèles [1] et [2], détaillés dans le tableau en annexe 4).

Sur la période précédant la première naissance, les futurs pères ont une probabilité significativement plus importante que les futures mères d'atteindre une position adéquate quel que soit leur nombre final d'enfants et leur diplôme, à l'exception des futurs pères de trois enfants ou plus. Pour les non-diplômés, ce résultat est robuste à la prise en compte des différentes caractéristiques individuelles et professionnelles spécifiées<sup>76</sup> (modèles [1] à [7]). En revanche, pour les diplômés qui ont au plus deux enfants à 50 ans, les différences entre les femmes et les hommes avant la première naissance sont en partie expliquées par la génération et l'âge à la première naissance (modèles [4] et [5]), mais surtout par la situation d'activité l'année précédente (modèle [6] comparé au modèle [1]). C'est notamment le cas des personnes inactives l'année  $t-1$ , qui ont une probabilité plus élevée de l'être à nouveau l'année  $t$  et donc de ne pas transiter vers une position adéquate<sup>77</sup>.

Pour les diplômés du baccalauréat, l'évolution professionnelle relativement moins dynamique des femmes ayant connu l'inactivité alors qu'elles avaient déjà travaillé par le passé peut trouver au moins deux explications. D'une part, il est possible que des périodes d'inactivité (sans que celles-ci soient liées à une naissance) envoient un signal négatif aux employeurs sur les compétences des femmes ou leur investissement dans le travail. En particulier, les employeurs pourraient craindre que les femmes ayant déjà connu des interruptions de carrière s'investissent moins dans leur emploi en devenant mères<sup>78</sup>. En outre, les périodes d'inactivité des hommes diplômés peuvent être liées au service militaire<sup>79</sup>, au moins pour partie, et ne pas avoir d'effet stigmatisant. D'autre part, il se peut que les femmes ayant connu des périodes d'inactivité s'investissent moins dans leur vie professionnelle et la recherche d'un emploi que leurs homologues masculins. Les données mobilisées ne permettent toutefois pas de vérifier dans quelle mesure ces hypothèses sur le lien de causalité entre inactivité et investissement dans le travail se confirment.

Pour les non-diplômés comme les diplômés, l'existence de différences d'évolution professionnelle avant la première naissance peut par ailleurs résulter de plusieurs facteurs qui ne sont pas ici observés.

L'un d'eux est la discrimination qui peut s'exercer à l'encontre des femmes dès l'embauche, soit par goût, soit par le biais d'anticipations négatives de leur productivité en raison de leur potentiel futur rôle de mère. Le diplôme jouant le rôle de signal positif envers les recruteurs<sup>80</sup>, les moins diplômées seraient plus discriminées, expliquant alors les écarts plus importants entre les femmes et les hommes.

Un deuxième facteur est le choix, plus ou moins socialement contraint, que font certaines femmes parfois très tôt dans leur vie de privilégier la vie familiale et domestique sur la vie professionnelle. Cette posture identitaire peut expliquer à la fois un faible engagement dans les études, qui peuvent ne pas être soutenues par leur famille, et un faible attachement à l'emploi par la suite.

---

<sup>76</sup> Être en couple l'année  $t-1$ , génération, avoir eu un enfant avant l'âge médian de la première naissance, situation d'activité l'année  $t-1$ , être à temps partiel l'année  $t-1$ , difficultés de conciliation entre vies professionnelle et familiale l'année  $t-1$ . Les résultats sont également peu sensibles au fait que chaque variable soit prise en compte isolément (annexe 4).

<sup>77</sup> Ces estimations montrent notamment que pour les parents diplômés qui ont un ou deux enfants à 50 ans, la probabilité d'accéder à une position adéquate avant la première naissance est plus élevée au moment de l'entrée sur le marché du travail pour les femmes et suite à une période d'inactivité relativement longue, qui peut inclure le service militaire, pour les hommes.

<sup>78</sup> Voir les mécanismes de la discrimination statistique, Phelps (1972).

<sup>79</sup> Voir note 61.

<sup>80</sup> Goux et Maurin (1994).

Enfin, un dernier facteur non exclusif des précédents peut être la segmentation existant entre les métiers féminins et masculins, laquelle est plus importante pour les moins qualifiés<sup>81</sup>. À niveaux d'études identiques, les femmes et les hommes occupent en effet des emplois différents et se concentrent dans certains métiers qui n'offrent pas les mêmes possibilités de promotion. Cette ségrégation professionnelle trouve elle-même en partie son origine dans les pratiques discriminatoires envers les femmes et les représentations sociales sexuées de certains métiers – aussi bien de la part des travailleurs que des employeurs. Elle pourrait également résulter de préférences différentes entre les femmes et les hommes, et du choix des femmes pour des modes d'organisation du travail compatibles avec les charges familiales qu'elles assurent<sup>82</sup>.

Ces différents mécanismes étant plus importants pour les non-diplômés du baccalauréat, ils pourraient masquer l'effet des situations d'inactivité intervenant avant la première naissance, qui apparaissent pour les diplômés.

---

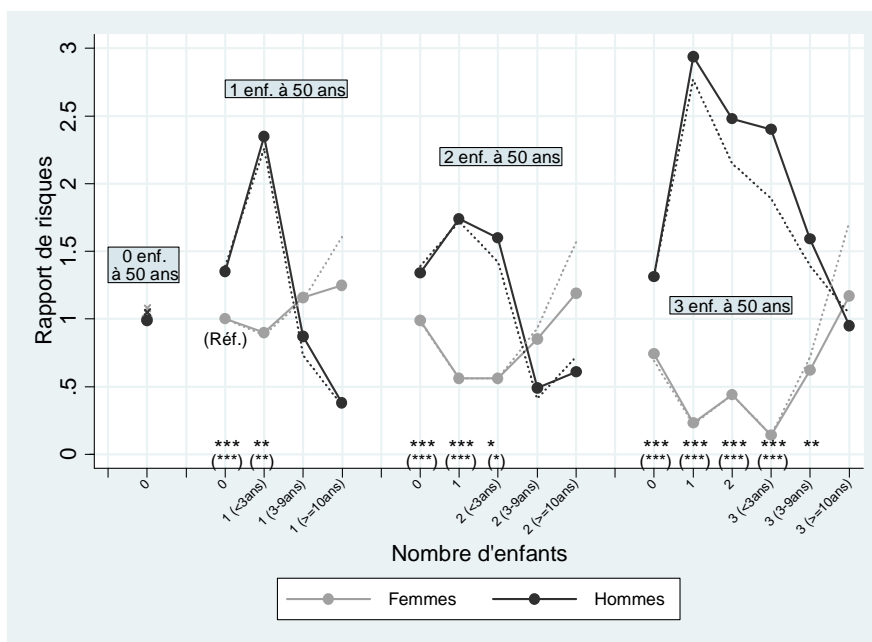
<sup>81</sup> Meron *et al.* (2006) ; voir aussi Argouarc'h et Calavrezo (2013), Couppié et Epiphane (2006).

<sup>82</sup> Dolado *et al.* (2004) montrent qu'au niveau des pays (pays de l'Union européenne et États-Unis), le degré de ségrégation professionnelle entre sexes est corrélé positivement avec la part de l'emploi à temps partiel. Selon les auteurs, si cela peut traduire une préférence des femmes pour des horaires « flexibles », cela n'exclut pas des phénomènes discriminatoires, car les femmes occupant ces emplois en sont peu satisfaites.

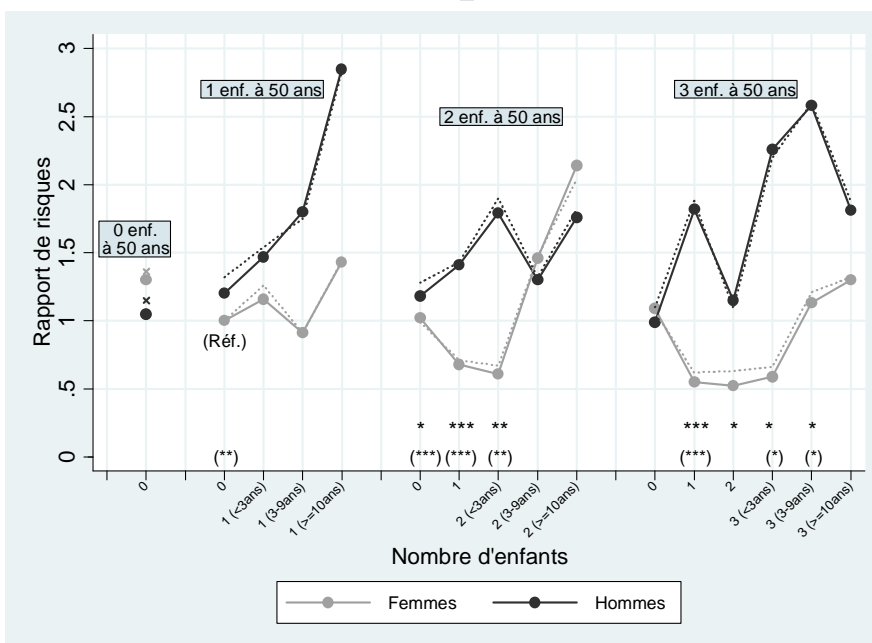
Graphique 8

Probabilité d'atteindre une position socioprofessionnelle adéquate  
(rapports de risques – modèles [1] et [2])

Niveau d'études < baccalauréat



Niveau d'études ≥ baccalauréat



Lecture : avant la naissance de son premier enfant, pour un homme non diplômé du baccalauréat ayant un seul enfant à 50 ans, la probabilité d'accéder à une position adéquate plutôt que de ne pas y accéder est 1,36 fois plus élevée que pour une femme dans la même situation (modalité de référence) lorsque les variables de contrôle sont prises en compte (modèle [1] - trait plein) et 1,39 fois lorsqu'aucune variable de contrôle n'est prise en compte (modèle [2] - pointillés et croix pour les individus ayant 0 enfant à 50 ans) ; ces rapports de risques sont dans les deux cas significativement différents entre les femmes et les hommes (au seuil de 1 %).

Seuils de significativité de la différence femmes/hommes : \*\*\* 1 %, \*\* 5 %, \* 10 % lorsque les variables de contrôle sont prises en compte ; (\*\*\*) 1 %, (\*\*) de 5 %, (\*) de 10 % sans variable de contrôle.

Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

Tableau 6

**Probabilité d'atteindre une position adéquate pour les femmes et les hommes diplômés  
ayant 1 ou 2 enfants à 50 ans, mais aucun l'année *t* (modèle de Cox)**

	Rapports de risques	Significativité de l'écart femmes / hommes pour chaque situation d'activité en <i>t-1</i>	
<b>Nombre d'enfants à 50 ans<sup>+</sup></b>			
1 enfant	1,01		
2 enfants	Réf		
<b>Vit en couple l'année <i>t-1</i></b>	1,22		
<b>Génération<sup>+</sup></b>			
1932 à 1939	Réf		
1940 à 1949	0,92		
1950 à 1957	0,85		
<b>A eu un enfant avant l'âge médian (26 ans)<sup>+</sup></b>	0,87*		
<b>Situation d'activité l'année <i>t-1</i> × Sexe</b>			
N'a jamais travaillé et fin des études < 3 ans	× Femme × Homme	Réf 1,04	
N'a jamais travaillé et fin des études ≥ 3 ans	× Femme × Homme	0,16 1,48	*
Inactif depuis moins de 3 ans ayant déjà travaillé	× Femme × Homme	0,00*** 0,83	***
Inactif depuis 3 ans ou plus ayant déjà travaillé	× Femme × Homme	0,14* 2,15	**
Chômeur	× Femme × Homme	0,00*** 0,00***	
En emploi à temps plein et ≥ 3 ans d'inactivité passée	× Femme × Homme	0,07*** 0,17***	
En emploi à temps plein et < 3 ans d'inactivité passée	× Femme × Homme	0,12*** 0,20***	**
En emploi à temps partiel et ≥ 3 ans d'inactivité passée	× Femme × Homme	0,00*** 0,00***	
En emploi à temps partiel et < 3 ans d'inactivité passée	× Femme × Homme	0,06*** 0,21***	
<b>Difficultés de conciliation vie professionnelle et familiale l'année <i>t-1</i></b>			
Rien à signaler		Réf	
Toujours ou souvent difficile		0,60	
Parfois difficile		0,57	
<b>Nombre d'individus (Effectif ayant connu l'événement)</b>		900 (527)	

<sup>+</sup> Les rapports de risques associés aux variables statiques (nombre d'enfants à 50 ans ; génération ; âge au 1<sup>er</sup> enfant) ne varient pas de façon significative le temps.

Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

## **La première naissance : une période de forte hausse des inégalités d'accès à une position adéquate, plus encore pour les non-diplômés du baccalauréat**

Si les rythmes d'évolution vers une position adéquate des femmes et des hommes sont différents avant l'arrivée du premier enfant, ils divergent de façon nettement plus importante avec la naissance du premier enfant. Toutefois, ce n'est pas tant en raison de la dégradation de la possibilité pour les mères d'évoluer vers une position adéquate que de la hausse de celle des pères<sup>83</sup> (graphique 8).

En effet, pour les pères, la probabilité d'atteindre une position adéquate augmente à partir de l'arrivée du premier enfant, particulièrement pour ceux n'ayant pas le baccalauréat. À l'inverse, pour les mères, la probabilité de transition vers une position adéquate décroît à partir de la première naissance et 3 ans plus tard pour les mères diplômées du baccalauréat ayant un seul enfant au cours de leur vie. Ainsi, pour tous les non-diplômés du baccalauréat ayant des enfants, les inégalités d'accès à une position adéquate sont maximales à cette période. Pour les diplômés, elles continuent d'augmenter par la suite.

Comment expliquer cette hausse importante des inégalités entre les femmes et les hommes au moment de la première naissance ? Si aucune des caractéristiques individuelles ou professionnelles ici observées ne semble liée au développement de ces inégalités avec l'arrivée du premier enfant (annexe 4), plusieurs hypothèses peuvent cependant être émises.

Pour les hommes, la concomitance entre construction familiale et réussite professionnelle peut s'expliquer soit parce qu'ils sont plus actifs dans leur vie professionnelle lorsqu'ils deviennent pères<sup>84</sup>, soit parce que la stabilité voire la réussite professionnelle est un préalable à la construction d'une famille<sup>85</sup>. À partir de l'année précédant la première naissance, la baisse de leur probabilité de connaître une année d'inactivité (graphique 9) de même que la hausse de leur probabilité de connaître une position adéquate (graphique 10) laissent à penser que ces deux types de comportements sont à l'œuvre. Les données mobilisées ne permettent toutefois pas de savoir lequel prédomine.

Pour les femmes, le ralentissement de l'évolution socioprofessionnelle au moment de la première naissance pourrait résulter de réductions d'activité ou de retraits plus ou moins durables du marché du travail. En effet, pour les non-diplômées du baccalauréat, la probabilité de devenir inactive est plus importante dès l'année précédant la première naissance (graphique 9). Cela suggère que, pour certaines femmes, la maternité ou sa perspective s'accompagne d'un retrait de la sphère professionnelle. Sans que l'on puisse le vérifier, celui-ci peut aussi bien être à l'initiative des femmes elles-mêmes, qui souhaitent privilégier leur vie de famille ou interrompent une activité professionnelle physiquement pénible, qu'à l'initiative de leurs employeurs qui, informés de la maternité, rejettent une candidature pour un emploi ou ne reconduisent pas un contrat. Les femmes les moins diplômées sont également davantage concernées par l'inactivité après la première naissance (tableau 4, page 23) : outre les difficultés à retrouver un emploi dont peuvent pâtir celles qui ont interrompu leur activité professionnelle, certaines peuvent aussi estimer qu'il est économiquement plus avantageux à court terme d'assurer elles-mêmes la garde de leur enfant<sup>86</sup>.

---

<sup>83</sup> Pour les parents diplômés ayant un seul enfant au cours de leur vie, les écarts ne se creusent qu'à partir des 3 ans de l'enfant.

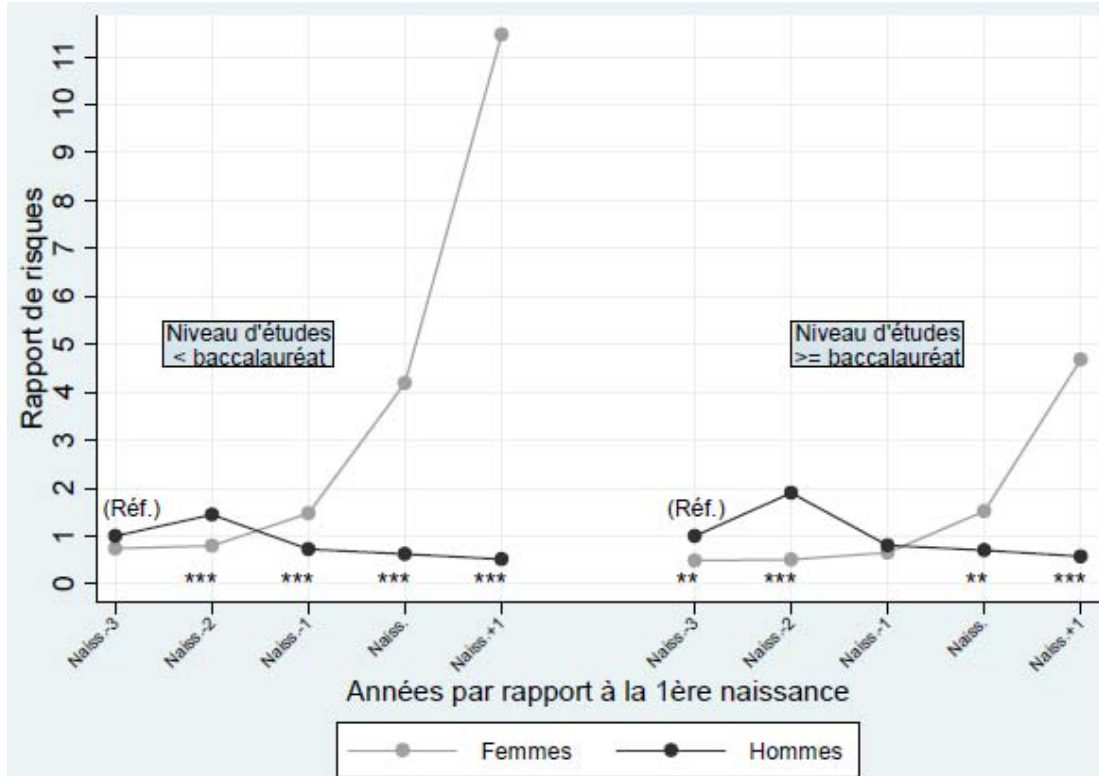
<sup>84</sup> Couppié *et al.* (1997) relatent les déclarations de jeunes diplômés devenus pères au début des années 1990 qui tendent à conforter l'idée de leur motivation accrue à réussir professionnellement, car « aucun ne souhaite diminuer son temps de travail ou réaménager ses horaires » et les éventuelles évolutions envisagées vont « dans le sens d'une augmentation de leur disponibilité professionnelle, avec la perspective d'une promotion professionnelle et d'un gain salarial ».

<sup>85</sup> Anxo *et al.* (2002) ; Solaz (2009) ; Mazuy (2009).

<sup>86</sup> Briard (2017).

Graphique 9

**Probabilité de devenir inactif au cours de l'année, chaque année entre 3 ans avant la première naissance et 1 an après, pour les femmes et les hommes ayant au moins un enfant à 50 ans, selon le niveau d'études (rapports de risques – modèle de Cox)**



Lecture : l'année de la naissance de son premier enfant, pour une femme non diplômée du baccalauréat ayant au moins un enfant à 50 ans, la probabilité de connaître principalement l'inactivité au cours d'une année plutôt que de ne pas connaître cette situation est 3,75 fois plus élevée que pour un homme 3 années avant la naissance (modalité de référence) - aucune variable de contrôle n'est prise en compte ; la différence avec les hommes dans la même situation est significativement différente de zéro (au seuil de 1 %).  
 \*\*\* significativité au seuil de 1 %, \*\* de 5 %, \* de 10 %.

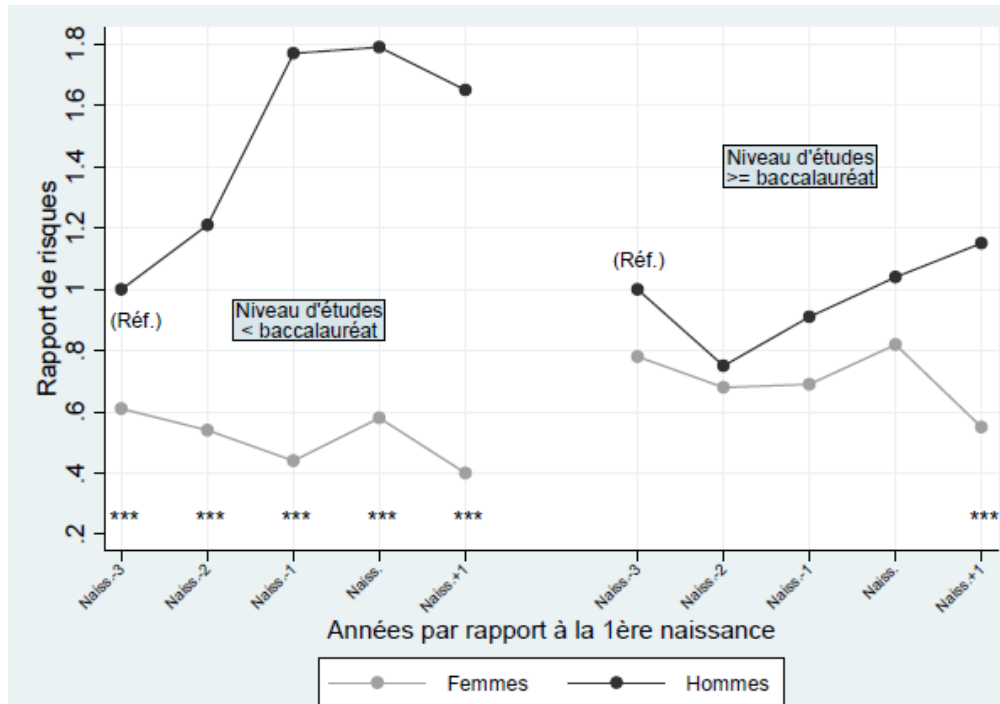
Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.



Graphique 10

**Probabilité d'atteindre une position adéquate au cours de l'année, chaque année entre 3 ans avant la première naissance et 1 an après, pour les femmes et les hommes ayant au moins un enfant à 50 ans, selon le niveau d'études (rapports de risques – modèle de Cox)**



Lecture : l'année de la naissance de son premier enfant, pour un homme non diplômé du baccalauréat ayant au moins un enfant à 50 ans, la probabilité d'atteindre une position adéquate au cours d'une année plutôt que de ne pas connaître cette situation est 1,8 fois plus élevée que pour un homme 3 années avant la naissance (modalité de référence) - aucune variable de contrôle n'est prise en compte ; la différence avec les femmes dans la même situation est significativement différent de zéro (au seuil de 1 %).

\*\*\* significativité au seuil de 1 %, \*\* de 5 %, \* de 10 %.

Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

### **Quelques années après la dernière naissance : une réduction des inégalités, particulièrement pour les non-diplômés du baccalauréat, mais insuffisante pour que le taux d'accès des femmes à une position adéquate rattrape celui des hommes**

Les années qui suivent la première naissance témoignent d'un ralentissement du creusement des inégalités entre les femmes et les hommes (graphique 8). Pour les non-diplômés du baccalauréat, les probabilités d'atteindre une position adéquate tendent à se rapprocher à partir de la naissance d'un deuxième enfant ou trois ans après la naissance du premier pour ceux qui n'en ont qu'un au cours de leur vie, ceci essentiellement du fait de l'infléchissement de la dynamique d'évolution des pères. Pour les diplômés, ce rapprochement se produit plus ou moins aux mêmes périodes, mais est de moindre ampleur.

Quelques années après la naissance du dernier enfant, un phénomène de rattrapage semble s'amorcer pour certaines femmes, les non-diplômées du baccalauréat et les diplômées ayant deux enfants, sans toutefois leur permettre d'atteindre une situation équivalente à celle des hommes en termes d'accès à une position adéquate.

Pour les non-diplômés, la probabilité d'atteindre une position adéquate des hommes diminue et elle est dépassée par celle des femmes (sauf pour ceux ayant trois enfants à 50 ans), qui augmente et atteint des niveaux supérieurs à celle précédant la naissance du premier enfant (même si aucun écart significatif n'apparaît). Si certaines femmes rattrapent les hommes en termes de probabilité de

transition vers une position adéquate, cela ne suffit toutefois pas à les rattraper en termes de proportion de personnes ayant atteint une position adéquate (graphique 4).

Pour les diplômés, la probabilité de transition vers une position adéquate des hommes continue d'augmenter et elle ne baisse qu'après les 10 ans du dernier enfant pour les hommes qui ont trois enfants ou plus. Un rapprochement entre les femmes et les hommes ayant deux enfants à 50 ans s'opère du fait de taux de transition vers une position adéquate de plus en plus élevés pour les femmes. Pour les parents ayant trois enfants, le rapprochement femmes-hommes est à la fois lié à une dégradation de la probabilité d'accéder à une position adéquate pour les hommes et une amélioration pour les femmes.

Comment expliquer ces rapprochements entre les femmes et les hommes ? Aucune des caractéristiques individuelles et professionnelles spécifiées ne donne d'indication. Néanmoins, certaines hypothèses peuvent être avancées. Ainsi, il se peut que lorsque les enfants sont en âge d'être scolarisés ou sont plus autonomes, les causes identifiées comme préjudiciables aux femmes, pour certaines apparues avec les premières naissances, s'amenuisent. En particulier, la moindre présence des femmes sur le marché du travail, que celle-ci soit choisie ou contrainte, qu'elle soit liée aux charges familiales, à des postures identitaires ou à des pratiques discriminatoires, est un phénomène qui se réduit après la naissance du dernier enfant (graphique 11).

Les femmes ayant interrompu leur activité au moment des naissances peuvent toutefois pâtir d'effets persistants même si le modèle ne permet pas de le faire apparaître<sup>87</sup>. En effet, leur interruption d'activité peut être perçue comme une confirmation des présupposés négatifs sur leur moindre disponibilité au travail et ce signal négatif en direction des employeurs peut accentuer l'effet négatif résultant de la dégradation de leurs compétences<sup>88</sup> par rapport aux travailleurs ayant été continûment en emploi. La persistance de ces effets expliquerait ainsi en partie que, en moyenne, les femmes ne parviennent pas totalement à rattraper leur retard sur les hommes en termes d'accès à une position adéquate<sup>89</sup>.

---

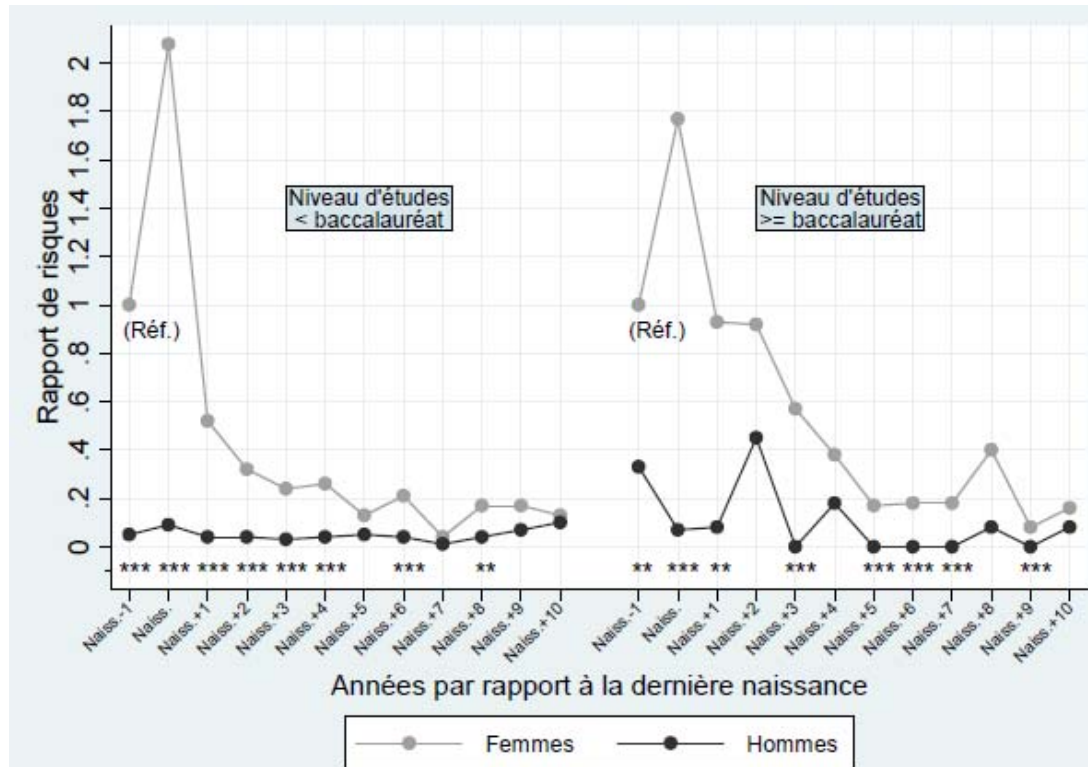
<sup>87</sup> En effet, les périodes d'inactivité passées des personnes en emploi l'année précédente peuvent correspondre à des situations très diverses. Notamment, pour certaines personnes, ces interruptions peuvent être anciennes, pour d'autres, beaucoup plus récentes. Afin d'évaluer plus précisément le lien entre de longues durées d'inactivité sur le parcours professionnel, un cadre économétrique quasi expérimental tel que celui de Meurs *et al.* (2010) peut être envisagé : ces auteurs évaluent une différence de salaires à une date donnée entre des individus relativement similaires par ailleurs, mais les uns ayant connu une interruption, les autres non.

<sup>88</sup> Meurs *et al.* (2010).

<sup>89</sup> C'est ce qu'observent également Kahn *et al.* (2014) pour les États-Unis concernant les rémunérations.

Graphique 11

**Probabilité de devenir inactif au cours de l'année, chaque année entre 1 an avant la dernière naissance et 10 ans après, pour les femmes et les hommes ayant au moins un enfant à 50 ans, selon le niveau d'études (rapports de risques – modèle de Cox)**



Lecture : l'année de la naissance de son dernier enfant, pour une femme non diplômée du baccalauréat ayant au moins un enfant à 50 ans, la probabilité de connaître principalement l'inactivité au cours d'une année plutôt que de ne pas connaître cette situation est 2,1 fois plus élevée que pour une femme une année avant la naissance du dernier enfant (modalité de référence) - aucune variable de contrôle n'est prise en compte ; la différence avec les hommes dans la même situation est significativement différent de zéro (au seuil de 1 %).

\*\*\* significativité au seuil de 1 %, \*\* de 5 %, \* de 10 %.

Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

## CONCLUSION

La mobilité socioprofessionnelle est un des marqueurs des inégalités sexuées sur le marché du travail. Pour les générations nées avant les années 1960, elle est ici mesurée à partir de la probabilité d'accéder, depuis l'entrée sur le marché du travail, à une position socioprofessionnelle adéquate au regard du niveau d'études initial. Bien que seuls quatre groupes socioprofessionnels soient distingués, les résultats révèlent des inégalités importantes entre les femmes et les hommes avec une évolution socioprofessionnelle à la défaveur des femmes. Celle-ci apparaît avant même la naissance du premier enfant, essentiellement pour les non-diplômés du baccalauréat. À partir de la naissance du premier enfant, les inégalités s'accroissent pour tous avec un rythme et une ampleur variables au fil des naissances suivantes. Pour les femmes, la première naissance signe l'entrée dans une période d'évolution professionnelle relativement modérée qui ne s'achève qu'après la scolarisation des enfants. Cependant, ces inégalités s'expliquent en premier lieu par le fait que, pour les hommes, la première naissance coïncide avec l'amorce d'une phase d'évolution professionnelle très dynamique. En définitive, la construction des inégalités entre les sexes résulte d'un processus qui se déroule tout au long du parcours professionnel, qui est étroitement lié à la survenue des naissances, mais pas uniquement.

Le fait d'être en couple, d'avoir eu un enfant précocement ou encore la situation d'activité de l'année précédente n'expliquent que faiblement l'évolution des inégalités socioprofessionnelles des femmes et des hommes au fil des naissances, ce qui suggère que d'autres mécanismes prédominent. Des pistes d'explication peuvent être avancées à partir des enseignements issus de divers travaux empiriques, mais des recherches devraient être menées pour apprécier la validité des hypothèses émises, répondre aux nouvelles questions que ces résultats soulèvent et envisager des politiques publiques appropriées. Par exemple, l'existence d'inégalités avant même les naissances pour les peu diplômés pourrait s'expliquer, tant par la ségrégation éducative et professionnelle, qui découle des choix d'orientation différenciés des individus du fait de leurs préférences et représentations, que par des discriminations de la part des recruteurs qui peuvent avoir des présupposés sur les compétences ou la productivité des individus selon leur sexe.

De même, au moment où ils deviennent parents, plusieurs phénomènes jouent certainement dans la divergence des comportements professionnels des femmes et des hommes nés avant les années 1960. Si, à l'inverse des hommes, les femmes semblent ralentir leur activité professionnelle, ceci est-il davantage le reflet de conventions sociales, de la pénibilité de certains emplois, de phénomènes de discrimination de la part des employeurs, ou d'une spécialisation des tâches au sein des couples pour des raisons financières ? Par ailleurs, comment expliquer la coïncidence entre l'essor professionnel des hommes et leur entrée en paternité ? Une situation professionnelle favorable est-elle, pour eux, un préalable à la construction d'une famille ou est-ce plutôt la perspective d'une naissance prochaine qui les incite à accroître leur investissement dans la sphère professionnelle ?

La question du degré de choix de s'investir dans la vie professionnelle avant et au moment de la première naissance apparaît ainsi cruciale pour éclairer le processus de formation des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes sur leur cycle de vie. L'étude laisse cependant ouverte au moins deux questions, d'une part, celle de l'importance des différents mécanismes intervenant dans cette décision – le poids des normes sociales, celui des contraintes économiques, celui des conditions d'emploi et d'accès au marché du travail – ; d'autre part, celle de la robustesse du constat et de l'analyse sur les générations plus récentes, actuellement sur le marché du travail.

En France, le cadre législatif visant à garantir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes à l'embauche et dans l'emploi s'est densifié depuis les années 1980<sup>90</sup>. Un des objectifs est de

---

<sup>90</sup> Pour une chronologie des dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes : <http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/dossiers/actions-dispositifs-interministeriels/chronologie-des-dispositions-en-faveur-de-legalite-des-femmes-et-des-hommes/> (lien consulté le 8 septembre 2017).

conduire les employeurs à réfléchir à leurs pratiques pour qu'ils adoptent, par exemple, des critères de recrutement et de valorisation des compétences laissant le moins de place possible à des présupposés sexistes, lesquels pénalisent les femmes dès leur entrée sur le marché du travail et dont les conséquences sont négatives et persistantes. Par ailleurs, plusieurs actions ont été engagées au niveau interministériel pour promouvoir la mixité des filières scolaires et des métiers. Celles-ci reposent essentiellement sur la lutte contre les stéréotypes et la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes. Si ces mesures visent à contrecarrer plusieurs des mécanismes intervenant dans la formation des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, la question de leur efficacité reste posée.

## RÉFÉRENCES

- Akerlof G.A. et Kranton R. (2000), "Economics and Identity", *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), pp. 715-753.
- Albrecht J. W., Edin P-A., Sundström M. et Vroman S.B. (1999), "Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data", *Journal of Human Resources*, 34(2), pp. 294-311.
- Amira S. et Meron M. (2004), « L'activité professionnelle des personnes handicapées », Insee, *France portrait social*, pp. 173-193.
- Amossé Th. (2003), « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee première*, n° 921.
- Anxo D., Flood L. et 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.
- Argouarc'h J. et Calavrezo O. (2013), « La répartition des hommes et des femmes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », *Dares analyses*, n° 79.
- Azmat G. et Petrongolo B. (2014), "Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments?", *Labour Economics*, 30, pp. 32-40.
- Babcock L., Recalde M. P., Vesterlund L. et Weingart L. (2017), "Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability", *American Economic Review*, 107(3), pp. 714-747.
- Baillet A. et Michel S. (2016), « Femmes et hommes, regards régionaux sur l'égalité », *Insee première*, n° 1585, mars.
- Becker G. (1971), *The Economics of Discrimination*, 2<sup>nd</sup> edition, University of Chicago Press.
- Becker G. (1981), *A Treatise on the Family*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker G. (1985), "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor", *Journal of Labor Economics*, 3(1), part 2, pp. 33-58.
- Bensidoun I. et Trancart D. (2015), « Écarts de salaires hommes-femmes : quels rôles des caractéristiques non cognitives ? », CEE, *Document de travail*, n° 177.
- Bertrand M., Kamenica E. et Pan J. (2015), "Gender Identity and Relative Income within Households", *The Quarterly Journal of Economics*, 130(2), pp. 571-614.
- Biausque V. et Govillot S. (2012), « Les couples sur le marché du travail », Insee, *France portrait social*.
- Blasco S. et Givord P. (2010), « Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires », *Économie et statistique*, n° 431-432, pp. 73-93.
- Blau F. D. et DeVaro J. (2006), "New Evidence on Gender Difference in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires", *NBER Working Papers*, n° 12321.
- Blau F. et Kahn L. (2007), "Changes in the Labor Supply Behavior of Married Women: 1980-2000", *Journal of Labor Economics*, 25(3), pp. 393-438.
- Bontout O., Brun A. et Rapoport B. (2009), « Les droits à la retraite des jeunes générations », Drees, *Dossiers solidarité santé*, n° 10.
- Booth A. et van Ours J. (2009), "Hours of Work and Gender Identity: does Part-time Work make the Family Happier", *Economica*, 76, pp. 176-196.

- Bouhia R. (2008), « Mourir avant 60 ans, le destin de 12 % des hommes et 5 % des femmes d'une génération de salariés du privé », Insee, *France portrait social*, pp. 175-193.
- Bozon M. (1990), « Les femmes et l'écart d'âge entre conjoints : une domination consentie. I. Types d'union et attentes en matière d'écart d'âge », *Population* n° 45, pp. 327-360.
- Briard K. (2017), « Continuer, réduire ou interrompre son activité professionnelle : le dilemme des mères de jeunes enfants ? », *Revue française des affaires sociales*, n° 2, 2017.
- Briard K. et Calavrezo O. (2016a), « Taux d'emploi des femmes : quels liens avec la situation de couple au fil des générations ? », *Dares analyses*, n° 37.
- Briard K. et Calavrezo O. (2016b), « Les femmes à temps partiel et complet : quels parcours professionnels, quels profils ? », *Dares, Document d'études*, n° 199.
- Brousse C. (2015), « Travail professionnel, tâches domestiques, temps 'libre' : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », *Économie et statistique*, n° 478-479-480, pp. 119-154.
- Brutel C., Jegou M. et Rieu C. (2000), « La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés : une analyse par aire urbaine », *Économie et statistique*, n° 336, pp. 53-68.
- Buisson G. et Daguet F. (2012), « Qui vit seul dans son logement ? Qui vit en couple ? », *Insee première*, n° 1392.
- Bryan M. et Sevilla Sanz A. (2014), "Flexible Working and Couples' Coordination of Time Schedules", Institute for the Study of Labor, *IZA Discussion Papers*, n° 8304.
- Charbeau L. et Larquier G. de (2010), « Évaluer une politique d'égalité professionnelle en entreprise : l'apport d'une analyse en termes de parcours », *Formation emploi*, n° 112, pp. 5-20.
- Chun H. et Lee I. (2001), "Why do Married Man earned more: Productivity or Marriage Selection?", *Economic Inquiry*, 39(2), pp. 307-319.
- Clerc M.-É., Monso O. et Pouliquen E. (2011), « Les inégalités entre générations depuis le baby-boom », Insee, *L'Économie Française*, pp. 47-67.
- Cobb-Clark D. et Dunlop Y. (1999), "The Role of Gender in Job Promotions", *Monthly Labor Review*, 122(12), pp. 32-38.
- Couppié Th. et Epiphane D. (2006), « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation emploi*, n° 93, pp. 11-27.
- Couppié Th., Gasquet C. et Lopez A. (coord.) (2007), « Quand la carrière commence... Les sept premières années de vie active de la Génération 98 », Céreq, 116 p.
- Courgeau D. et Meron M. (1995), « Mobilité résidentielle, activité et vie familiale des couples », *Économie et statistique*, n° 290, pp. 17-31.
- Cox D.R. (1972), "Regression models and life-tables", *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)*, 34(2), pp. 187-220.
- Croson R. et Gneezy U. (2009), "Gender Differences in Preferences", *Journal of Economic Literature*, 47(2), pp. 1-27.
- Daguet F. et Niel X. (2010), « Vivre en couple », *Insee première*, n° 1281.
- Desai S. et Waite L.J. (1991), "Women's Employment during Pregnancy and after the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment", *American Sociological Review*, 56, pp. 551-566.
- Dolado J., Felgueroso F. et Jimeno J. (2003), "Where do Women Work? Analyzing Patterns in Occupational Segregation by Gender", *Annales d'économie et de statistique*, n° 71-72, pp. 293-315.
- Dupray A. et Recotillet I. (2009), « Mobilités professionnelles et cycle de vie », *Économie et statistique*, n° 423, pp. 31-58.

- Estrade M.-A. et Minni Cl. (1996), « La hausse du niveau de formation », *Insee première*, n° 488.
- Fairris D. (2004), “Internal Labor Markets and Worker Quits”, *Industrial Relations*, 43(3), pp. 573-594.
- Forgeot G. et Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et statistique*, n° 304-305, pp. 53-74.
- Fournié D. et Guitton Ch. (2008), « Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées : vers une modification des normes de qualification », *Bref-Céreq*, n° 252, mai, 4 p.
- Garner H., Méda D. et Senik Cl. (2005), « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages », *Travail et emploi*, n° 102.
- Garner H., Méda D. et Senik Cl. (2006), « La place du travail dans les identités », *Économie et statistique*, n° 393-394, pp. 21-40.
- Givord P. et Wilner L. (2015), “When does the Stepping Stone Work? Fixed term Contracts versus Temporary Agency Work in Changing Economic Conditions”, *Journal of Applied Econometrics*, 30(5), pp. 787-805.
- Gobillon L., Meurs D et Roux S. (2015), “Estimating Gender Differences in Access to Jobs”, *Journal of Labor Economics*, 33(2), pp. 317-363.
- Goldin Cl. (2014), “A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter”, *American Economic Review*, 104(4), pp. 1091-1119.
- Goldin Cl. et Katz L.F. (2002), “The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women’s Career and Marriage Decision”, *Journal of Political Economy*, 110(4), pp. 730-770.
- Goux D. et Maurin E. (1993), « La sécurité de l’emploi, une priorité croissante pour les diplômés », *Économie et statistique*, n° 261, pp. 67-77.
- Goux D. et Maurin E. (1994), « Éducation, expérience et salaire », *Économie et prévision*, n° 116, pp. 155-178.
- Govillot S. (2013), « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux », *Insee première*, n° 1454.
- Groothuis P.A. et Gabriel P.E. (2010), “Positive Assortative Mating and Spouses as Complementary Factors of Production: a Theory of Labor Augmentation”, *Applied Economics*, 42, pp. 1101-1111.
- Guggemos F. et Vidalenc J. (2015), « Une photographie du marché du travail en 2014 », *Insee première*, n° 1569.
- Jost J. T. (1997), “An experimental replication of the depressed-entitlement effect among women”, *Psychology of Women Quarterly*, 21, pp. 387-393.
- Jugnot S. (2014), « La constitution de l’échantillon démographique permanent de 1968 à 2012 », Insee, *Document de Travail*, n°F1406.
- Kahn J.R., Garcia-Manglano J. et Bianchi S.M. (2014), “The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women’s Careers”, *Journal of Marriage and Family*, 76, pp. 56-72.
- Kleven H. J., Landais C. et Sogaard J. E. (2015), “Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark”, *LSE Working Paper*.
- Korenman S. et Neumark D. (1991), “Does Marriage Really make Men more Productive?”, *Journal of Human Resources*, 26(2), pp. 281-307.
- Koubi M. (2003), « Les trajectoires professionnelles : une analyse par cohorte », *Économie et statistique*, n° 369-370, pp. 119-147.
- Kunze A. (2015), “The family gap in career progression”, *Research in Labor Economics*, 41, pp. 115-142.



- Lazear E. et Rosen S. (1981), “Rank Order Tournaments as Optimum Labor Contracts”, *Journal of Political Economy*, 89, pp. 841-864.
- Lazear E. et Rosen S. (1990), “Male-Female Wage Differentials in Job Ladders”, *Journal of Labor Economics*, 8(1), pp. 106-123.
- Magnac Th. (2000), “Subsidised Training and Youth Employment: Distinguishing Unobserved Heterogeneity from State Dependence in Labour Market Histories”, *Economic Journal*, 110(466), pp. 805-837.
- Marchand O. (2011), « 50 ans de mutations de l’emploi », *Insee première*, n° 1312.
- Masson L. (2013), « Avez-vous eu des enfants ? Si oui combien ? », Insee, *France Portrait Social*.
- Mazuy M. (2009), « Avoir un enfant : être prêts ensemble ? », *Revue des sciences sociales*, n° 41.
- Meng X. et Meurs D. (2001), « Différences de structure des emplois et écart salarial entre hommes et femmes en France », *Économie et prévision*, n° 148, pp. 113-126.
- Meron M., Okba M. et Viney X. (2006), « Les femmes et les métiers : 20 ans d’évolutions contrastées », *Données sociales : la société française*, pp. 225–234.
- Meurs D., Pailhé A. et Ponthieux S. (2010), “Child-related Career Interruptions and the Gender Wage Gap in France”, *Annals of Economics and Statistics*, n° 99-100, pp. 15-46.
- Meurs D., Fremigacci F., Gobillon L., Ponthieux S. et Roux S. (2014), *Mesurer et analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique en France ; Rapport pour la DGAFP et le Défenseur des droits*.
- Minni Cl. (2012), « Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période », *Dares analyses*, n° 15.
- Minni Cl. et Moshion J. (2010), « Activité féminine et composition familiale depuis 1975 », *Dares analyses*, n° 27.
- Monso O. (2006), « Changer de groupe social en cours de carrière. Davantage de mobilité que dans les années quatre-vingt », *Insee première*, n° 1112.
- Moschion J. et Muller L. (2010), « Interruptions de carrière professionnelle et salaire des hommes et des femmes en 2006 », *Dares, Premières synthèses*, n° 11.
- OCDE (2012), *Closing the Gender Gap*, Paris.
- Pailhé A. et Solaz A. (2006), « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et sociétés*, n° 426.
- Pailhé A. et Solaz A. (2007), « Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d’enfants », Cnaf, *Recherches et prévisions*, n° 90, pp. 5-16.
- Pailhé A. et Solaz A. (2012), « Durée et conditions de retour à l’emploi des mères après une naissance », *Retraite et société*, n° 63.
- Pak M. (2013), « Le travail à temps partiel », *Dares, Synthèses Stat’*, n° 4, juin.
- Peugny C. (2007), « Éducation et mobilité sociale : la situation paradoxale des générations nées dans les années 1960 », *Économie et statistique*, n° 410, pp. 23-45.
- Phelps E. (1972), “The Statistical Theory of Racism and Sexism”, *American Economic Review*, 62(4), pp. 659-661.
- Prendergast C. (1999), “The Provision of Incentives in a Firm”, *Journal of Economic Literature*, 37(1), pp. 7-63.
- Régnier-Loilier A. (2009), « L’arrivée d’un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ? », *Population et sociétés*, n° 461.
- Régnier-Loilier A. et Hiron C. (2010), « Évolution de la répartition des tâches domestiques après l’arrivée d’un enfant », *Politiques sociales et familiales*, n° 99, pp. 5-25.

- Robert-Bobée I. (2006a), « Ne pas avoir eu d'enfant : plus fréquent pour les femmes les plus diplômées et les hommes les moins diplômés », Insee, *France, Portrait Social*, pp. 181-196.
- Robert-Bobée I. (2006b), « Etudier la fécondité en France à l'aide de l'Echantillon Démographique Permanent », *Courrier des statistiques*, n° 117-119, pp. 15-20.
- Robert-Bobée I. et Monteil C. (2006), « Différentiels sociaux et familiaux de mortalité aux âges actifs : quelles différences entre les femmes et les hommes ? », *Économie et statistique*, n° 398-399.
- Rosenwald F. (2006), « Les filles et les garçons dans le système éducatif depuis vingt ans », Insee, *Données sociales*, pp. 87-94.
- Russo G. et Hassink W. (2008), "The Part-Time Wage Gap: A Career Perspective", *De Economist*, 156(2), pp. 145-174.
- Sabatier M. (2010), "Do Female Researchers Face a Glass Ceiling in France? A Hazard Model of Promotions", *Applied Economics*, 42(16), pp. 2053-2062.
- Samuel O., Martiskainen de Koenigswarter H. et Vilter S. (2012), « Inactivité professionnelle féminine, maternité et santé », Drees, *Document de travail Études et Recherches*, n° 122.
- Sikora J. et Pokropek A. (2011), "Gendered Career Expectations of Students: Perspectives from PISA 2006", OCDE, *Education Working Papers*, 57.
- Simonnet V. et Ulrich V. (2009), « La mobilité entre métiers : 30 % des personnes en emploi en 2008 avaient changé de métier en 2003 », Dares, *Premières synthèses*, n° 05.3.
- Solaz A. (2000), « Une réflexion économique sur le lien famille - chômage et la constitution du couple », Cnaf, *Recherches et prévisions* n° 60, pp. 19-34.
- Solaz A. (2009), « Histoire conjugale et division du travail au sein du couple », *Portraits de familles – L'enquête Études des relations familiales et intergénérationnelles*, Ined, *Grandes enquêtes*, pp. 265-288.
- Sullivan O. (1996), "Time Co-Ordination, the Domestic Division of Labour and Affective Relations: Time Use and the Enjoyment of Activities within Couples", *Sociology*, 30(1), pp. 79-100.
- Tavan Ch. (2006), « Migration et trajectoires professionnelles, une approche longitudinale », *Économie et statistique*, n° 393-394.
- Tavan Ch. (2007), « Évolution des profils d'activité des femmes des générations 1925 à 1964 », Insee, *Document de travail*, n° 01/MK3-G210, *Note pour la séance du COR du 28 février 2007*.
- Therneau T. M. et Grambsch P. M. (2000), *Modeling Survival Data: Extending the Cox model*, New York, Springer.
- Troske K. et Voicu A. (2009), "The Effect of the Timing and Spacing of Births on the Level of Labor Market Involvement of Married Women", *IZA Discussion Papers*, n° 4417.
- Ulrich V. (2009), « Logiques d'emplois à temps partiel et trajectoires professionnelles des femmes », in Pailhé A., Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail : des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, La Découverte, p. 209-232.
- Zilloniz S. (2016), « Rythmes de travail et vie familiale, quelle articulation à la naissance des enfants ? », in Régnier-Loilier A. (dir.), *Parcours de familles*, Ined, coll. *Grandes Enquêtes*, chapitre 12.

## **Annexe 1. Données utilisées dans l'enquête « Santé et itinéraire professionnel » SIP**

### **Source et définitions**

Cette étude utilise les données de la première vague de l'enquête SIP réalisée en 2006-2007 (collecte du 20 novembre 2006 au 31 janvier 2007) ; 14 000 personnes âgées de 20 à 74 ans (personnes nées entre 1932 et 1986) habitant en ménage ordinaire ont alors été interrogées. L'enquête est pondérée pour être représentative de la population générale.

Contrairement à la seconde vague de l'enquête, réalisée en 2010, l'enquête SIP de 2007 comprend des informations permettant de reconstituer de façon continue le parcours professionnel des individus et de situer dans le temps des événements marquants de leur vie personnelle et familiale. L'enquête renseigne en particulier sur l'année de fin d'études, le niveau d'études, les années de mise en couple et de séparation et les années de naissance des enfants.

S'agissant des parcours professionnels, sont mentionnées les périodes d'emploi et les professions successivement occupées au sein de chacune d'elles ; ainsi que les caractéristiques des emplois en termes de statut (salarié de l'État, salarié d'une entreprise, indépendant...), de condition de travail (temps complet, temps partiel, quotité la plus fréquente), de contrat de travail (CDI, CDD, intérim...) lors des changements considérés comme « importants ».

Dans l'étude, l'inactivité rassemble les périodes d'études, de congé parental, de retraite-préretaire, l'inoccupation d'un an ou plus, les arrêts de travail de plus de six mois, les formations d'au moins un an, ainsi que les périodes d'inactivité de moins d'un an incluses dans des périodes discontinues d'emplois, mais qui en représentent la situation la plus courante (exemple : six mois d'inactivité, six mois d'emploi, trois mois d'inactivité). De la même façon, les périodes de chômage sont reconstituées à partir des périodes de chômage d'au moins un an, dont les dates sont explicitées dans l'enquête, et des périodes discontinues d'emplois où le chômage représente l'essentiel de la durée.

L'enquête donne également des informations subjectives sur les conditions de travail et le rapport au travail. En particulier, pour chaque changement important de poste, il est renseigné le sentiment de l'enquêté sur ses difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale dans son précédent emploi. Cette information est ici retraitée pour connaître le ressenti sur l'emploi occupé à la date considérée. L'enquête renseigne également sur la satisfaction globale du travailleur vis-à-vis de son itinéraire professionnel, s'il estime l'avoir choisi et l'importance qu'il accorde au travail dans la vie<sup>91</sup>.

### **Intérêt de SIP par rapport à d'autres bases de données**

L'enquête SIP est l'une des rares enquêtes disposant de calendriers rétrospectifs permettant de retracer finement les parcours professionnels et familiaux des individus. Par rapport aux autres enquêtes de ce type (par exemple *Histoire de Vie* réalisée par l'Insee en 2003), l'enquête SIP est la plus récente à notre connaissance et a l'avantage de disposer de suffisamment d'observations sur des personnes ayant au moins 50 ans pour mener une analyse détaillée.

Certaines bases administratives permettent également de retracer les parcours professionnels et parentaux, comme par exemple le panel issu des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) et de l'Échantillon démographique permanent (EDP). Celles-ci ont l'avantage de fournir un grand nombre d'observations, mais elles ne permettent pas de reconstituer complètement les parcours de tous les individus (Jugnot, 2014), certaines caractéristiques étant manquantes sur des dimensions directement liées à nos variables d'intérêt. Ainsi, s'agissant des parcours professionnels, les périodes d'emplois au sein de la fonction publique ou auprès de particuliers employeurs ne sont pas renseignées pour certaines des générations les plus anciennes. S'agissant des parcours familiaux, les événements survenus à l'étranger ne sont par exemple pas repérés, ce qui conduit à sous-estimer la fécondité des hommes par rapport aux femmes pour les individus nés hors de France métropolitaine (Robert-Bobée, 2006b).

---

<sup>91</sup> Ces variables, qui ont été examinées pour l'étude, n'ont pas été retenues dans les estimations.

## Population étudiée

L'étude porte sur les répondants âgés d'au moins 50 ans à la date de l'enquête, soit des personnes nées entre 1932 et 1957, qu'elles aient ou non travaillé. Les personnes qui n'ont connu d'autre situation que l'inactivité ou le chômage jusqu'à la date de l'enquête représentent toutefois un effectif marginal (3,1 % des femmes, 0,2 % des hommes).

Afin de disposer d'une information homogène sur les parcours professionnels, les personnes qui ont occupé un emploi à l'étranger après l'âge de 19 ans ne sont pas conservées dans la population étudiée. En effet, bien que les caractéristiques de ces emplois soient renseignées, celles-ci peuvent rendre compte de réalités différentes. Par exemple, passer de cadre dans un pays étranger à profession intermédiaire en France pourrait ne pas être vécu comme du déclassement. Ces personnes représentent moins de 8 % des personnes nées entre 1932 et 1957, presque autant d'hommes que de femmes.

Sont également exclues les quelques personnes pour lesquelles l'information sur les professions occupées est manquante sur l'ensemble du parcours. Au final, la population étudiée est constituée de 5 769 personnes, représentant près de 7,6 millions de femmes et 7 millions d'hommes.

Cohortes (âge à la date de l'enquête)	Effectifs enquêtés			Effectifs représentés dans la population (en milliers)		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
1932-1939	1 397	771	626	3 371	1 839	1 532
1940-1949	2 327	1 213	1 114	5 978	3 013	2 965
1950-1957	2 149	1 160	989	5 271	2 738	2 533
<b>Total</b>	<b>5 769</b>	<b>3 046</b>	<b>2 723</b>	<b>14 620</b>	<b>7 590</b>	<b>7 030</b>

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

Les effectifs ne sont pas corrigés des différences de mortalité entre certaines catégories de population, selon le diplôme ou la catégorie socioprofessionnelle par exemple. Les personnes appartenant à une catégorie ayant une espérance de vie relativement courte sont ainsi sous-représentées, car elles ont une probabilité plus élevée que celles de leur génération d'être décédées avant la date de l'enquête. Dans la mesure où la mortalité augmente avec l'âge, cette sous-représentation est plus importante pour les générations les plus anciennes qui sont interrogées à des âges avancés (67 à 75 ans pour les personnes nées entre 1932 et 1939).

Les différentiels de mortalité entre les femmes et les hommes ont *a priori* un effet limité sur les inégalités professionnelles entre sexes parce qu'elles sont ici mesurées en termes relatifs, en comparant les femmes et les hommes à des périodes de vie similaires. En revanche, les différentiels de mortalité entre catégories socioprofessionnelles ou selon le diplôme posent davantage question. Cependant, dans cette étude, le parti est pris de ne pas les prendre en compte dans les évaluations. En effet, les différences de mortalité selon d'autres critères que le sexe n'ont été évaluées que sur certaines périodes ou générations, à des âges ou des plages d'âge donnés<sup>92</sup>. Les corriger supposerait donc de faire des hypothèses fortes sur leur évolution au cours du temps, ce qui pourrait avoir des conséquences non maîtrisées sur les mesures des débuts de carrière des générations les plus anciennes qui, pour certaines, se déroulent cinq décennies avant l'enquête. Une difficulté supplémentaire se poserait pour appliquer des taux de mortalité différenciés par catégorie socioprofessionnelle dans la mesure où cette dernière peut changer au fil des parcours individuels.

D'après l'échantillon de mortalité de 1975 de l'Insee<sup>93</sup>, parmi les hommes nés entre 1940 et 1956, 2,5 % sont décédés entre 36 et 50 ans s'ils étaient cadres à 36 ans, plus de 3 % s'ils étaient professions

<sup>92</sup> Voir par exemple, Robert-Bobée et Monteil (2006), Bouhia (2008).

<sup>93</sup> Bouhia (2008).

intermédiaires, près de 5 % s'ils étaient employés ou ouvriers qualifiés (4,7 % pour ceux nés entre 1948 et 1956) et plus de 6 % s'ils étaient employés ou ouvriers non qualifiés (6,4 % pour ceux nés entre 1948 et 1956). Les différentiels de mortalité des femmes selon leur catégorie socioprofessionnelle sont moins importants, la proportion de femmes décédant entre 36 et 60 ans étant comprise entre 1,3 % et 2,1 %. Cependant, ces différentiels masquent des variations selon la mobilité socioprofessionnelle et le statut d'activité après 36 ans. En particulier, les ouvriers connaissant une promotion réduiraient davantage leur risque de décès précoce que les employés.

Compte tenu de la mortalité plus élevée des hommes appartenant aux catégories socioprofessionnelles les plus basses et ne connaissant pas d'évolution professionnelle à des âges relativement précoces, les inégalités entre femmes et hommes seraient *a priori* plus réduites que celles mesurées dans l'étude. Cela serait surtout le cas pour les hommes non diplômés du baccalauréat dont le risque de mortalité entre 36 et 60 ans est supérieur de l'ordre de 5 points de pourcentage à celui de leurs homologues diplômés<sup>94</sup>. Toutefois, en raison de leur amplitude, les inégalités constatées entre les femmes et les hommes ne semblent pas être remises en cause par la sous-représentation de certains profils d'hommes plutôt peu diplômés. Dans les estimations, la prise en compte de trois ensembles de générations permet par ailleurs de contrôler partiellement ces effets.

---

<sup>94</sup> Bouhia (2008).

## Annexe 2. Définition des groupes socioprofessionnels et hiérarchisation des groupes

La présente étude cherche à mesurer la mobilité professionnelle en retenant une approche individuelle et longitudinale des parcours professionnels. Le principe est de repérer les changements de positions sur une échelle réduite de groupes socioprofessionnels.

Quatre groupes socioprofessionnels sont définis et ordonnés de la façon suivante :

- 1 EONQ Employé ou ouvrier non qualifié
- 2 EOQ Employé ou ouvrier qualifié
- 3 PI Technicien, profession intermédiaire ou agent de maîtrise
- 4 Cadre Cadre, profession intellectuelle, ingénieur, chef d'entreprise ou exploitant de structures d'au moins 10 salariés

Pour tous les emplois occupés par une personne, y compris au sein d'un même établissement, l'enquête SIP renseigne sur la profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) au niveau 3 établi par l'Insee, soit en fonction de 486 professions. La nomenclature des familles professionnelles (FAP) en 225 postes est ici utilisée afin de différencier le niveau de qualification des ouvriers et classer les individus de la catégorie « artisans, commerçants et chefs d'entreprise » dont l'appartenance à l'un des quatre groupes n'est pas immédiate. Établie par la Dares, actualisée en 2009, cette nomenclature établit une correspondance entre les PCS définies par l'Insee et le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (Rome) utilisé par Pôle Emploi pour classer les emplois recherchés par les demandeurs d'emploi et ceux proposés par les entreprises.

Les employés qualifiés et non qualifiés sont distingués en s'appuyant sur les travaux de Chardon (2002) qui différencie ces deux catégories en considérant à la fois les tâches et la formation des jeunes travailleurs exerçant chaque profession. Dans les quelques cas où la profession est reportée avec insuffisamment de précision (PCS renseignées sur 2 niveaux), est associé le niveau de qualification majoritaire de la catégorie. Par exemple, les « employés administratifs » sont considérés comme « qualifiés » et les « employés de services aux particuliers » comme « non qualifiés ».

Des PCS restent non classées (tableau A) ; il s'agit essentiellement d'indépendants ou d'exploitants de petites structures et de membres du clergé. Sur l'ensemble de leur carrière, 6 % des effectifs sont concernés (tableau B). Pour la grande majorité, ces personnes ne connaissent pas de changement d'emploi au cours de leur parcours professionnel.

Les personnes retraitées sont considérées comme inactives. Il en est de même des personnes effectuant le service militaire lorsqu'elles sont sans emploi au retour du service. Les apprentis – peu nombreux – sont considérés comme des salariés en contrat temporaire.

Cette approche consistant à retenir une échelle réduite de groupes professionnels pour mesurer la mobilité est similaire à celle utilisée dans plusieurs travaux abordant les questions de mobilité en France, notamment ceux de Amossé (2003), Tavan (2006), Monso (2006) ou encore Lainé (2010). Koubi (2003) ainsi que Lizé et Prokovas (2009) retiennent également quatre catégories, mais en distinguant les ouvriers et les employés ; Lizé et Prokovas (2009), comme Simonnet et Ulrich (2009), s'appuient sur la nomenclature FAP.

Tableau A  
**Professions et catégories socioprofessionnelles non classées**

Code_cs	Désignation de la PCS
0000	Divers
1100	Agriculteurs sur petite exploitation
111A	Agriculteurs sur petite exploitation de céréales-grandes cultures
111B	Maraîchers, horticulteurs sur petite exploitation
111C	Viticulteurs, arboriculteurs fruitiers, sur petite exploitation
111D	Éleveurs d'herbivores, sur petite exploitation
111E	Éleveurs de granivores et éleveurs mixtes, sur petite exploitation
111F	Agriculteurs sur petite exploitation sans orientation dominante
1200	Agriculteurs sur moyenne exploitation
121A	Agriculteurs sur moyenne exploitation de céréales-grandes cultures
121B	Maraîchers, horticulteurs sur moyenne exploitation
121C	Viticulteurs, arboriculteurs fruitiers, sur moyenne exploitation
121D	Éleveurs d'herbivores sur moyenne exploitation
121E	Éleveurs de granivores et éleveurs mixtes, sur moyenne exploitation
121F	Agriculteurs sur moyenne exploitation sans orientation dominante
122A	Entrepreneurs de travaux agricoles à façon, de 0 à 9 salariés
122B	Exploitants forestiers indépendants, de 0 à 9 salariés
122C	Patrons pêcheurs et aquaculteurs, de 0 à 9 salariés
131A	Agriculteurs sur grande exploitation de céréales-grandes cultures
131B	Maraîchers, horticulteurs, sur grande exploitation
131C	Viticulteurs, arboriculteurs fruitiers, sur grande exploitation
131D	Éleveurs d'herbivores, sur grande exploitation
131E	Éleveurs de granivores et éleveurs mixtes, sur grande exploitation
131F	Agriculteurs sur grande exploitation sans orientation dominante
224A	Exploitants de petit restaurant, café-restaurant, de 0 à 2 salariés
224B	Exploitants de petit café, débit de boisson, associé ou non à une autre activité hors restauration, de 0 à 2 salariés
224C	Exploitants de petit hôtel, hôtel-restaurant, de 0 à 2 salariés
224D	Exploitants de café, restaurant, hôtel, de 3 à 9 salariés
227A	Indépendants gestionnaires de spectacle ou de service récréatif, de 0 à 9 salariés
4400	Clergé, religieux
441A	Clergé séculier
441B	Clergé régulier

Tableau B  
**Proportion de personnes dans des professions non classées – catégorie « autres »**

	A occupé au moins une fois ...		Total
	un emploi à PCS non classée	un emploi à PCS non classée et n'a pas connu de mobilité au cours de sa carrière*	
<b>Effectif (en %)</b>	<b>6,2</b>	<b>3,8</b>	<b>100,0</b>
- Femmes	5,0	2,9	100,0
- Hommes	7,4	4,7	100,0
<b>Effectif observé</b>	<b>487</b>	<b>281</b>	<b>7 615</b>
- Femmes	203	117	4 156
- Hommes	284	164	3 459

\* Le passage d'une période de chômage de un an ou plus vers un premier emploi est compté comme une mobilité.  
 Lecture : 203 femmes ont répondu à l'enquête, représentant 5 % de la population féminine étudiée. Elles ont occupé au moins une fois un emploi dont la PCS n'est pas classée, c'est-à-dire qu'elle est associée à aucun des quatre groupes socioprofessionnels définis pour mesurer la mobilité.  
 Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

Tableau C  
**Lien entre le temps et les variables statiques pour le modèle [1]**

	Niveau d'études < baccalauréat	Niveau d'études ≥ baccalauréat
<b>Génération</b>		
1932 à 1939	Réf.	Réf.
1940 à 1949	1,02**	1,02
1950 à 1957	1,07***	1,02
<b>A eu un enfant avant l'âge médian</b> (23 ans si niveau d'études < baccalauréat ; 26 ans sinon)	1,03***	1,00
<b>Nombre d'individus</b> <b>(Effectif ayant connu l'événement)</b>	4 286 (3 525)	1 587 (1 133)

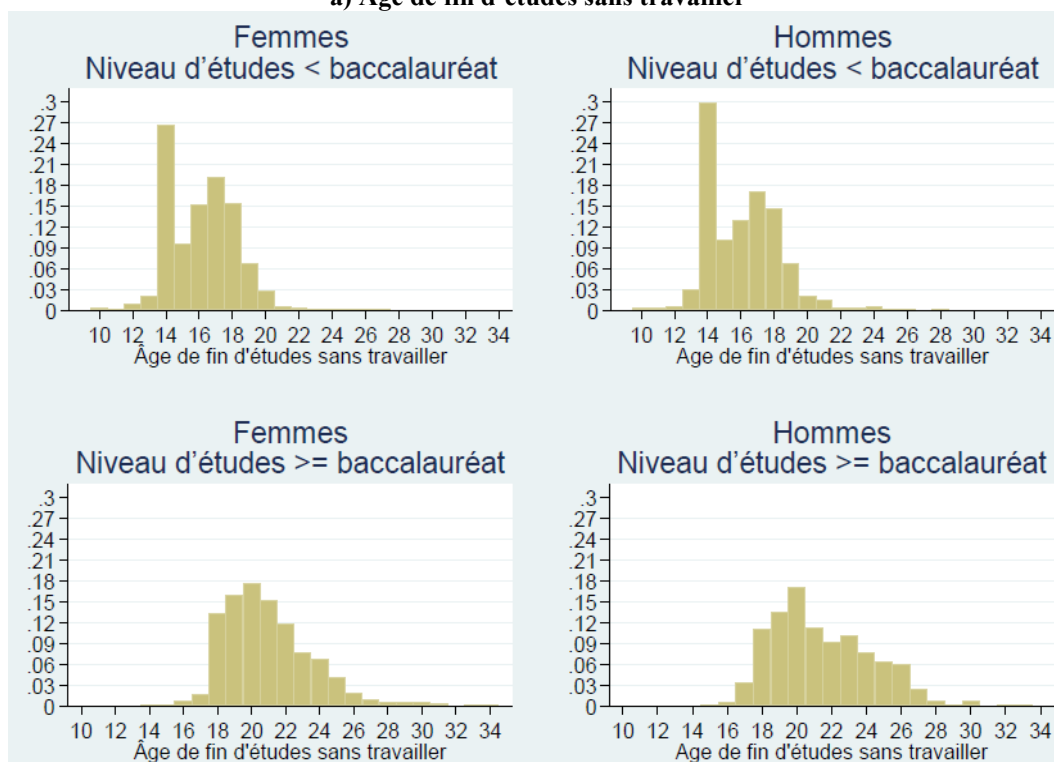
Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.  
 Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.



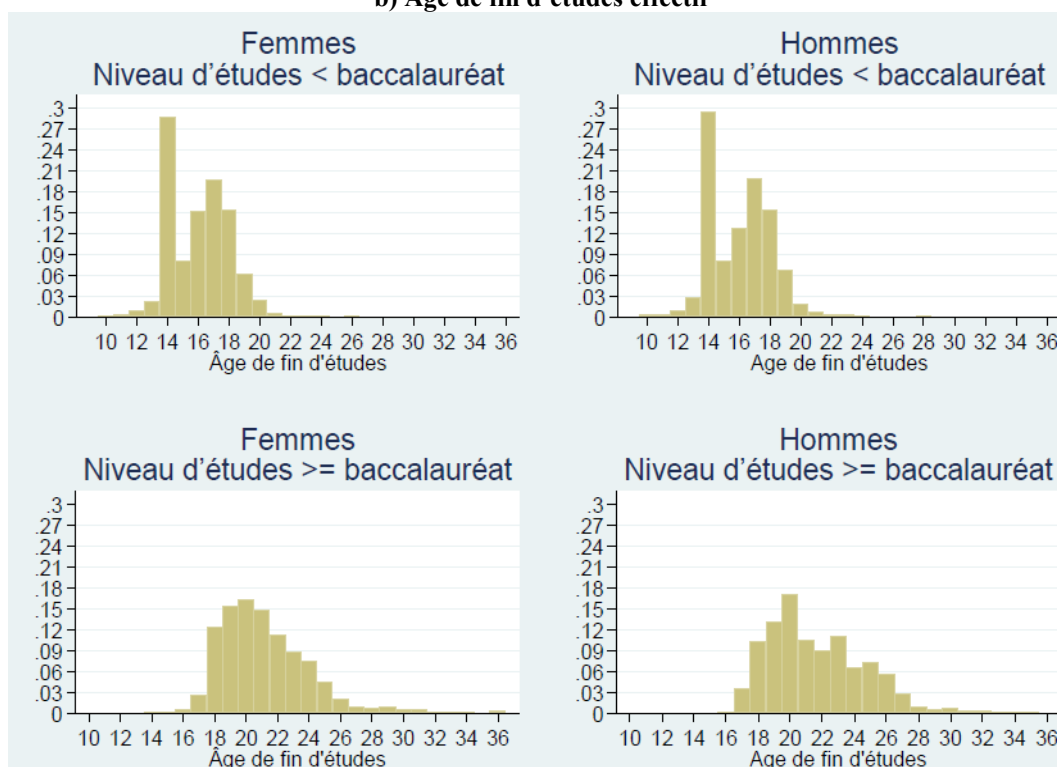
### Annexe 3. Statistiques descriptives

Graphique A  
Distribution de l'âge de fin d'études

a) Âge de fin d'études sans travailler

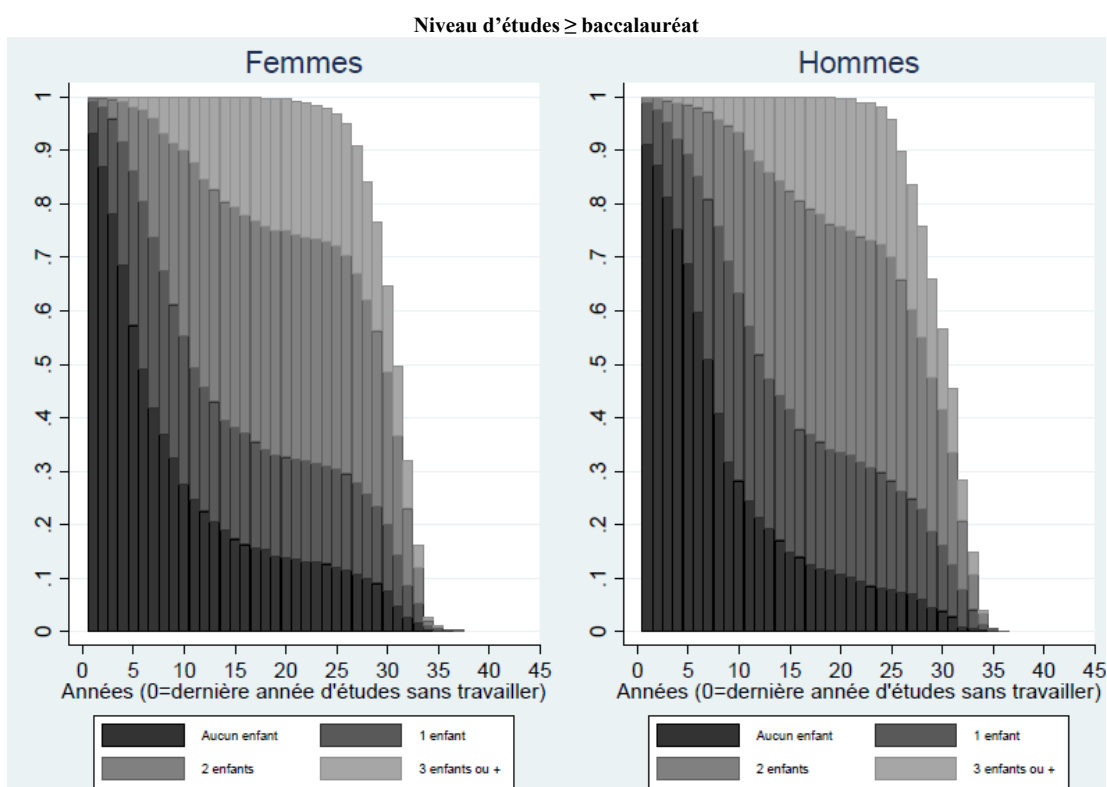
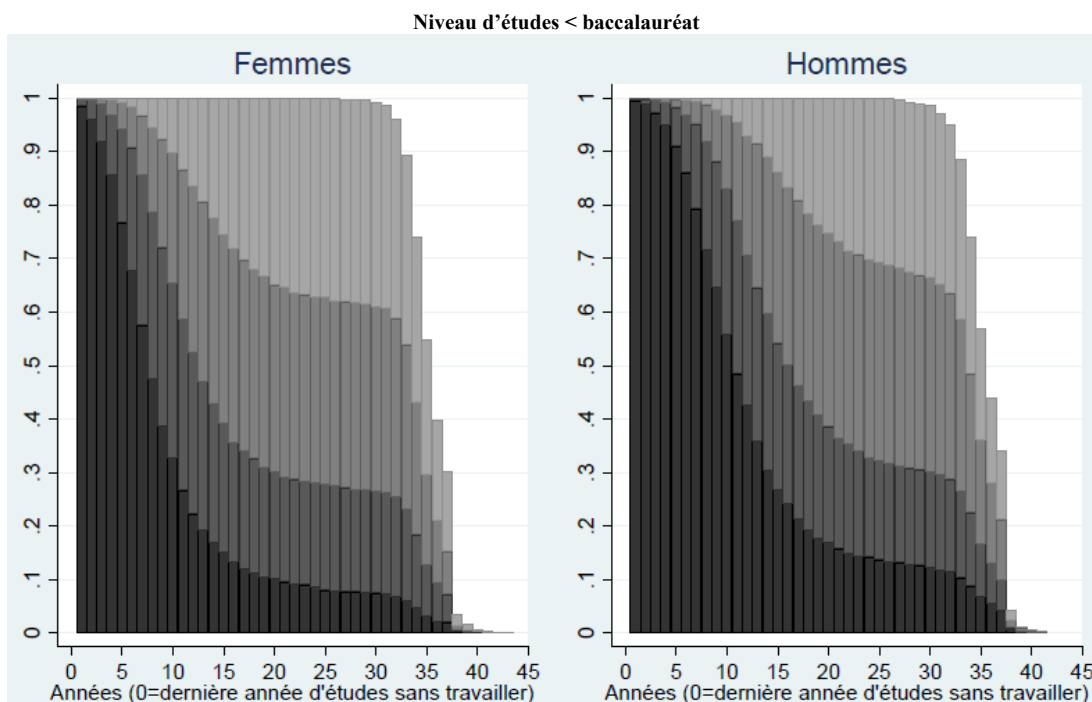


b) Âge de fin d'études effectif



Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.  
Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

Graphique B  
 Nombre d'enfants chaque année entre la dernière année d'études et l'âge de 50 ans



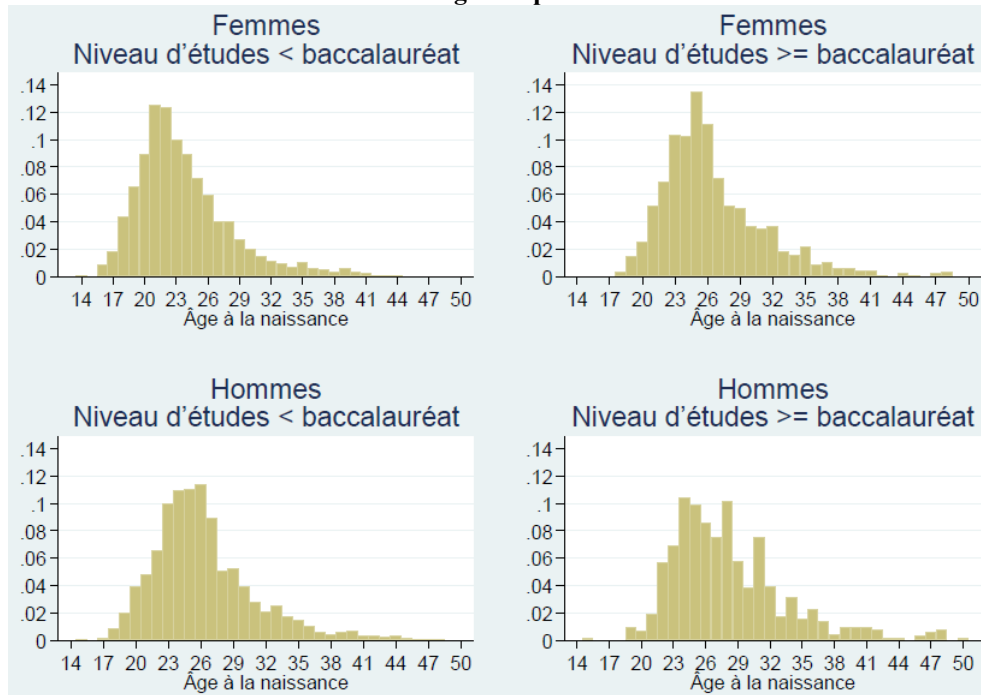
En blanc les personnes ayant plus de 50 ans.

Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

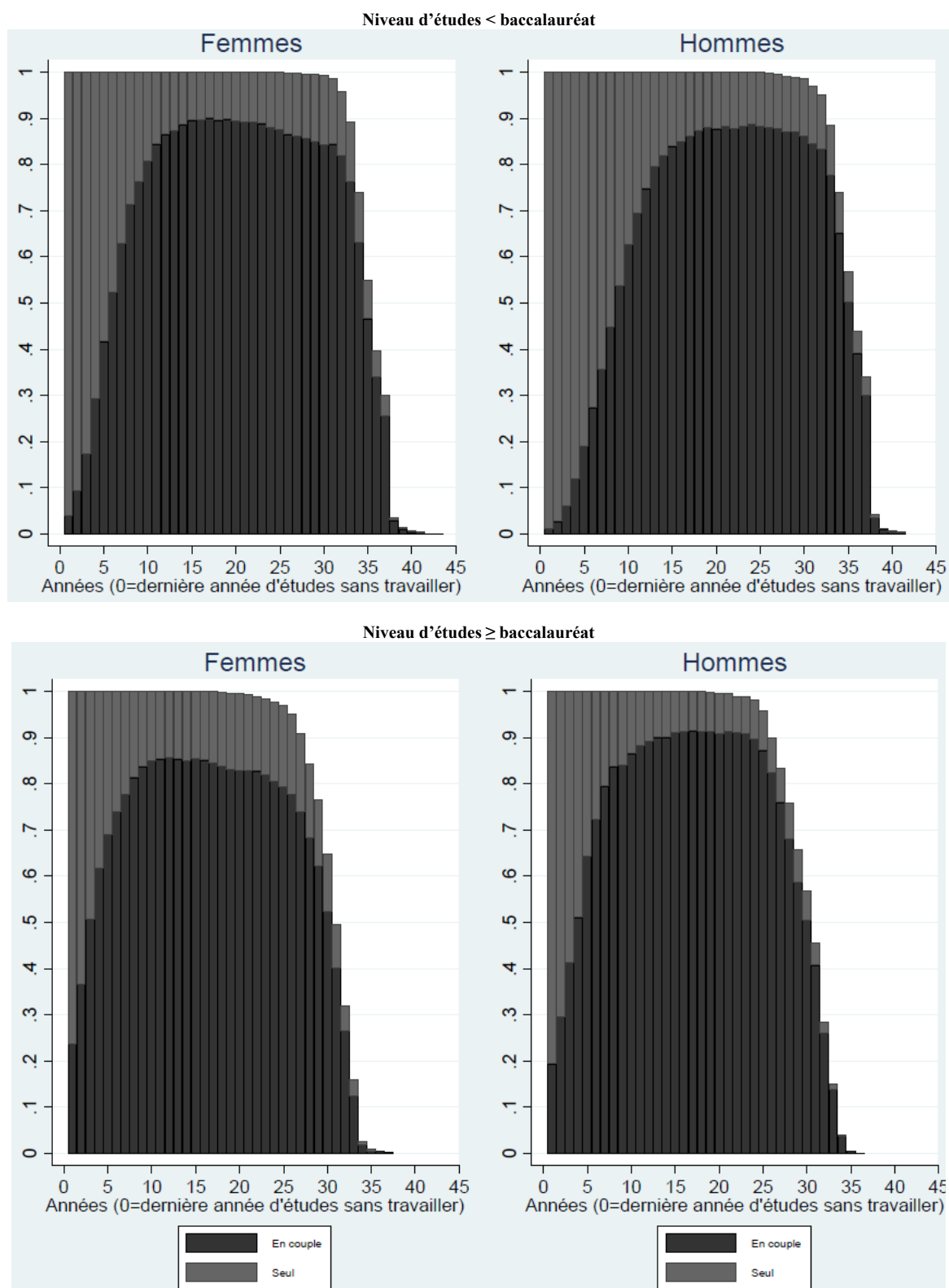
Graphique C

**Distribution de l'âge à la première naissance**



Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.  
Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

Graphique D  
**Proportion de femmes et d'hommes en couple chaque année**  
**entre la dernière année d'études et l'âge de 50 ans**

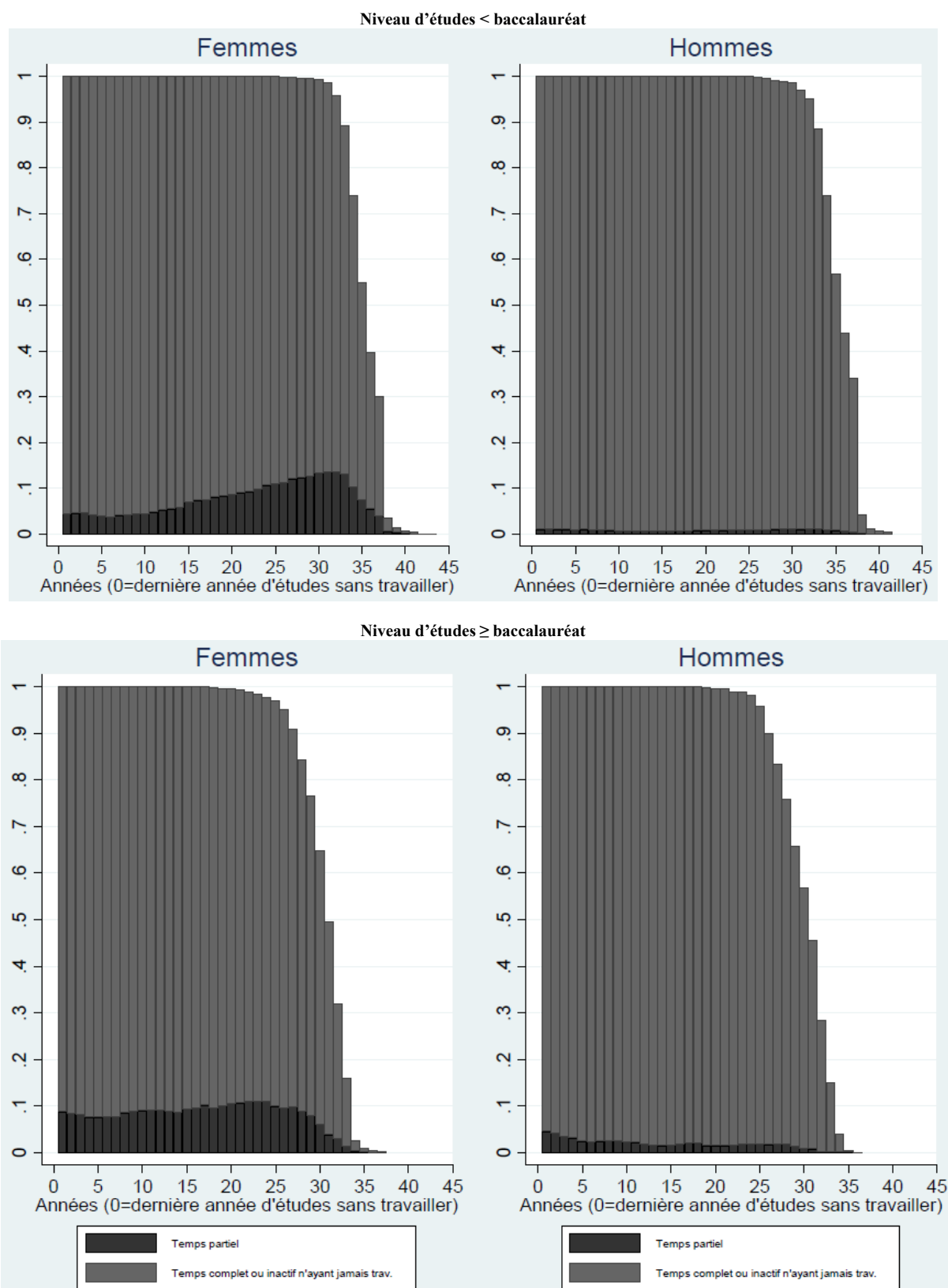


En blanc les personnes ayant plus de 50 ans.

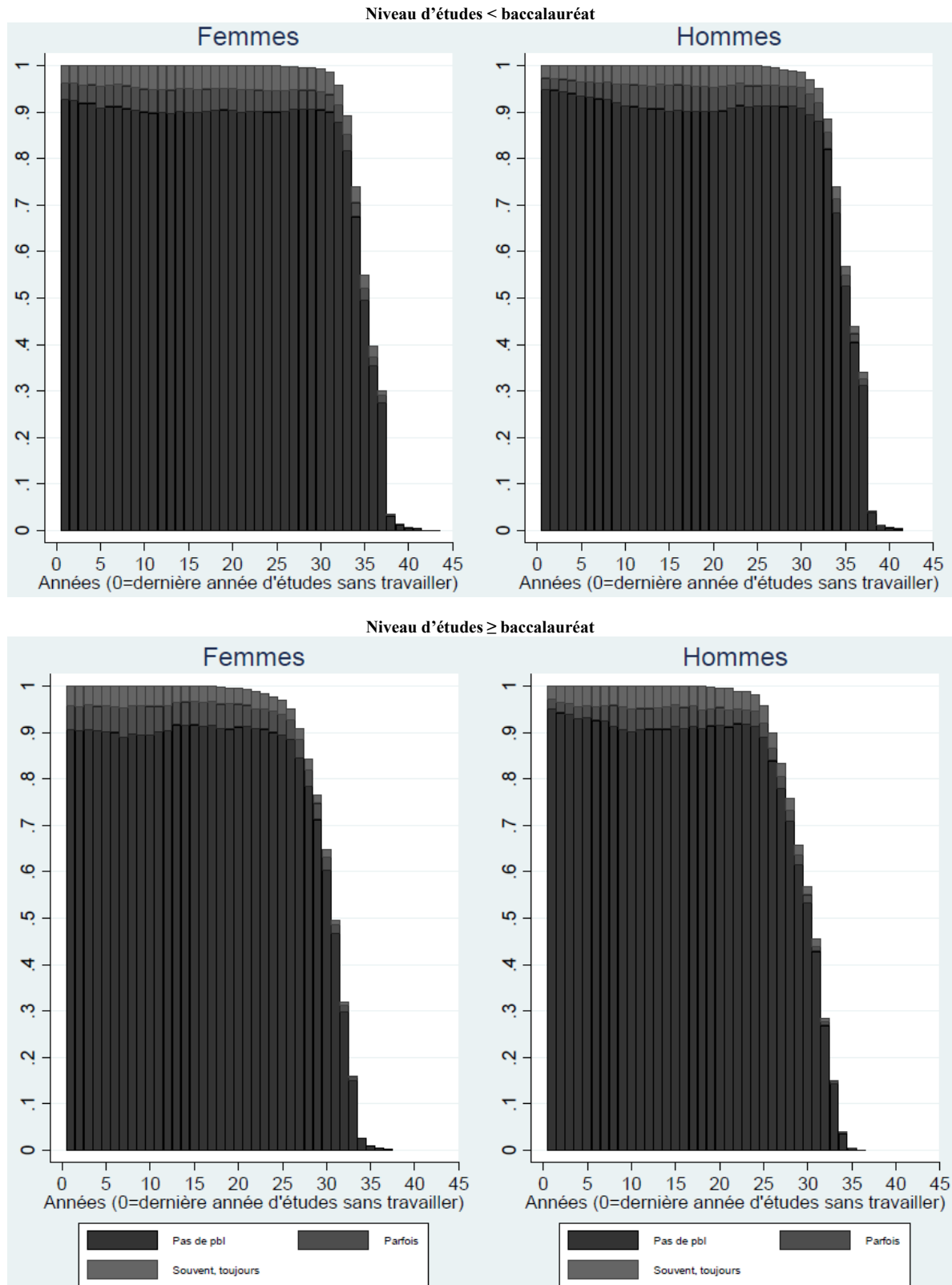
Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

Graphique E  
**Répartition des femmes et des hommes selon leur condition de travail**  
**chaque année entre la dernière année d'études et l'âge de 50 ans**



Graphique F  
**Déclaration sur la difficulté à concilier vies professionnelle et familiale\***



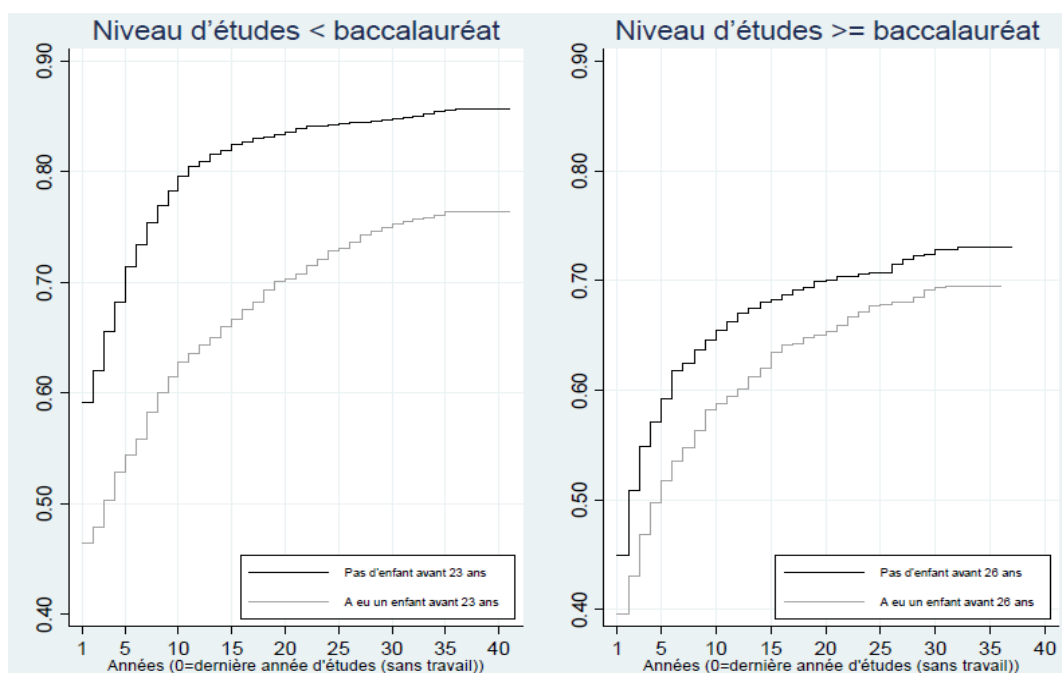
En blanc les personnes ayant plus de 50 ans.

\* Lors d'un changement d'emploi ou au moment de l'enquête lorsqu'aucun changement n'a eu lieu.

Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

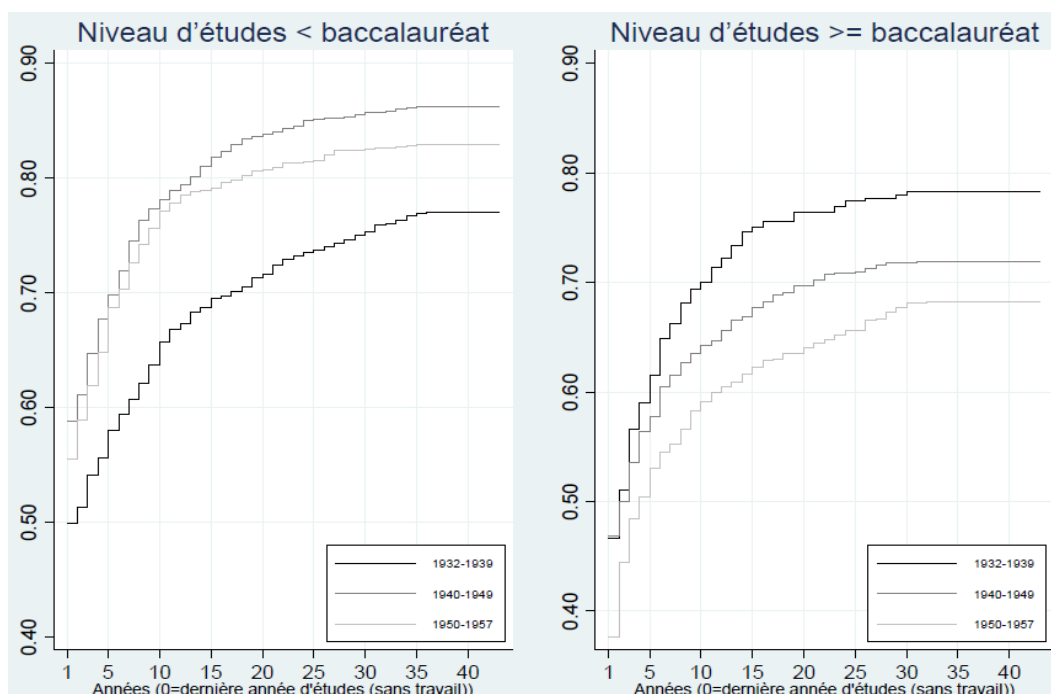
Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

Graphique G  
**Proportion de personnes ayant déjà occupé une position adéquate selon l'âge au premier enfant (courbe de Kaplan Meier)**



Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.  
 Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

Graphique G  
**Proportion de personnes ayant déjà occupé une position adéquate selon la génération (courbe de Kaplan Meier)**



Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.  
 Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.

## Annexe 4. Résultats des régressions détaillant le rôle de chaque variable de contrôle

Niveau d'études < baccalauréat

Nombre d'enfants à 50 ans	Sexe	Situation parentale l'année t	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]
0 enfant	F	0	1,00	1,08	1,00	1,00	1,03	1,04	1,00
	H	0	0,99	1,05	0,99	1,01	1,01	1,00	0,99
	Diff F/H	0							
1 enfant	F	0	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
		1 (< 3 ans)	0,90	0,88	0,86	0,88	0,80	0,99	0,88
		1 (3 à 9 ans)	1,16	1,14	1,10	1,14	1,07	1,25	1,12
		1 (≥ 10 ans)	1,25	1,61*	1,19	1,21	1,49	1,37	1,22
	H	0	1,35***	1,39***	1,35***	1,37***	1,38***	1,35***	1,35***
		1 (< 3 ans)	2,35***	2,26***	2,29***	2,33***	2,26***	2,38***	2,29***
		1 (3 à 9 ans)	0,87	0,73	0,83	0,88	0,82	0,90	0,80
		1 (≥ 10 ans)	0,38	0,36	0,36	0,35	0,41	0,39	0,36
	Diff F/H	0	***	***	***	***	***	***	***
		1 (< 3 ans)	**	**	**	**	**	**	**
		1 (3 à 9 ans)							
		1 (≥ 10 ans)							
2 enfants	F	0	0,99	0,98	0,99	1,00	0,98	0,98	0,99
		1	0,56***	0,56***	0,54***	0,56***	0,51***	0,62**	0,55***
		2 (< 3 ans)	0,56*	0,56*	0,53*	0,55*	0,52**	0,61	0,54*
		2 (3 à 9 ans)	0,85	0,92	0,80	0,85	0,88	0,92	0,79
	H	2 (≥ 10 ans)	1,19	1,57**	1,13	1,13	1,55*	1,31	1,11
		0	1,34***	1,39***	1,34***	1,37***	1,36***	1,34***	1,34***
		1	1,74**	1,72**	1,66**	1,73**	1,64**	1,88***	1,72**
		2 (< 3 ans)	1,60	1,42	1,52	1,58	1,54	1,72	1,52
	Diff F/H	2 (3 à 9 ans)	0,46	0,41	0,44	0,45	0,44	0,49	0,43
		2 (≥ 10 ans)	0,61	0,72	0,58	0,57	0,77	0,65	0,60
		0	***	***	***	***	***	***	***
		1	***	***	***	***	***	***	***
3 enfants ou plus	F	2 (< 3 ans)	*	*	*	*	**	*	*
		2 (3 à 9 ans)							
		2 (≥ 10 ans)							
		0	0,74***	0,69***	0,74***	0,72***	0,70***	0,75***	0,74***
	H	1	0,23***	0,22***	0,22***	0,23***	0,20***	0,25***	0,22***
		2	0,44***	0,44***	0,41***	0,42***	0,40***	0,48***	0,42***
		3 (< 3 ans)	0,14***	0,14***	0,13***	0,14***	0,13***	0,15***	0,13***
		3 (3 à 9 ans)	0,62**	0,72*	0,59**	0,61**	0,68*	0,65*	0,59**
	Diff F/H	3 (≥ 10 ans)	1,17	1,70***	1,12	1,19	1,60**	1,25	1,09
		0	1,31***	1,32***	1,31***	1,33***	1,32***	1,30***	1,31***
		1	2,94***	2,77***	2,83***	3,00***	2,77***	2,94***	2,92***
		2	2,48***	2,15***	2,36***	2,48***	2,21***	2,53***	2,35***
Diff F/H	3 (< 3 ans)	2,40*	1,89	2,26	2,30	2,11	2,44*	2,28	
	3 (3 à 9 ans)	1,59	1,39	1,51	1,54	1,55	1,58	1,54	
	3 (≥ 10 ans)	0,95	1,04	0,90	0,93	1,16	0,92	0,93	
	0	***	***	***	***	***	***	***	
Diff F/H	1	***	***	***	***	***	***	***	
	2	***	***	***	***	***	***	***	
	3 (< 3 ans)	***	***	***	***	***	***	***	
	3 (3 à 9 ans)	**	**	**	**	*	**	**	
3 (≥ 10 ans)									
<b>Vit en couple l'année t-1</b>			0,92			0,98	0,90	0,94	0,90
<b>Génération</b>									
1932-1939									
1940-1949			Strate		Strate		Strate	Strate	Strate
1950-1957									
<b>A eu un enfant avant l'âge médian (23 ans)</b>			Strate		Strate	Strate		Strate	Strate
<b>Situation d'activité l'année t-1</b>									
N'a jamais travaillé et fin des études < 3 ans			Réf		Réf	Réf	Réf		Réf
N'a jamais travaillé et fin des études ≥ 3 ans			0,31***		0,31***	0,30***	0,31***		0,32***
Inactif depuis moins de 3 ans ayant déjà travaillé			0,43***		0,42***	0,44***	0,42***		0,44***
Inactif depuis 3 ans ou plus ayant déjà travaillé			0,32***		0,31***	0,33***	0,32***		0,34***
Chômeur			0,42***		0,43***	0,45***	0,44***		0,45***
En emploi à temps plein et ≥ 3 ans d'inactivité passée			0,47***		0,47***	0,48***	0,47***		0,45***
En emploi à temps plein et < 3 ans d'inactivité passée			0,27***		0,27***	0,27***	0,27***		0,26***
En emploi à temps partiel et ≥ 3 ans d'inactivité passée			0,23***		0,23***	0,23***	0,24***		0,23***
En emploi à temps partiel et < 3 ans d'inactivité passée			0,22***		0,22***	0,22***	0,22***		0,21***
<b>Difficultés de conciliation vie prof. et fam. l'année t-1</b>									
Rien à signaler			Réf		Réf	Réf	Réf		Réf
Toujours ou souvent difficile			0,56***		0,56***	0,58***	0,56***		0,53***
Parfois difficile			0,45***		0,45***	0,46***	0,45***		0,41***
<b>Nombre d'individus (Effectif ayant connu l'événement)</b>			4286 (3525)	4286 (3525)	4286 (3525)	4286 (3525)	4286 (3525)	4286 (3525)	4286 (3525)

Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.

Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.



Niveau d'études ≥ baccalauréat

Nombre d'enfants à 50 ans	Sexe	Situation parentale l'année t	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]
0 enfant	F	0	1,30**	1,36**	1,30**	1,30**	1,33**	1,32**	1,30**
	H	0	1,05	1,15	1,05	1,06	1,07	1,09	1,05
	Diff F/H	0							
1 enfant	F	0	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
		1 (< 3 ans)	1,16	1,26	1,16	1,18	1,10	1,33	1,16
		1 (3 à 9 ans)	0,91	0,91	0,90	0,92	0,85	0,98	0,90
	H	1 (≥ 10 ans)	1,43	1,44	1,43	1,45	1,31	1,59	1,42
		0	1,20	1,32**	1,20	1,21	1,20	1,30**	1,20
		1 (< 3 ans)	1,47	1,54	1,46	1,51	1,38	1,63	1,47
	Diff F/H	1 (3 à 9 ans)	1,80*	1,75*	1,80**	1,85**	1,69*	1,92**	1,79*
		1 (≥ 10 ans)	2,85**	2,83**	2,83**	2,89**	2,59**	3,17**	2,84**
		0		**				**	
	2 enfants	F	1 (< 3 ans)	1,02	0,99	1,02	1,01	1,00	1,01
1 (3 à 9 ans)			0,68	0,71	0,68	0,67	0,64*	0,78	0,68
2 (< 3 ans)			0,61	0,67	0,60	0,61	0,57	0,71	0,61
2 (3 à 9 ans)			1,46	1,47	1,45	1,46	1,35	1,61*	1,45
H		2 (≥ 10 ans)	2,14**	2,04**	2,13**	2,14**	1,92**	2,31***	2,11**
		0	1,18	1,28**	1,18	1,20*	1,18	1,26**	1,18
		1 (< 3 ans)	1,41*	1,43*	1,41*	1,45*	1,33	1,52**	1,42*
		2 (< 3 ans)	1,79**	1,90**	1,78**	1,82**	1,69*	2,08**	1,77*
Diff F/H		2 (3 à 9 ans)	1,30	1,32	1,30	1,33	1,21	1,48	1,28
		2 (≥ 10 ans)	1,76	1,82	1,75	1,81	1,59	2,07*	1,73
	0	*	***	*	**	**	***	*	
	1	***	***	***	***	***	**	***	
3 enfants ou plus	F	2 (< 3 ans)	**	**	**	**	**	**	**
		2 (3 à 9 ans)	**	**	**	**	**	**	**
		2 (≥ 10 ans)	**	**	**	**	**	**	**
		0	1,09	1,07	1,09	1,09	1,04	1,10	1,09
		1	0,55**	0,62*	0,54**	0,55**	0,51**	0,66	0,55**
	H	2	0,52*	0,63	0,52*	0,52*	0,48**	0,69	0,51*
		3 (< 3 ans)	0,59	0,66	0,58	0,60	0,54	0,70	0,58
		3 (3 à 9 ans)	1,13	1,21	1,13	1,16	1,03	1,29	1,12
		3 (≥ 10 ans)	1,30	1,32	1,30	1,34	1,15	1,47	1,28
		0	0,99	1,10	0,99	1,00	0,99	1,09	1,00
Diff F/H	1	1,82***	1,88***	1,81***	1,84***	1,73***	2,00***	1,82***	
	2	1,15	1,09	1,14	1,17	1,08	1,19	1,14	
	3 (< 3 ans)	2,26*	2,20*	2,25*	2,31*	2,12*	2,45**	2,22*	
	3 (3 à 9 ans)	2,58**	2,60**	2,57**	2,62**	2,40**	2,94***	2,52**	
	3 (≥ 10 ans)	1,81	1,88	1,80	1,82	1,65	2,17	1,78	
Diff F/H	0	***	***	***	***	***	***	***	
	1	*	*	*	*	*	*	*	
	2	*	*	*	*	*	*	*	
	3 (< 3 ans)	*	*	*	*	*	*	*	
	3 (3 à 9 ans)	*	*	*	*	*	*	*	
<b>Vit en couple l'année t-1</b>			0,99			0,98	1,00	0,97	0,99
<b>Génération</b>									
1932-1939			Réf		Réf		Réf	Réf	Réf
1940-1949			0,91		0,91		0,90	0,88*	0,91
1950-1957			0,82***		0,82***		0,82***	0,79***	0,82***
<b>A eu un enfant avant l'âge médian (26 ans)</b>			0,89**		0,89**	0,89**		0,90*	0,89**
<b>Situation d'activité l'année t-1</b>									
N'a jamais travaillé et fin des études < 3 ans			Réf		Réf	Réf	Réf		Réf
N'a jamais travaillé et fin des études ≥ 3 ans			0,23***		0,22***	0,23***	0,22***		0,23***
Inactif depuis moins de 3 ans ayant déjà travaillé			0,24***		0,24***	0,24***	0,24***		0,25***
Inactif depuis 3 ans ou plus ayant déjà travaillé			0,09***		0,09***	0,09***	0,09***		0,09***
Chômeur			0,45**		0,45**	0,44**	0,45**		0,46*
En emploi à temps plein et ≥ 3 ans d'inactivité passée			0,15***		0,15***	0,15***	0,15***		0,15***
En emploi à temps plein et < 3 ans d'inactivité passée			0,15***		0,15***	0,15***	0,15***		0,15***
En emploi à temps partiel et ≥ 3 ans d'inactivité passée			0,09***		0,09***	0,08***	0,09***		0,08***
En emploi à temps partiel et < 3 ans d'inactivité passée			0,10***		0,10***	0,10***	0,10***		0,09***
<b>Difficultés de conciliation vie prof. et fam. l'année t-1</b>									
Rien à signaler			Réf		Réf	Réf	Réf	Réf	
Toujours ou souvent difficile			0,91		0,91	0,92	0,90	0,72	
Parfois difficile			0,81		0,80	0,81	0,80	0,67**	
<b>Nombre d'individus (Effectif ayant connu l'événement)</b>			1587 (1133)	1587 (1133)	1587 (1133)	1587 (1133)	1587 (1133)	1587 (1133)	1587 (1133)

Champ : personnes âgées de 50 à 74 ans en 2007 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.  
Source : Dares-Drees, enquête SIP 2007 ; calculs Dares.