

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 21 mai 2014 à 9 h30  
« La retraite des femmes »

<b>Document N°05</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

## **Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes**

*Dominique Meurs (Université Paris-Ouest et INED),  
Ariane Pailhé (INED)  
et Sophie Ponthieux (INSEE)  
Revue de l'OFCE n°114, 2010*



# Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes

---

**Dominique Meurs**

Université Paris Ouest,  
EconomiX, INED

**Ariane Pailhé**

INED

**Sophie Ponthieux**

INSEE

*L'article examine l'effet des enfants sur les salaires dans la lignée des travaux sur le « family pay gap ». Après une présentation des résultats empiriques de la littérature internationale et des principales explications théoriques, il analyse pour la France les conséquences des enfants sur la vie professionnelle des femmes et propose une mesure de leur impact sur les salaires des « quarantenaires ». Dans cette tranche d'âge, avoir ou ne pas avoir d'enfant ne paraît pas influencer directement le salaire horaire des femmes, mais les interruptions d'activité et le travail à temps partiel jouent négativement sur leur rémunération et expliquent un retard salarial par rapport aux femmes qui sont restées continûment en emploi. On compare également, dans cette même tranche d'âge, les salaires des femmes sans interruption de carrière avec ceux des hommes ; l'écart en faveur des hommes reste largement inexpliqué par les différences de caractéristiques, faisant apparaître un troisième effet des enfants : le soupçon qui pèse sur les femmes d'être avant tout des mères (ou futures mères) susceptibles aux yeux de l'employeur de quitter temporairement ou définitivement leur emploi.*

dominique.meurs@ined.fr  
pailhe@ined.fr  
sophie.ponthieux@insee.fr

**Mots clés :** Salaire. Femmes. Enfants. Taux d'activité. Interruptions de carrière. Discrimination statistique. *Family pay gap*. Décomposition des écarts de salaire.

**A** la question « Selon vous, quelles sont aujourd’hui les principales barrières à l’évolution des carrières des femmes dans les entreprises ? », une majorité de salariés répondaient récemment « Les préjugés et stéréotypes sur le rôle et les capacités des femmes » et/ou « Le fait que les femmes aient à gérer des responsabilités familiales »<sup>1</sup>. Cette perception rejoint les résultats de nombreuses études statistiques et économiques sur les inégalités salariales entre les femmes et les hommes et leur évolution – ou plutôt absence d’évolution – au cours de la dernière décennie. En effet, en France comme dans de nombreux autres pays industrialisés, le progrès vers l’égalité salariale entre les sexes patine (Blau et Kahn, 2000 ; Datta Gupta et Smith, 2002 ; Meurs et Ponthieux, 2006).

La panne survient après un mouvement historique de réduction des écarts de salaire, porté par l’entrée massive des femmes sur le marché du travail, et de rattrapage, voire dépassement, du niveau d’éducation des hommes. Malgré ces évolutions demeure une constante : les femmes restent massivement « en charge » des tâches domestiques et des soins aux enfants, et l’inégale répartition au sein des couples s’accroît avec l’arrivée d’un enfant (Régnier-Loilier, 2009). Cette division sexuée du travail domestique n’est pas sans conséquences salariales : temps partiel, interruptions de carrière, moindres perspectives de progression qui se traduisent *in fine* par de moindres salaires. Les enfants seraient-ils le dernier rempart avant l’égalité ? A y bien regarder, il n’est guère d’explication de l’écart des salaires entre les femmes et les hommes qui ne mette en jeu, d’une façon ou d’une autre, la maternité et la charge des responsabilités familiales.

Dans la littérature économique, les études de l’effet des enfants sur les salaires des femmes se sont considérablement développés au cours des quinze dernières années sous la thématique du *family pay gap*, autrement dit l’écart de salaires dû aux caractéristiques familiales – plus précisément au fait d’avoir ou non des enfants<sup>2</sup>. À la différence de la littérature sur les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, cette approche se concentre sur les écarts entre les femmes. L’objet de cet article est de faire un point sur cette approche (section 1) puis d’examiner, dans le cas de la France, l’impact des enfants au cours de la vie professionnelle des femmes (section 2) et ses implications sur l’écart des salaires entre les sexes (section 3).

## 1. Le *family pay gap* ou la discrimination à l’encontre des mères

Depuis le milieu des années 1990, de nombreuses études ont porté sur l’écart des salaires entre les femmes avec et sans enfant. Le constat d’un faible écart entre les femmes sans enfant et les hommes, et du niveau au contraire élevé de l’écart entre les femmes avec enfants et les hommes conduisait en effet à envisager les inégalités dues

---

1. Sondage CSA, décembre 2009, cf. HALDE/OIT (2010).

2. Nous avons choisi d’utiliser tout au long de l’article l’expression en anglais pour éviter la lourdeur de sa formulation traduite.

aux enfants comme un facteur crucial de la stagnation de l'écart des salaires entre les sexes (Waldfogel, 1998). Le *family pay gap*, qui indique que les enfants réduisent – directement ou indirectement – la capacité de gain des femmes sur le marché du travail, serait d'autant plus susceptible d'expliquer une part importante de l'écart des salaires entre femmes et hommes que les mères sont plus présentes dans l'emploi. Plus généralement, on peut aussi souligner la perte de pouvoir explicatif des facteurs traditionnellement mobilisés pour expliquer les différences de rémunération selon le sexe, notamment l'écart des niveaux d'éducation. Selon la théorie du capital humain, sur laquelle s'appuient la plupart des analyses de la formation des salaires, l'éducation et l'expérience sont des déterminants essentiels du salaire d'un individu. La montée du niveau d'éducation des femmes aurait donc dû, selon cette théorie, déboucher sur une réduction substantielle de l'écart des salaires entre les sexes ; en fait, elle a plutôt conduit au déclin de la part « expliquée » par les différences de caractéristiques de cet écart (cf. Plantenga et Remery, 2006). Toutefois, comme on le verra, si les niveaux d'éducation des femmes ont rejoint et même dépassé ceux des hommes, les femmes, du fait des interruptions d'activité liées aux enfants, accumulent toujours en moyenne moins d'expérience que les hommes.

### 1.1. Réalité et ampleur du *family pay gap*

La notion de *family pay gap* implique une différence de salaire due au fait d'avoir des enfants ; il ne s'agit pas de l'écart observé moyen, mais de l'écart ajusté, une fois prises en compte les différences qui peuvent provenir de caractéristiques individuelles autres que celle d'avoir des enfants ou pas. La littérature sur le *family pay gap* cherche donc à vérifier l'existence d'un tel écart, à en mesurer l'ampleur et à en préciser les facteurs. La mesure du désavantage repose sur l'estimation de l'écart des salaires horaires entre mères et femmes sans enfant – en détaillant plus ou moins le nombre et/ou l'âge des enfants – toutes autres choses égales par ailleurs. Les travaux existants font état de pénalités significatives (allant de -7 % à -24 % selon le pays) pour les mères de deux enfants aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Allemagne, au Canada (Harkness et Waldfogel, 1999 ; Waldfogel, 1997 ; Joshi *et al.*, 1999 ; Budig et England, 2001). Pour les pays d'Europe, les résultats de Davies et Pierre (2005) montrent l'existence d'une pénalité (toujours pour les mères de deux enfants) en Allemagne, au Danemark, au Royaume-Uni, en Irlande, en Espagne et au Portugal. Mais les estimations ne sont pas toujours concordantes pour un même pays, selon les méthodes d'estimation employées. Ainsi, pour le Danemark, celle de Davies et Pierre (2005) contredit celle de Datta-Gupta et Smith (2002) qui ne trouvaient pas de pénalité significative. Pour le Royaume-Uni et l'Allemagne, les écarts estimés sont très différents entre Harkness et Waldfogel (1999), Davies et Pierre (2005) et Gangl et Ziefle (2009), ces derniers concluant d'ailleurs à l'absence d'une pénalité au Royaume-Uni. Au-delà des différences d'estimation, il semblerait que les mères subissent une pénalité salariale dans les pays anglo-américains et en Allemagne, tandis que celles des pays nordiques y échapperaient (Albrecht *et al.*, 1999 ; Datta-Gupta et Smith, 2002).

Les divergences entre certains résultats proviennent de différences de méthodologie et/ou de type de données. En particulier, les estimations sont très sensibles au fait que les équations de salaire, incluent ou non l'expérience professionnelle effective<sup>3</sup>, les interruptions de carrière, certaines caractéristiques des emplois (notamment le temps partiel), et corrigent ou non de la sélection dans l'emploi ; les résultats peuvent également différer selon que l'estimation porte sur des données en coupe ou des données de panel. Ces questions méthodologiques renvoient *in fine* aux explications possibles du *family pay gap* : parler de pénalisation suppose de pouvoir identifier les raisons pour lesquelles les salaires horaires des mères seraient plus faibles que ceux des femmes sans enfant.

## 1.2. Les facteurs du *family pay gap*

Dans le cadre de la théorie du capital humain, on peut invoquer au moins trois raisons expliquant cet écart : 1) les mères sont plus susceptibles que les femmes sans enfant d'avoir connu des périodes hors du marché du travail, 2) avoir à s'occuper de leurs enfants peut limiter ou avoir limité les choix professionnels pour « concilier » emploi et charge familiale, 3) la productivité des mères peut être réduite parce que leurs enfants drainent leur énergie. À ces trois premières raisons s'en ajoutent deux autres, d'ordre un peu différent : les mères pourraient être victimes de « discrimination statistique » de la part des employeurs ; il se pourrait enfin qu'« avoir des enfants » ne soit pas directement en cause, mais que ce soit une autre caractéristique, non observée, qui expliquerait à la fois le salaire et le fait d'avoir des enfants.

Parmi cet ensemble de raisons possibles, toutes les études mettent en avant le rôle clé des interruptions de carrière, qui occasionnent (quelle qu'en soit la cause d'ailleurs) automatiquement un déficit d'expérience professionnelle. L'effet des interruptions de carrière sur les salaires des femmes serait potentiellement double : à la moindre accumulation d'expérience pourrait s'ajouter, selon l'hypothèse de Mincer et Polachek (1974) une dépréciation du capital humain. De nombreuses études empiriques confirment l'effet négatif des arrêts d'activité sur les salaires ainsi que l'effet différencié des interruptions selon leur motif – chômage, inactivité – (Stratton, 1995 ; Beblo et Wolf, 2000 ; Phipps *et al.*, 2001 ; pour la France : Colin, 1999 ; Meurs et Ponthieux, 2000) ; mais l'hypothèse de la dépréciation a été discutée, en particulier par Albrecht *et al.* (1999) qui proposent une interprétation alternative de cet effet en termes de « signal » : les employeurs prendraient les interruptions liées aux enfants comme le signe d'un faible engagement professionnel.

D'une façon ou d'une autre, les choix d'allocation de temps et d'effort au travail domestique ou au travail marchand sont en cause. Selon Becker (1985 ; 1991), les responsabilités familiales influencent fortement ces choix – la question ne se posant

---

3. Faute d'information sur le parcours professionnel effectif, de nombreuses études s'appuient sur l'expérience potentielle, égale au temps passé depuis la fin des études ou le premier emploi.

bien entendu que pour les femmes<sup>4</sup>. L'énergie et le temps demandés par les enfants pourraient ainsi se traduire par la recherche d'emplois moins « exigeants », ou de conditions horaires plus souples : emplois à temps partiel bien sûr, mais aussi emplois impliquant moins de responsabilités et de contraintes (déplacements professionnels, horaires de réunion, etc.). Selon la théorie des différences compensatrices d'Adam Smith, ces « avantages » se paieraient par de moindres salaires. Il n'existe pas d'études récentes sur cette question qui permettrait de chiffrer cet effet, mais Waldfogel (1997) montre que prendre en compte le type de temps de travail (complet ou partiel) réduit la pénalité apparente. Dans le même ordre d'idées, les mères peuvent rechercher des emplois plus proches de leur domicile ou de l'école ou la crèche, ce qui peut limiter leur choix. La question de la moindre énergie au travail débouchant sur une moindre productivité est quant à elle difficile à envisager en tant que telle dans un univers où les salaires sont la plupart du temps forfaitaires. Par contre, les enfants pourraient causer des absences des mères (notamment pour s'occuper d'eux quand ils sont malades), ou une moindre disponibilité pour faire des heures supplémentaires. Tester véritablement ces hypothèses demanderait de pouvoir contraster le temps passé au travail et le « produit » du travail ; rien n'interdit en effet de penser que les mères dépenseraient plus d'énergie au travail que les autres pour compenser, justement, leurs contraintes de temps. Seules des données spécifiques permettraient de vérifier cette hypothèse.

Une autre raison qui pourrait contribuer aux moindres salaires des mères relèverait de mécanismes un peu différents, reposant sur l'attitude des employeurs : selon la théorie de la discrimination statistique (Phelps, 1972 ; Arrow, 1973), les employeurs pourraient être réticents à embaucher/promouvoir/former les candidats à un emploi quand ils supposent qu'ils ne vont pas rester dans l'entreprise ou peu s'impliquer. Selon cette théorie, l'employeur forme son opinion en s'appuyant sur son expérience et non sur ses préjugés – ce qui relèverait d'une discrimination « par le goût » (Becker, 1971) ; ainsi, pour un employeur qui aurait constaté que les mères de famille sont plus souvent absentes, ou se retirent du marché du travail pour s'occuper de leurs enfants, il serait rationnel de traiter les femmes de façon particulière – sous l'hypothèse que toutes sont des mères ou des mères en puissance.

Dernier facteur possible de l'impact des enfants sur les salaires des mères : cet effet serait une illusion, et il y aurait en réalité un facteur inobservé expliquant à la fois le fait d'avoir des enfants et un faible salaire (Neumark et Korenman, 1994).

4. Suivant Becker, on peut avoir diverses interprétations de cet effet de « genre » : si l'on suit la « Théorie de la famille » (1991), les femmes passant beaucoup de temps à « fabriquer » un enfant, veulent un « enfant de qualité » ; elles se consacrent donc à cet objectif après la naissance. Si l'on suit son discours sur la division sexuelle du travail (1985), il est rationnel que les femmes se chargent des tâches domestiques et familiales car leurs perspectives de gains sur le marché du travail sont inférieures à celles des hommes ; ce partage maximise donc le bien-être de la famille. Notons que l'on ne voit pas bien comment cela pourrait changer au fil du temps puisque, anticipant qu'elles vont interrompre leur carrière professionnelle, elles ont moins investi dans leur capital humain que les hommes. Cela a toutefois changé, et remet en cause pour partie cet aspect de la théorie, qui reste plausible si l'on regarde les écarts d'éducation entre les sexes non plus en niveau, mais par filière.

Cette hypothèse renvoie à la question de l'hétérogénéité inobservée ; l'idée sous-jacente est qu'il y aurait deux sortes de femmes : les mères intrinsèques, centrées sur leur famille, et les travailleuses intrinsèques, centrées sur leur carrière<sup>5</sup>. Dans ce cas, le risque serait de surestimer la pénalité liée au fait d'avoir des enfants, qui ne ferait que refléter un moindre engagement professionnel lié à la « préférence » (non observée) pour la vie familiale. Dans les travaux empiriques, le test de cette hypothèse est traité par le recours à des données de panel, c'est-à-dire des observations répétées des mêmes individus, permettant d'isoler l'effet fixe de leurs caractéristiques, même si elles ne sont pas directement observées. L'étude de Korenman et Neumark (1992) est parmi les plus connues sur ce sujet. Ses conclusions, de même que celles d'autres études employant une méthodologie comparable (Waldfogel, 1998 ; Albrecht *et al.*, 1999), sont que l'hétérogénéité inobservée n'est pas un facteur clé.

## 2. Les enfants, l'emploi et les salaires des femmes en France

En France, la thématique du *family pay gap* n'a pas trouvé de grand écho. En réalité, c'est surtout qu'elle n'a pas été abordée en tant que telle, mais indirectement dans le cadre d'études sur l'effet des interruptions de carrière : Sofer (1990), Bayet (1996), Colin (1999), Meurs et Ponthieux (2000) mettaient tous en évidence l'existence de pénalisation des périodes hors de l'emploi. L'absence d'études centrées directement sur l'effet des enfants sur les salaires peut s'analyser comme la conséquence de divers facteurs : tout d'abord, comparé à d'autres pays européens ou anglo-américains, l'écart des salaires entre femmes et hommes est plutôt plus faible en France. Ensuite, le taux d'activité des mères est plutôt plus élevé. Toutefois, la réforme de l'allocation parentale d'éducation en 1994, en élargissant le bénéfice aux parents dès le deuxième enfant, a rendu la question plus pertinente puisqu'elle a occasionné le retrait du marché du travail de nombreuses jeunes mères et introduit un facteur supplémentaire d'inégalité entre les femmes. On propose dans cette section plutôt qu'une mesure du *family pay gap* – qui semble d'ailleurs inexistant en France (Davies et Pierre, 2005) – d'examiner comment les enfants peuvent affecter les salaires des femmes<sup>6</sup>.

Sur la base de données en coupe, l'étude de l'effet des enfants sur les salaires pose un problème particulier : la population observée à un moment donné se compose de différentes générations. Or si toutes se trouvent dans le même contexte général aujourd'hui, toutes n'ont pas traversé les mêmes conditions et toutes n'en sont pas au même stade de leur cycle de vie professionnelle et familiale. C'est pour cette raison que l'on observe, en moyenne, que les femmes avec enfant(s) ont des salaires

---

5. Cette présentation emprunte à la typologie de Hakim (1998) qui, en réalité, distingue un type intermédiaire, les femmes « *adaptive* » ; selon ses propres estimations pour le Royaume-Uni, seule une minorité des femmes seraient centrées sur la vie familiale.

6. Sauf mention contraire, les chiffres cités dans le texte sont calculés à partir des données de l'enquête « Familles et Employeurs » (Ined, 2004-05).



horaires plus élevés (d'environ 4 % en 2005) que les femmes sans enfant<sup>7</sup> (Meurs, Pailhé et Ponthieux, 2010).

Pour évaluer l'effet des enfants, il convient donc de constituer des groupes d'âge, qui correspondent chacun à des phases spécifiques du cycle de vie. Trois étapes ont été retenues : celle de l'entrée sur le marché du travail et de l'activité avant les premiers enfants, plage que nous appelons « la vingtaine ». Aujourd'hui en effet, l'âge moyen au premier enfant est de 28 ans et 70 % des femmes de moins de 30 ans n'ont pas (encore) d'enfant. Par ailleurs, dans cette tranche d'âge, l'écart des salaires entre mères et femmes sans enfant est négligeable. Seconde étape : la trentaine ; c'est là que la contrainte familiale est souvent la plus forte car les enfants sont en bas âge et posent l'essentiel des difficultés de ce que l'on appelle « la conciliation ». Une conciliation qui n'est pas toujours possible, puisque c'est dans cette tranche d'âge que l'on trouve la plus forte proportion de femmes qui ne sont pas sur le marché du travail : selon les données de l'enquête Famille et Employeurs, près de 10 % des trentenaires, contre environ 7 % parmi les plus jeunes ou les plus âgées. Troisième étape, la quarantaine ; les enfants sont alors plus âgés et les femmes qui se sont interrompues sont en majorité revenues sur le marché du travail. C'est dans cette classe d'âge que l'on va pouvoir examiner les conséquences des ajustements passés.

### 2.1. La vingtaine : l'insertion sur le marché du travail

Comme nous l'avons indiqué plus haut, le problème principal des jeunes femmes d'aujourd'hui n'est pas d'ajuster leur activité aux enfants, parce qu'en majorité elles n'en ont pas (encore). Avec un niveau d'éducation qui dépasse nettement celui des jeunes hommes, on s'attendrait à trouver dans cette tranche d'âge un écart des salaires en faveur des femmes par rapport aux hommes. Ce serait oublier deux choses : d'une part, si les niveaux sont supérieurs, les spécialités des diplômes restent largement différentes, témoignant de la résistance des orientations « traditionnelles » : filières scientifiques et techniques pour les garçons, filières littéraires et sociales pour les filles (Couppié et Epiphane, 2004, 2006). De ce fait, les jeunes hommes trouvent une meilleure insertion sur le marché du travail que les jeunes femmes à niveau de formation identique et le taux de chômage est plus élevé parmi les femmes que parmi les hommes (Mainguené et Martinelli, 2010). D'autre part, enfant(s) ou pas, les jeunes femmes occupent déjà plus souvent que les jeunes hommes des emplois à temps partiel. Ces facteurs qui jouent en défaveur des jeunes femmes ne sont pas nouveaux, et ont été soulignés dans diverses études portant sur des périodes différentes (Havet et Lacroix, 2003 ; Le Minez et Roux, 2001, 2002 ; Dupray et Moullet, 2005) ; Le Minez et Roux (2002) montraient en particulier, non seulement l'effet de ces facteurs, mais surtout leur aggravation au fil des générations. Or d'autres études indiquent que ce n'est pas seulement au cours des carrières professionnelles, mais aussi dans la phase de leur démarrage que se trouvent

7. Notons que si l'on compare les salaires mensuels, l'écart est du même ordre de grandeur mais en sens inverse.

les facteurs de l'écart de salaire entre femmes et hommes (Eurofound, 2010 ; Manning et Swaffield, 2008).

Un autre élément à ajouter au tableau est celui résultant d'une étude de *testing* dans le secteur financier et bancaire (Duguet et Petit, 2005), qui montre que les difficultés d'embauche se concentrent sur les femmes jeunes et sans enfant qui postulent à des emplois qualifiés. La discrimination statistique est à l'œuvre : ce résultat témoigne en effet des réticences des employeurs à embaucher des mères potentielles, d'autant plus que ce secteur économique comprend des dispositions plus avantageuses que les autres pour les congés maternités. L'effet des enfants commence alors même qu'ils ne sont pas encore nés...

## 2.2. La trentaine : la période de conciliation vie familiale/vie professionnelle

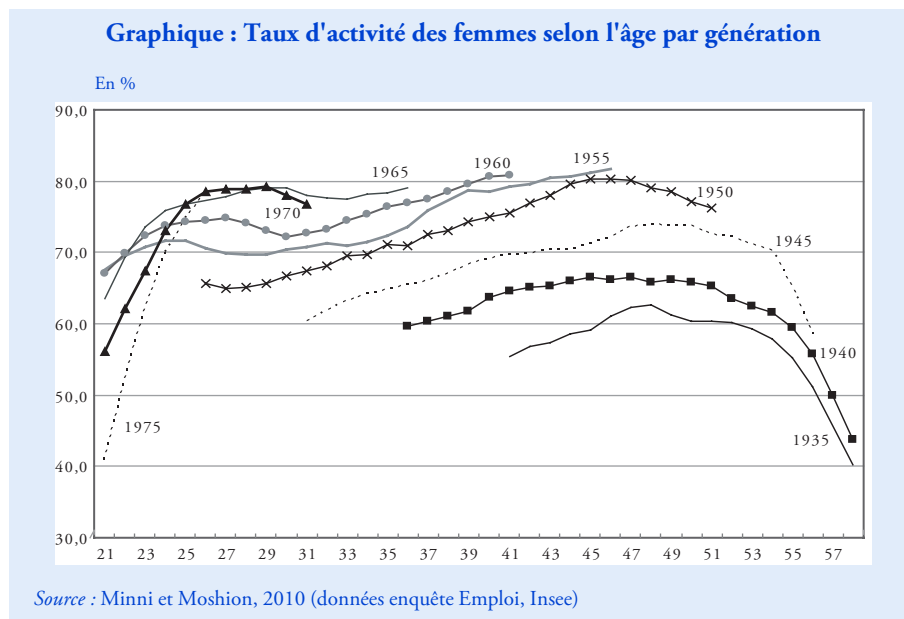
La trentaine est marquée par la naissance d'enfants, surtout d'un deuxième ou d'un troisième, souvent suivie d'interruptions de la vie professionnelle, à une période clé dans les carrières. Toutefois, au fil des générations, les ruptures d'activité se sont faites plus rares et le taux d'activité des femmes a progressé à tous les âges, y compris ceux de la maternité (graphique 1). Le taux d'activité à 35 ans a ainsi augmenté de 10 points entre les générations 1955 et 1965. Par ailleurs, pour les générations 1960 et 1965, le profil de l'activité par âge est beaucoup plus plat que pour les générations précédentes. Ainsi, les carrières des femmes sont de plus en plus complètes (Koubi, 2003) ; la tendance est à la baisse du nombre de femmes qui s'arrêtent de travailler pour élever leurs enfants. Cette tendance lourde à la progression de l'activité féminine s'explique un peu par des facteurs démographiques (recul de l'âge à la maternité et baisse du nombre de familles nombreuses) et beaucoup par la progression du niveau d'éducation et la diffusion de normes favorables à l'activité des mères. Elle s'explique enfin par la diffusion de l'emploi à temps partiel et la montée du chômage des femmes (Afsa et Buffeteau, 2006).

Cependant, cette tendance semble se renverser dans les générations plus jeunes. On observe ainsi un taux d'activité à la trentaine plus faible pour la génération 1970 que pour celle née cinq ans avant. Ce renversement de tendance est principalement dû à l'élargissement de la prestation associée au congé parental au milieu des années 1990. L'Allocation parentale d'éducation peut être depuis 1994 prise dès la deuxième naissance, et dès la première à partir de janvier 2004<sup>8</sup>. Cette réforme a eu un très fort impact sur le nombre de bénéficiaires : il a triplé en 3 ans, pour atteindre environ 500 000 (dont seulement 2 % de pères). 10 % des mères perçoivent cette allocation après une première naissance, 30 % après une deuxième, et 39 % pour les naissances de rang supérieur (Mahieu, 2005). Il a été estimé que ce congé a incité au moins 112 000 femmes par an à quitter le marché du travail (Afsa, 1998 ; Piketty,

---

8. En 2004, toutes les prestations pour la garde des enfants ont été unifiées en une mesure : la Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE). L'Allocation parentale d'éducation a été remplacée par le Complément libre choix d'activité (CLCA) et disponible dès le premier enfant pour une durée de 6 mois. Les conditions d'éligibilité et le montant des prestations sont restés les mêmes, hormis pour un premier enfant et pour les parents optant pour une activité partielle.

2005). Le déclin de la participation des jeunes mères a été très net à partir de 1994 : le taux d'activité des mères de deux enfants dont le plus jeune a moins de 3 ans a baissé de 69 % en 1994 à 54 % in 1997, son niveau atteint 15 ans auparavant.



Malgré ce récent retournement de tendance, la majorité des femmes cumule activité professionnelle et vie familiale à la trentaine. Néanmoins, l'arrivée d'un enfant marque encore souvent une rupture dans leurs trajectoires professionnelles : les mères sont moins actives, travaillent plus à temps partiel et peinent à être promues.

L'activité des femmes reste en effet très sensible à la situation familiale (Chardon et Daguët, 2008) : si 90 % des femmes sans enfant de 25 à 49 ans sont actives en 2008, pour les mères dont le benjamin a moins de 3 ans, cette proportion passe à 83 % pour celles qui n'ont qu'un enfant, à 64 % pour celles qui en ont deux et à 43 % pour les mères d'au moins trois enfants (Minni et Moshion, 2010). Ces différences semblent directement liées à la naissance des enfants : un tiers des mères déclarent ainsi que la première naissance a eu une incidence sur leur emploi (Coupé et Epiphane, 2007). Avoir un jeune enfant favorise le retrait des femmes de l'emploi : un quart des mères qui travaillent avant la naissance déclarent être inactives, au chômage ou en congé parental dans les 12 mois qui suivent, et la grande majorité attribue ce changement de statut à la naissance (Pailhé et Solaz, 2007).

Au fil des naissances, les ruptures de carrière sont plus fréquentes et particulièrement marquées pour le troisième enfant : 12 % des femmes quittent leur emploi après une première naissance, 18 % après une deuxième, contre 43 %

après une troisième. Cependant, les interruptions d'activité sont relativement courtes en moyenne : la moitié de mères qui arrêtent de travailler après leur première grossesse retournent en emploi après 18 mois d'interruption, et la moitié de celles qui s'arrêtent après une deuxième ou troisième naissance retravaillent 2 ans et demi après (Pailhé et Solaz 2006), lorsqu'elles n'ont plus droit à l'allocation liée au congé parental, ou que leur benjamin est scolarisé. Une partie des mères s'arrête durablement, environ 17 % sont toujours inactives 10 ans après une première naissance, puis 10 % après une deuxième. Ce sont les femmes les moins bien insérées sur le marché du travail lors de la naissance, que ce soit du fait de leur statut (CDD) ou de leur niveau de diplôme, pour qui l'activité professionnelle est la plus affectée, et pour le plus longtemps. Comme celle pour le congé maternité, la loi sur le congé parental garantit un retour à l'emploi, dans un poste identique ou similaire à celui occupé avant le congé, avec au moins la même rémunération. Cela ne semble pas suffire à les protéger : quand elles retournent en emploi, elles ont généralement des conditions d'emploi plus précaires que les autres mères (Ananian, 2010) ou à temps partiel (Ulrich, 2009).

En revanche, l'arrivée d'un enfant n'influence pas les trajectoires des hommes, sauf rares exceptions. L'asymétrie des transitions professionnelles entre les sexes après les naissances reste donc la règle. En résulte un mouvement général vers une plus forte spécialisation entre conjoints, les femmes dans la responsabilité familiale, les hommes dans la responsabilité professionnelle.

Un autre effet des enfants sur les carrières est le passage à temps partiel. C'est une option moins fréquente (9 % déclarent réduire leur temps de travail après une naissance), et adoptée surtout après une deuxième naissance. Elle révèle le désir de nombre de femmes de se maintenir en emploi même lorsque les contraintes familiales sont fortes. La réforme de l'Allocation parentale d'éducation en 2004, a contribué au développement de l'emploi à temps partiel des mères<sup>9</sup> sous l'effet de l'élévation du montant des prestations pour les cessations partielles d'activité, tant pour les premières naissances que pour celles de rang deux et trois (Marical, 2007). Les mères qui optent pour le temps partiel sont plus aisées, occupent plus souvent des emplois en CDI ou des emplois de titulaires de la fonction publique (Ulrich et Zilberman, 2007). Les périodes d'emploi à temps partiel sont longues, et les mères restent souvent à temps partiel après la période de droit (Ananian, 2010).

Si les femmes les moins diplômées se retrouvent plus au chômage ou hors du marché du travail aux âges de la maternité, les plus diplômées qui restent en emploi connaissent à ces âges des trajectoires professionnelles plus « plates » que les hommes. Même si l'expérience est le facteur majeur de promotion (Koubi, 2003), les perspectives de carrière des hommes et des femmes diffèrent. À profession identique, les femmes bénéficient moins souvent de promotions internes que les hommes, notamment aux âges de la maternité (Meron *et al.*, 2009).

---

9. L'allocation peut en effet être perçue à taux réduit en cas d'activité à temps partiel.

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

En % du total

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

Source : Pailhé et Solaz, 2007 (Données Enquête Familles et Employeurs, Ined 2004-2005).

La structure par sexe des emplois occupés est également déterminante : les femmes sont en effet moins présentes dans les métiers donnant la priorité aux promotions internes, par exemple les métiers de cadre dans la banque et les assurances ou les métiers d'ingénieurs (Chapoulie, 2000). Par ailleurs, elles ont moins de mobilité sur le marché du travail que les hommes, et ne bénéficient pas en conséquence des changements de poste, de promotion ou de fonction qui lui sont associés (Ulrich, 2010). Aussi, plus on s'élève dans la hiérarchie des postes, plus les femmes se font rares (Laufer, 2004). Ce phénomène concerne la fonction publique (Le Pors et Milewski, 2003 ; Colmou, 1999) comme les entreprises privées (Laufer et Fouquet, 1997). Les générations plus jeunes, dans lesquelles les femmes sont pourtant plus éduquées que les hommes, sont tout aussi concernées que les plus anciennes (Koubi, 2003). Même si les mères restent en emploi et ne réduisent pas leur investissement professionnel<sup>10</sup>, la maternité semble former pour les employeurs un signal de moindre disponibilité et implication.

### 2.3. La quarantaine : la fin des contraintes familiales fortes

Lorsque les femmes atteignent quarante ans, leurs enfants sont le plus souvent scolarisés et leur risque de grossesse diminue fortement. Aussi l'entrée dans la quarantaine marque-t-elle une diminution des charges familiales liées aux enfants – avant que ne vienne le temps de s'occuper de parents vieillissants et dépendants. Cet allègement des charges domestiques a, là encore, des conséquences sur les comportements d'activité des femmes : une forte proportion de celles qui avaient interrompu leur emploi reviennent sur le marché du travail et s'ajoutent à celles qui n'avaient pas quitté l'emploi : 86 % des femmes dans la tranche d'âge des 39-49 ans<sup>11</sup> sont salariées.

Les femmes salariées de cette tranche d'âge ont donc un passé professionnel plus varié que leurs homologues masculins, car plus ou moins entrecoupé de périodes de retrait partiel ou total d'activité. Suivant la théorie économique standard (Polachek et Siebert, 1993), à niveau d'éducation égal, les femmes qui reprennent leur travail à cette période de leur existence devraient subir une triple pénalisation salariale par rapport à celles qui ont suivi une carrière continue : une pour la perte d'ancienneté, une pour la dépréciation de leurs compétences professionnelles et enfin une consécutive au choix d'un métier au profil de carrière plus plat. On s'attend donc à ce qu'elles aient des salaires moyens plus faibles que les autres.

Quelle est, empiriquement, l'ampleur de l'effet de la présence d'enfants sur les rémunérations de leurs mères ? Il aurait été possible de répondre à cette question en comparant les femmes avec et sans enfant dans un groupe d'âge centré sur la trentaine, comme le font souvent les travaux anglo-saxons sur le *family pay gap*. Mais une telle comparaison n'aurait pas grand sens, surtout dans le cas de la France, où l'écart des salaires dans cette tranche d'âge est négligeable. Par ailleurs, parmi les

---

10. Seulement 4 % déclarent réduire leur activité au travail ou leurs responsabilités après une naissance.

11. Sauf mention contraire, les résultats donnés ici sont tirés de Meurs, Pailhé et Ponthieux (2010).

femmes plus âgées, comparer celles avec ou sans enfant pose le problème de la très faible part de celles qui restent sans enfant (seulement une sur 10, cf. Prioux, 2004) ; elles forment en outre une population très particulière, plus diplômée, très qualifiée et au parcours conjugal souvent heurté (Robert-Bobbée, 2006). Aussi, pour estimer l'effet des comportements passés sur le salaire, il apparaît plus pertinent de se fonder sur les différences d'activité liées aux enfants. On compare donc la situation des femmes de plus de 39 ans qui ont eu une participation continue au marché du travail avec celle des femmes qui ont passé du temps hors travail pour s'occuper de leurs enfants puis repris une activité professionnelle ; ces cas représentent 42 % de l'ensemble des femmes âgées de 39 à 49 ans.

Ces deux groupes de femmes ont des caractéristiques individuelles nettement différentes : les femmes avec une carrière continue ont en moyenne moins d'enfants (14 % ont trois enfants et plus contre 44 % pour les autres), sont plus diplômées (19 % ont au moins bac+3 contre 12 % pour les autres). Elles ont, par construction, accumulé davantage d'expérience professionnelle (23 ans en moyenne contre 18 ans). Elles sont aussi davantage restées avec le même employeur (entreprise privée ou fonction publique), alors que celles qui sont revenues sur le marché du travail en ont plus souvent changé. Il n'est alors guère étonnant que les femmes sans interruption de carrière gagnent en moyenne 23 % de plus que celles qui ont temporairement arrêté de travailler pour raisons familiales.

Dans cet écart de salaire horaire moyen, quelle part provient des différences de caractéristiques relevées plus haut (niveau d'éducation, expérience accumulée, ancienneté dans l'entreprise) et quelle part reste inexpliquée par les effets de structure ? Pour distinguer entre les deux, une méthode économétrique devenue maintenant classique (Oaxaca et Ransom, 1994) permet de partager l'écart de salaire moyen en deux composantes, l'une « expliquée » – c'est-à-dire provenant d'effets de composition – et l'autre qui reste « inexpliquée ».

Lorsqu'on tient compte de toutes les caractéristiques observables (diplôme, expérience et ancienneté, situation familiale, horaires et conditions de travail), la quasi-totalité (84 %) de cet écart provient d'effets structurels. Plus précisément, si les femmes sans interruption de carrière gagnent plus que les autres, c'est essentiellement parce qu'elles ont accumulé plus d'expérience et n'ont pas eu de périodes où elles sont restées « à la maison »<sup>12</sup> (ces deux éléments rendent compte de la moitié de l'écart de salaire) ; c'est également un peu parce qu'elles sont plus diplômées (pour 22 % de l'écart) ou en raison de leurs conditions de travail (pour

12. Deux phénomènes sont en effet à prendre en compte ici : d'un côté, les femmes qui se sont retirées du marché du travail ont un nombre d'années d'expérience professionnelle inférieur aux autres ; de l'autre, les années passées à s'occuper de leurs enfants ont un effet spécifique négatif sur leurs rémunérations.

15 % de l'écart)<sup>13</sup>. Enfin, le nombre d'enfants joue très faiblement sur cet écart ; l'influence des enfants sur le salaire passe par les comportements d'activité.

Il ressort de cette analyse deux enseignements complémentaires : le premier est que si le temps passé hors travail pour s'occuper des enfants affecte négativement le salaire horaire, on n'observe apparemment pas de « stigmates » liés au retrait du marché du travail, c'est-à-dire qu'il n'existe pas de dépréciation des caractéristiques par rapport aux femmes qui ont eu une carrière continue ; les diplômes, l'expérience sont par exemple valorisés de manière similaire dans les deux groupes. Le second résultat est qu'il n'y aurait aucun effet direct négatif des enfants sur les rémunérations des mères, une fois prises en compte les différences de comportement sur les choix de carrière et de temps hors travail liées aux charges familiales.

### 3. Enfants, interruptions et discrimination

Qu'en est-il maintenant de l'écart des salaires horaires entre les hommes et les femmes ? Poursuivant la même logique que précédemment, nous comparons non pas l'ensemble des femmes aux hommes, mais les femmes qui ont une carrière continue à l'ensemble des hommes<sup>14</sup>, en restreignant toujours l'analyse au groupe d'âge des 39-49 ans.

Les hommes de cette classe d'âge gagnent en moyenne 17 % de plus que les femmes qui n'ont pas interrompu leur carrière pour raisons familiales. D'où peut provenir cet écart ? Comme précédemment, des effets de composition (diplômes, secteur d'activité, heures supplémentaires, etc.) peuvent expliquer en partie le décalage. Mais, contrairement au cas précédent, les profils des deux groupes sont beaucoup plus proches, et plutôt à l'avantage des femmes : les femmes sans interruption de carrière sont un peu plus diplômées que les hommes (resp. 19 % et 17 % ont au moins un niveau bac+3), ont la même durée d'expérience (23 ans) et un peu plus d'ancienneté (17 ans contre 15 ans).

Lorsqu'on applique la même méthode qu'auparavant et que l'on décompose l'écart de salaire entre composantes expliquée et inexpliquée, le résultat obtenu est radicalement différent. La prise en compte des seuls effets structurels liés à l'éducation et à l'expérience fait apparaître une part expliquée en défaveur des femmes de 12 %. Cela signifie que la valorisation de ces caractéristiques productives n'est pas la même pour les hommes et les femmes, et que ces dernières gagneraient plus qu'eux si on rémunérait leur capital humain comme celui des hommes. Ce n'est que lorsqu'on rajoute les caractéristiques des emplois qu'une partie (25 %) de la différence de salaire devient expliquée. En d'autres termes, un quart de la différence

---

13. Les caractéristiques de l'emploi retenues dans l'analyse sont les suivantes : travailler dans le secteur public ou non, travailler à temps partiel ou non, effectuer des heures supplémentaires ou non, travailler de nuit ou le week-end.

14. Très peu d'hommes ont recours au congé parental ou interrompent leur carrière pour raisons familiales ; aussi il n'y a pas lieu d'opérer cette distinction entre eux.



de salaires horaires tient au fait que les hommes occupent moins souvent des emplois à temps partiel, travaillent dans des secteurs économiques plus rémunérateurs, effectuent davantage d'heures supplémentaires ou ont des horaires décalés. Enfin, si l'on tient compte aussi des différences de catégorie socioprofessionnelle (notamment le fait que les hommes sont plus souvent des cadres que les femmes), la part expliquée de la différence de salaire augmente légèrement et passe à 31 %. Une partie de l'écart de salaire entre les femmes sans interruption de carrière et les hommes provient donc du fait que ceux-ci occupent des positions professionnelles supérieures.

Reste que l'essentiel de l'écart entre les hommes et ces femmes n'est pas explicable par des différences de caractéristiques observables. Moschion et Muller (2010), qui ont appliqué la même méthodologie aux salariés du secteur privé, obtiennent un résultat semblable : là encore, deux tiers de l'écart de salaire horaire entre les hommes et les femmes sans interruption de carrière ne sont pas expliqués par des facteurs structurels.

Pour avoir une vue d'ensemble de ces résultats, on peut exprimer l'écart de salaire entre les hommes et les femmes, égal à 27 % en faveur des hommes parmi les 39-49 ans, comme la somme de l'écart entre les hommes et les femmes sans interruption de carrière et de celui entre les femmes sans interruption et avec interruption de carrière (pondéré par la proportion des dernières). Le premier écart (égal à 17 %) est majoritairement inexpliqué, car les femmes sans interruption de carrière ont peu de différences de caractéristiques productives avec les hommes ; le second (égal à 23 %) <sup>15</sup> résulte au contraire presque totalement d'effets de structure.

Comment expliquer ce phénomène ? On peut penser que les femmes qui poursuivent leur carrière en conciliant travail et charges familiales vont rechercher des postes moins exigeants, et qu'elles « échangent » un salaire plus bas contre une plus grande souplesse horaire ou une moindre intensité de travail ; c'est la thèse des « différences compensatrices ». Toutefois, même si cette explication ne peut être formellement rejetée, elle est peu compatible avec les résultats présentés, car les estimations font intervenir un très grand nombre de caractéristiques (heures supplémentaires, horaires décalés, etc.) qui prennent bien en compte ces aspects d'effort au travail.

Une autre interprétation possible de ce résultat serait davantage dans la lignée des théories de la discrimination statistique. En effet, tout se passe comme si les femmes qui n'ont jamais eu l'intention d'interrompre leur carrière n'ont pas pu envoyer un signal crédible aux employeurs sur leur engagement à long terme et qu'elles ont été considérées susceptibles de sortir du marché du travail pour raisons familiales. Cette explication est également cohérente avec les résultats du *testing* déjà mentionnés dans la seconde partie (Duguet et Petit, 2005), montrant que les employeurs hésitaient à embaucher des jeunes femmes sans enfant sur des postes de

15. Comme les femmes avec interruption de carrière représentent 42,4 % de l'ensemble des femmes, l'écart de salaire horaire brut – ici 27 % – est égal à 17 % (écart entre les hommes et les femmes) plus 10 % (0,424 multiplié par l'écart de salaire horaire entre les femmes, ici 23 %).

cadres. Une fois embauchées, les femmes continuent leur carrière sous la suspicion d'un moindre attachement à leur poste, ce qui ne peut en retour que les pousser à moins s'engager dans leur métier, confirmant *a posteriori* les préjugés des employeurs selon un mécanisme de prophétie auto-réalisatrice.

Les résultats obtenus sont également compatibles avec l'hypothèse du plafond de verre (Albrecht *et al.*, 2003), théorie selon laquelle les femmes se heurtent à des obstacles croissants par rapport aux hommes dans leur progression de carrière. Appliquée ici aux cas précis du risque d'interruption de carrière, cela signifie que les employeurs tiennent compte de cet aspect dans les promotions et qu'ils privilégient *a priori* les hommes, car les femmes qui ne souhaitent pas se retirer du marché du travail n'ont pas de moyen crédible de les en convaincre. Ainsi, leur présence continue sur le marché du travail ne leur rapporte rien de plus qu'accumuler davantage d'expérience par rapport à celles qui choisissent de faire une parenthèse dans leur carrière, sans réussir à mettre leurs rémunérations à hauteur de celles des hommes.

## ■ Conclusion

Dans le cas de la France, l'effet des enfants sur le salaire de leurs mères apparaît complexe et passer principalement par des canaux indirects. En effet, on ne met pas en évidence l'existence d'un *family pay gap*, dans le sens où avoir ou ne pas avoir d'enfant ne paraît apparemment pas influencer significativement le salaire horaire. Il n'en reste pas moins vrai que la persistance de l'écart des salaires entre les hommes et les femmes semble liée à la présence d'enfants et à la répartition des charges domestiques entre les parents. Deux canaux d'influence sont déjà bien connus : le premier effet visible des enfants est l'impact des naissances sur la participation au marché du travail, la réforme du congé parental ayant renforcé les incitations pour les femmes à y recourir totalement ou partiellement. Un deuxième effet est le développement de l'utilisation du temps partiel comme mode de conciliation entre travail et vie familiale, souvent associé à des emplois moins bien rémunérés. Le fait que la majeure partie de l'écart des salaires entre les hommes et les femmes sans interruption de carrière reste inexplicée fait ressortir un troisième effet des enfants : le soupçon qui pèse sur les femmes d'être avant tout des mères (ou futures mères) désireuses de quitter le marché du travail, temporairement ou définitivement.

La question de la prise en charge des soins aux enfants et, plus généralement, des personnes dépendantes, apparaît donc centrale pour les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ce constat n'est pas propre à la France : l'importance des interruptions de carrière dans l'explication des écarts de salaire entre les femmes, et *a fortiori* entre les hommes et les femmes, a déjà été relevée

dans nombre de pays, en Europe comme aux États-Unis (*cf.* notamment Hotchkiss et Pitts, 2007 pour les États-Unis). Dans l'état actuel des institutions et des normes sociales en France et ailleurs, le partage inégal des tâches au sein des familles et les insuffisances de la prise en charge collective débouchent sur une pénalisation des femmes salariées tout au long de leur vie professionnelle, y compris sur leur acquisition de droits à la retraite, dont on voit mal comment elle pourrait être spontanément résorbée. En effet, d'un côté, cela correspond à une stratégie *a priori* rationnelle du ménage dans la gestion du temps : le mieux rémunéré des deux parents reste sur le marché du travail grâce au travail non-marchand de son conjoint, maximisant ainsi le bien-être du ménage (Becker, 1985). De l'autre, la spécialisation sexuée observée en pratique découle du fait que ce sont les femmes qui ont le moins à perdre à se retirer du travail, sous réserve que le ménage soit stable dans le temps. Celles qui restent dans l'emploi – qu'elles aient ou non des enfants – subissent alors un retard salarial non justifié par rapport aux hommes, faute de convaincre de leur engagement professionnel à long terme.

Réduire la discrimination salariale implique que les femmes qui souhaitent poursuivre leur carrière puissent être crédibles auprès de leurs employeurs. Cela suppose soit que la norme sociale devienne de mener une carrière continue, soit qu'il y ait incertitude sur qui, du père ou de la mère, va rester à la maison, ce qui est encore plus utopique. Cela demanderait une volonté politique forte, visant par exemple à développer un congé parental mieux rémunéré dont une partie significative serait réservée aux pères.

## Références bibliographiques

- Albrecht J.W *et al.*, 1999, « Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data », *Journal of Human Resources*, 34(2), pp.294-311.
- Albrecht J., A. Björklund et S. Vroman, 2003, « Is there a Glass Ceiling in Sweden », *Journal of Labor Economics*, 21(1), pp. 145-177.
- Afsa C., 1998, « L'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi », *Insee-Première*, n° 569.
- Afsa C. et S. Buffeteau, 2006, « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? », *Économie et Statistique*, n° 398-399, pp. 85-97.
- Ananian S., 2010, « L'activité des mères de jeunes enfants depuis la mise en place du complément de libre choix d'activité », *Études et résultats* n° 726, Drees.
- Arrow K., 1973, « The Theory of Discrimination », in Aschenfelter and Rees, eds, *Discrimination in Labor Markets*.
- Bayet A., 1996, « Carrières continues, carrières incomplètes et salaires », *Économie et Statistique*, n° 299, pp. 21-36.
- Beblo M. et E. Wolf, 2000, « How much does a year off cost? Estimating the wage effects of employment breaks and part-time period », *ZEW Discussion paper*, n° 00-69.
- Becker, G., 1971, *The economics of discrimination*, 2<sup>nd</sup> edition, The University of Chicago Press.
- Becker G., 1985, « Human capital, effort and the sexual division of labour », *Journal of Labour Economics*, 3(1), pp. S33-S58.
- Becker G., 1991, *A treatise on the family*, Cambridge, Harvard University Press.
- Blau F. et L.M. Kahn, 2000, « Gender differences in pay », *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), pp. 75-99.
- Budig M.T. et P. England, 2001, « The wage penalty for motherhood », *American Sociological Review*, 66(2), pp. 204-225.
- Chapoulie S., 2000, « Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Économie et statistique*, n° 331, pp. 25-45.
- Chardon O. et F. Daguet, 2008, « Enquêtes annuelles de recensement 2004 à 2007. L'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants », *Insee-Première*, n° 1171.
- Colin C., 1999, « Carrières et salaires, une comparaison hommes/femmes », in Conseil d'Analyse Économique « *Egalité entre femmes et hommes – Aspects économiques* », Rapport n° 15, Paris : La Documentation française.
- Colmou A.M., 1999, *L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre hommes et femmes*, Paris, La Documentation française.
- Couppié T. et D. Epiphane, 2004, « Des bancs de l'école aux postes de travail... Chronique d'une ségrégation annoncée », Céreq, *Notes Emploi Formation*, 6.
- Couppié T. et D. Epiphane, 2006, « Ségrégation professionnelle des hommes et des femmes : entre héritage éducatif et construction sur le marché du travail », *Formation Emploi*, n° 93.

- Couppié T. et D. Epiphane, 2007, « Vivre en couple et être parent : impacts sur les débuts de carrière », *Cereq Bref*, n° 241.
- Datta Gupta N. et N. Smith, 2002, « Children and career interruptions: the family gap in Denmark », *Economica*, 69(276), pp. 609-629.
- Davies R. et G. Pierre, 2005, « The family gap in pay in Europe: a cross-country study », *Labour Economics*, 12(4), pp. 469-86.
- Duguet E. et P. Petit, 2005, « Hiring Gender Discrimination in the French Financial Sector: An Econometric Analysis on Field Experiment Data », *Annales d'Économie et de Statistiques*, 78, pp. 79-102.
- Dupray A. et S. Moullet, 2005, « Les salaires des hommes et des femmes. Des progressions particulièrement inégales en début de vie active », *Cereq Bref*, n° 219.
- Edin P-E et M. Gustavsson, 2008, « Time out of work and skill depreciation », *Industrial Labor and Relations Review*, 61(2), pp. 163-180.
- Eurofound, 2010, *Addressing the gender pay gap: government and social partners actions*. (electronic format only <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0912018s/tn0912018s.pdf>)
- Gangl M. et A. Ziefle, 2009, « Motherhood, labor force behavior and women's careers: an empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany and the United-States », *Demography*, 46(2), pp. 341-369.
- HALDE/OIT, 2010, *Perception des discriminations au travail : regard croisé des salariés du privé et des agents de la fonction publique*. [http://www.halde.fr/IMG/ppt/0901637\\_Discrimination\\_emploi.ppt](http://www.halde.fr/IMG/ppt/0901637_Discrimination_emploi.ppt)
- Havet N. et G. Lacroix, 2003, « Career starts and the male-female wage gap », *Scientific series 2003s-55*, Cirano-Montréal.
- Hakim C., 1998, « Developing a sociology for the 21st century: preference theory », *British Journal of Sociology*, 49, pp. 150-62.
- Harkness S. et J. Waldfogel, 1999, « The family gap in pay: Evidence from seven industrialized countries », *CASEpaper*, 29.
- Hotchkiss J.L. et M.M.Pitts, 2007, « The role of labour market intermittency in explaining gender wage differentials », *American Economic Review*, 97(2), pp. 417-21.
- Joshi H., P. Paci et J. Waldfogel, 1999, « The wages of motherhood: better or worse? », *Cambridge Journal of Economics*, 23, pp. 543-564.
- Koubi M., 2003, « Les trajectoires professionnelles : une analyse par cohorte », *Économie et statistique*, n° 369-370, pp. 119-147.
- Korenman S. et D. Neumark, 1992, « Marriage, motherhood and wages », *Journal of Human Resources*, 27(2), pp. 233-55.
- Laufer J., 2004, « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue française de gestion*, 151, pp. 117-127.
- Laufer J. et A. Fouquet, 1997, *Effet de plafonnement de carrière des femmes cadres et accès des femmes à la décision dans la sphère économique*. Service des droits des femmes, Centre d'études de l'emploi, Groupe HEC.
- Le Pors A. et F. Milewski, 2003, *Promouvoir la logique paritaire, Rapport au ministre de la Fonction publique de la réforme de l'état et de l'aménagement du territoire*, La Documentation Française,

- Le Minez S. et S. Roux, 2001, « Les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes en début de carrière », *Insee-Première* n° 801.
- Le Minez S. et S. Roux, 2002, « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et Statistique*, n° 351, pp. 31-64.
- Mainguené A et D. Martinelli, 2010, « Femmes et hommes en début de carrière. Les femmes commencent à tirer profit de leur réussite scolaire », *Insee-première*, n° 1284.
- Mahieu R., 2005, « La PAJE après 18 mois de montée en charge », *L'essentiel*, n° 42, octobre.
- Manning A. et J. K.Swaffield, 2008, « The gender gap in early-career wage growth », *The Economic Journal*, 118(530), pp. 983-1024.
- Marical F., 2007, « Réduire son activité pour garder son enfant : les effets de la PAJE », *Recherches et Prévisions*, n° 88, pp. 21-33.
- Meron M., Omalek L. et V. Ulrich, 2009, « Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes », in Insee, *France Portrait social*, pp. 195-217.
- Meurs D. et S. Ponthieux, 2000, « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et Statistique* n° 337-338, pp. 135-158.
- Meurs D., A. Pailhé et S. Ponthieux, 2010, « Children, time-out, and the gender wage gap », Document de travail, Paris Ouest Nanterre, EconomiX.
- Mincer J. et S. Polachek, 1974, « Family investments in human capital: earnings of women », *Journal of Political Economy* 82(2)-part II, S76-S108.
- Minni C. et J. Moshion, 2010, « Activité féminine et composition familiale depuis 1975 », *Dares Analyses*, n° 27.
- Moshion J. et L. Muller, 2010, « Interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006 », *Premières Informations Synthèses*, Dares, février, n° 011.
- Neumark D. et S. Korenman, 1994, « Sources of Bias in Women's Wage Equations: Results Using Sibling Data », *Journal of Human Resources*, 29(2), pp. 379-405.
- Oaxaca R.L. et M.R. Ransom, 1994, « On discrimination and the decomposition of wage differentials », *Journal of Econometrics*, 61(1), pp. 5-21.
- Pailhé A. et A. Solaz, 2006, « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et sociétés*, n° 426.
- Pailhé A. et A. Solaz, 2007, « Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants », *Recherches et Prévisions*, n° 90, pp. 5-27.
- Phipps S., Burton P. et L. Lethbridge, 2001, « In and out of the labour market: Long-term income consequences of child-related interruptions to women's paid work », *The Canadian Journal of Economics*, 34(2), pp. 411-29.
- Phelps E. S., 1972, « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *The American Economic Review*, 62(4), pp. 659-61.
- Piketty T., 2005, « L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France 1982-2002 », in Lefèvre C. et A. Filhon (dirs), « Histoires de familles, histoires familiales », *Cahiers de l'Ined*, n° 156, pp. 79-109.
- Plantenga J. et C.Remery, 2006, *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries*, Synthèse du rapport pour la Commission Européenne, Equality Unit. [http://www.retepariopportunita.it/Rete\\_Pari\\_Opportunita/UserFiles/news/report\\_pay\\_gap\\_economic\\_experts.pdf](http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/news/report_pay_gap_economic_experts.pdf)

- Polachek S. et W. Siebert, 1993, *The Economics of Earnings*, Cambridge University Press.
- Prioux F., 2005, « Recent Demographic Developments in France », *Population-E*, 60(4), pp. 371-414.
- 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.
- Robert-Bobbée I., 2006, « Ne pas avoir eu d'enfant : plus fréquent pour les femmes les plus diplômées et les hommes les moins diplômés », in Insee, *France, portrait social*.
- Sofer C., 1990, « La répartition des emplois par sexe : capital humain ou discrimination ? », *Économie et prévision*, n° 92-93, pp. 77-85.
- Stratton L., 1995, « The effect interruptions in work experience have on wages », *Southern Economic Journal*, 61(4), pp. 955-70.
- Ulrich V., 2009, « La mobilité des métiers : 30 % des personnes en emploi en 1998 avaient changé de métier en 2003 », Dares, *Premières informations, premières synthèses*, n° 05.3.
- Ulrich V. et S. Silberman, 2007, « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années », Dares, *Premières informations, premières synthèses*, n° 39.3.
- Waldfoegel J., 1997, « The effect of children on women's wages », *American Sociological Review*, 62(2), pp. 209-17.
- Waldfoegel J., 1998, « Understanding the "family gap" in pay for women with children », *Journal of Economic Perspectives*, 12(1), pp. 137-56.

