

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du CEE, avril 2014, numéro

112 *cee*
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

L'IMPACT SALARIAL DE LA MATERNITÉ : UNE COMPARAISON PUBLIC-PRIVÉ

Chloé Duvivier, Mathieu Narcy
Centre d'études de l'emploi

À la naissance d'un enfant, de nombreuses mères changent de situation professionnelle : passage à temps partiel, interruptions de carrière, etc. Ces changements ne sont pas sans conséquences sur leur rémunération. Certains employeurs proposent cependant des mesures permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle, ce qui évite parfois aux mères des transitions coûteuses pour leur carrière et leur rémunération. En France, l'offre de mesures de conciliation reste néanmoins très inégale d'un employeur à l'autre, notamment entre les secteurs public et privé.

L'étude présentée ici compare les effets contrastés de la maternité sur la rémunération des mères dans le public et le privé et tente d'en comprendre les raisons. Au sein des deux secteurs, les mères de deux enfants ou plus perçoivent des salaires mensuels plus faibles que les femmes sans enfant, principalement parce qu'elles effectuent moins d'heures. Cependant, la maternité a un effet plus marqué pour les salariées du privé, car les interruptions d'activité y sont plus fréquentes et plus pénalisantes.

Au sein des couples, les responsabilités familiales incombent encore largement aux femmes. La naissance d'un enfant conduit ainsi un grand nombre d'entre elles à modifier leur situation professionnelle : passage à temps partiel, prise d'un congé parental, changement d'emploi, etc. En France, près de 55 % des mères déclarent avoir connu un changement de situation professionnelle en raison de la naissance de leur troisième enfant, contre moins de 10 % des pères (Pailhé, Solaz, 2007). L'arrivée d'un enfant influence donc de manière importante la trajectoire professionnelle des salariées, en particulier par son impact sur le salaire.

De nombreux travaux ont étudié l'écart de salaire horaire entre les mères et les femmes sans enfant, également appelé *family wage gap*. Ils concluent de façon quasi unanime que la maternité engendre une perte de salaire allant de 5 à 7 % en Scandinavie à 16 à 26 % en Allemagne. Plusieurs raisons ont été avancées pour expliquer cette

pénalité salariale. D'une part, les interruptions de carrière suite à la naissance d'un enfant empêchent les femmes de consolider leur expérience professionnelle et sont même susceptibles de conduire à une obsolescence de leurs compétences. D'autre part, afin de rendre plus compatibles vie familiale et vie professionnelle, certaines salariées peuvent être amenées à changer d'entreprise pour ajuster leurs conditions de travail (type d'horaires, lieu de travail). Non seulement elles y perdent ainsi le bénéfice de l'ancienneté accumulée, mais cette adaptation des conditions de travail peut également se faire au prix d'une rémunération plus faible. En outre, les mères peuvent être victimes de discrimination de la part de leur hiérarchie.

À quelques rares exceptions près (par exemple, Nielsen *et al.* [2004] pour la Scandinavie), les études existantes ont analysé le *family wage gap* sans distinguer les secteurs public et privé. Pourtant, en France, cette distinction s'impose dans la mesure où le secteur public, au sein

duquel les femmes sont très présentes, offre davantage de possibilités de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle que le secteur privé (Lanfranchi, Narcy, 2013). Les salariées du public bénéficient notamment d'aides financières plus importantes pour la garde de leurs enfants et peuvent adapter plus facilement leurs horaires à la prise en charge de ces derniers. Par conséquent, après la naissance d'un enfant, les mères du public et du privé n'effectuent pas les mêmes transitions professionnelles, ce qui est susceptible d'affecter différemment leur niveau de rémunération.

● La maternité plus pénalisante dans un secteur que dans l'autre ?

Il existe plusieurs raisons pour lesquelles la maternité pourrait être moins pénalisante dans le public que dans le privé. Tout d'abord, comme le révèle le tableau 1, les mères du public interrompent moins fréquemment et moins longtemps leur carrière que celles du privé, quel que soit le rang de naissance des enfants. Par exemple, alors que 33 % des salariées du public suspendent leur activité à la naissance de leur troisième enfant, c'est le cas de 45 % des salariées du privé. En outre, l'interruption est, selon toute vraisemblance, moins pénalisante dans le secteur public où la progression salariale dépend en grande partie de l'ancienneté accumulée. Ensuite, les mères du public, qui bénéficient de plus de mesures de conciliation (notamment des systèmes de garde), pourraient se consacrer davantage à leur carrière et accéder ainsi plus facilement aux postes à responsabilités. En outre, un employeur pourrait être plus enclin à promouvoir une femme à un poste de direction, sachant que celle-ci bénéficiera d'un système de garde adéquat. Enfin, le devoir d'exemplarité du secteur public en matière d'égalité professionnelle et l'indexation du salaire des fonctionnaires sur une grille indiciaire devraient limiter les possibilités de discrimination salariale.

Cependant, certaines mesures de conciliation, davantage offertes par le secteur public, pourraient à l'inverse avoir un impact négatif sur le niveau de salaire des mères. Ainsi, les femmes du secteur public subirait une pénalité plus importante que celles du privé, en raison d'un éventuel effet pervers de ces mesures. Tout d'abord, d'après le tableau 1, les mères sont significativement plus nombreuses à passer à temps partiel suite à la naissance d'un enfant dans le secteur public, où cet aménagement est de droit pour tout agent qui en fait la demande. En effet, alors que seulement une femme sur dix passe à temps partiel à la naissance de son deuxième enfant dans le privé, c'est le cas d'une femme sur cinq dans le public. Or, le passage à temps partiel implique une perte de pouvoir d'achat conséquente. De plus, travailler à temps partiel pendant plusieurs années ralentit

généralement la progression salariale des personnes concernées, puisqu'elles ont une probabilité plus faible de suivre des formations et d'être promues.

Par ailleurs, certaines mesures de conciliation pourraient freiner l'accès des mères aux postes à responsabilités. Ainsi, un employeur pourrait être moins enclin à promouvoir une mère à ce type de poste sachant qu'elle peut bénéficier, par exemple, d'autorisations d'absence pour enfant malade (mesure plus répandue dans le public).

● Avoir deux enfants ou plus est davantage pénalisé dans le secteur privé

Pour comparer l'ampleur et les facteurs explicatifs du *family wage gap* entre les secteurs public et privé français, nous exploitons les données issues de l'enquête *Familles & Employeurs* réalisée par l'Ined et l'Insee en 2004-2005 (encadré 1) et mettons en œuvre une stratégie d'estimation en trois étapes (encadré 2).

Encadré 1

L'ENQUÊTE FAMILLES & EMPLOYEURS

L'enquête *Familles & Employeurs*, représentative à l'échelle nationale, possède plusieurs intérêts. Tout d'abord, elle fournit des informations rétrospectives sur les différentes situations professionnelles qu'ont connues les enquêtés (emploi, chômage, inactivité) depuis leur premier emploi et jusqu'à la date de l'enquête. Ensuite, chaque enquêté est tenu de préciser s'il a effectué une transition professionnelle l'année suivant la naissance de chacun de ses enfants et si cette transition était effectivement liée à cette naissance.

Ainsi, en confrontant le calendrier rétrospectif des mères avec leurs réponses sur le type de transition effectué suite à la naissance d'un enfant, nous sommes en mesure de déterminer si leurs changements de situation professionnelle l'année suivant une naissance en sont ou non la conséquence directe. Enfin, la richesse des données mobilisées permet de considérer la quasi-totalité des facteurs explicatifs potentiels du *family wage gap* : réduction de l'offre de travail des mères (par réduction du temps travaillé), interruptions de carrière, ajustement des conditions de travail (type d'horaires, lieu de travail) et moindre accès aux postes à responsabilités.

Notre échantillon se compose de 3 140 femmes âgées de 20 à 49 ans, parmi lesquelles 905 ne travaillent pas en 2004, 710 travaillent dans le secteur public et 1 525 dans le secteur privé. Le secteur public regroupe les salariés de l'État, des collectivités locales, des HLM et des hôpitaux publics.

Encadré 2

STRATÉGIE D'ESTIMATION

Pour comparer l'ampleur du *family wage gap* entre les secteurs public et privé, nous estimons des équations de salaire mensuel séparément au sein de chaque secteur et prenons en compte deux problèmes méthodologiques majeurs (Duvivier, Narcy, 2014). D'une part, à partir de l'estimation d'un modèle probit bivarié avec sélection, nous corrigeons les effets de sélection résultant non seulement du choix du secteur mais également de la décision de travailler ou non. D'autre part, nous tenons compte du fait que les femmes ont probablement des caractéristiques inobservables (comme, par exemple, l'ambition et l'envie de faire carrière) qui sont corrélées positivement avec le salaire et négativement avec la probabilité d'avoir des enfants.

1) Pour évaluer la pénalité « totale » associée à la maternité, nous estimons une première équation de salaire en contrôlant uniquement les déterminants du salaire supposés être non affectés par la maternité (spécification 1 : l'âge, le statut marital, le fait d'être immigré, le niveau de diplôme, l'ancienneté dans l'emploi, l'expérience potentielle, la catégorie socioprofessionnelle, le fait d'avoir un emploi précaire, le secteur d'activité, le fait de résider en Île-de-France et la taille de l'établissement).

Tableau 1. Principales transitions professionnelles des mères à la naissance d'un enfant selon qu'elles appartiennent au secteur public ou privé

	Privé	Public
Part des mères interrompant leur carrière (%)		
Suite à une première naissance	11,3	7,0
Suite à une deuxième naissance	22,6	14,0
Suite à une troisième naissance	44,6	32,6
Durée d'interruption (en années)		
Suite à une première naissance	3,8	4,1
Suite à une deuxième naissance	2,7	1,8
Suite à une troisième naissance	3,4	2,8
Part des mères passant à temps partiel (%)		
Suite à une première naissance	4,1	5,7
Suite à une deuxième naissance	9,7	20,8
Suite à une troisième naissance	6,2	16,3

Source : Ined-Insee, *Familles & Employeurs*, 2004-2005.

2) Pour déterminer l'importance respective des trois facteurs explicatifs potentiels de cette pénalité « totale », nous les ajoutons un par un à la spécification 1 (parties B, C et D du tableau 2). Par exemple, pour évaluer dans quelle mesure les salaires plus faibles perçus par les mères s'expliquent par le fait que celles-ci interrompent leur activité suite à une naissance, nous rajoutons à la spécification 1 la durée totale d'interruption pour maternité. L'interruption de carrière sera une explication du *family wage gap* d'autant plus importante que la neutralisation de son effet sur les salaires entraîne une diminution importante de la pénalité « totale » estimée.

3) Pour évaluer la pénalité « nette » associée à la maternité, nous ajoutons à la spécification 1 les trois facteurs explicatifs potentiels considérés. Cela permet de déterminer si, même à temps de travail, durée d'interruption, responsabilités et conditions de travail équivalents, les mères perçoivent encore des salaires plus faibles que les femmes sans enfant.

La première consiste à évaluer, au sein de chaque secteur, la pénalité « totale » associée à la maternité, c'est-à-dire la perte de pouvoir d'achat engendrée par le fait d'avoir des enfants. Dans une deuxième étape, nous étudions l'importance respective de trois facteurs potentiellement déterminants de cette pénalité « totale » : réduction de l'offre de travail, interruption de carrière et « autres facteurs » (moindre accès aux postes à responsabilités et ajustement des conditions de travail). Enfin, la troisième étape consiste à évaluer, au sein de chaque secteur, la pénalité « nette » associée à la maternité, c'est-à-dire l'écart

de salaire entre les mères et les femmes sans enfant qui est susceptible de persister même lorsque les effets de ces trois facteurs sur les salaires sont neutralisés. Le tableau 2 révèle qu'en France seules les mères de deux enfants et plus perçoivent un salaire mensuel net significativement plus faible que les salariées sans enfant. Cependant, cette pénalité « totale » associée aux enfants est nettement plus élevée dans le secteur privé que dans le secteur public. En effet, si les mères de deux enfants dans le secteur public perçoivent un salaire mensuel moyen inférieur d'environ 6 % à celui des femmes sans enfant, ce salaire est inférieur de près de 12 % dans le privé. De même, la pénalité « totale » associée à trois enfants ou plus s'élève à près de 25 % dans le privé et environ 16 % dans le public.

● La maternité est plus pénalisante dans le secteur privé en raison des interruptions de carrière

Si l'on compare l'importance respective des différentes causes du *family wage gap* entre les deux secteurs (voir les parties B, C et D du tableau 2 et la figure)¹, on constate que, au sein de chacun d'entre eux, cet écart résulte principalement du fait que les mères effectuent moins d'heures de travail que les salariées sans enfant (figure). Dans le secteur public, la pénalité « totale » résulte même essentiellement de cette réduction de l'offre de travail, puisqu'à durée travaillée identique les mères et les femmes sans enfant ne perçoivent pas de salaires significativement différents (partie B du tableau). En revanche, dans le secteur privé, même à temps de travail équivalent, les mères de deux enfants perçoivent des salaires inférieurs de 4,4 % à ceux des

Tableau 2. Effet estimé de la maternité sur le salaire mensuel net des femmes (référence : aucun enfant)

	Public		Privé	
	Coefficient	Écart-type	Coefficient	Écart-type
A- Pénalité totale (spécification 1)				
1 enfant	-0,016	(0,029)	0,005	(0,024)
2 enfants	-0,061*	(0,033)	-0,119***	(0,062)
3 enfants ou plus	-0,159***	(0,049)	-0,249***	(0,048)
B- Pénalité en contrôlant pour l'offre de travail				
1 enfant	0,007	(0,021)	0,015	(0,020)
2 enfants	0,006	(0,025)	-0,044*	(0,024)
3 enfants ou plus	0,022	(0,034)	-0,101***	(0,035)
C- Pénalité en contrôlant pour les interruptions de carrière				
1 enfant	-0,022	(0,031)	0,007	(0,026)
2 enfants	-0,057	(0,033)	-0,083***	(0,030)
3 enfants ou plus	-0,121**	(0,049)	-0,153***	(0,047)
D- Pénalité en contrôlant pour les autres facteurs				
1 enfant	-0,013	(0,031)	0,005	(0,025)
2 enfants	-0,049	(0,033)	-0,109***	(0,030)
3 enfants ou plus	-0,141***	(0,043)	-0,232***	(0,047)
E- Pénalité « nette »				
1 enfant	0,011	(0,025)	0,019	(0,020)
2 enfants	0,013	(0,027)	-0,024	(0,026)
3 enfants ou plus	0,029	(0,036)	-0,054	(0,038)

Source : Ined-Insee, *Familles & Employeurs*, 2004-2005.

Note : Les écart-types sont présentés entre parenthèses. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

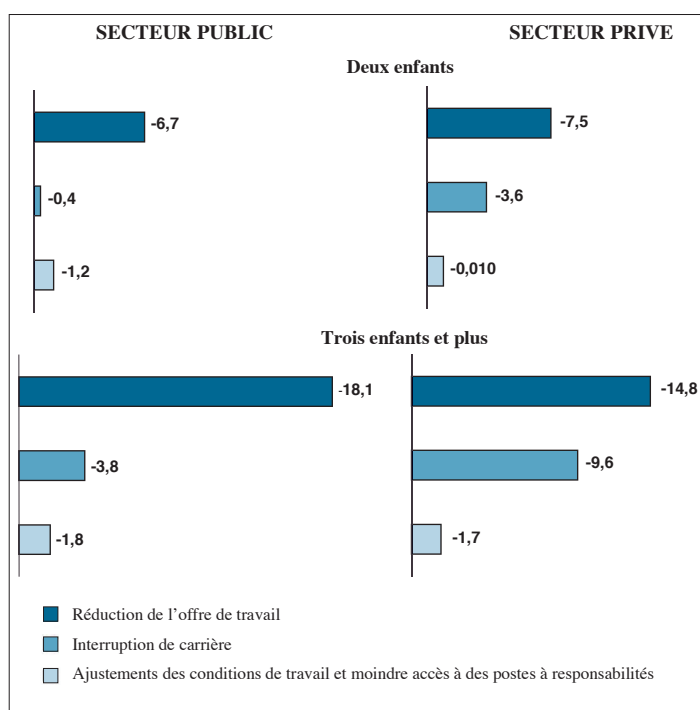
Lecture : Au sein du secteur public, les mères de trois enfants ou plus perçoivent en moyenne un salaire mensuel net plus faible de 15,9 % par rapport aux femmes sans enfant. Lorsqu'est neutralisé l'effet des interruptions de carrière, cette pénalité diminue à 12,1 %. Lorsque les trois facteurs explicatifs du *family wage gap* sont pris en compte, cette pénalité ne s'élève plus qu'à 2,9 % et n'est plus significative.

¹ Comme il n'existe pas de pénalité salariale significative associée à la présence d'un enfant (tableau 2), la figure n'expose que l'importance des explications de la pénalité associée à deux enfants ou plus.

femmes sans enfant, et les salariées ayant trois enfants ou plus des salaires inférieurs de 10,1 % (partie B).

Dans le secteur privé, les interruptions de carrière expliquent également une grande partie de l'écart salarial entre mères et femmes sans enfant (figure). Ce résultat provient, d'une part, du fait que les mères du privé interrompent fréquemment leur activité et, d'autre part, que cette interruption est davantage pénalisée dans le secteur privé. En effet, puisque les carrières dépendent principalement de l'ancienneté dans le secteur public, les effets liés à une expérience professionnelle réduite et à l'éventuelle obsolescence des compétences y sont vraisemblablement plus limités. Par ailleurs, le moindre accès des mères aux postes à responsabilités et les ajustements de conditions de travail ne sont pas des déterminants importants du *family wage gap* en France et jouent un rôle similaire dans chacun des secteurs (figure).

Comparaison de l'importance des différentes explications de la pénalité « totale » associée à la maternité entre les secteurs public et privé



Source : Ined-Insee, *Familles & Employeurs*, 2004-2005.

Note : L'importance de l'effet « offre de travail », pour une deuxième naissance, dans le public (-6,7) est obtenue, à partir du tableau 2, en retranchant 0,006 (partie B) à -0,061 (partie A) et en multipliant par 100.

Lecture : L'introduction des variables d'offre de travail induit une baisse de 6,7 points de pourcentage de la pénalité « totale » associée à deux enfants dans le secteur public et de 7,5 points de pourcentage dans le privé.

Enfin, à temps de travail, durée d'interruption, responsabilités et conditions de travail identiques, les mères ne sont pas significativement moins rémunérées que les femmes sans enfant (pénalité « nette », partie E du tableau 2). Si cette absence de pénalité « nette » est souvent interprétée comme la preuve qu'il n'existe pas de comportement discriminatoire à l'égard des mères, les résultats obtenus ici ne permettent pas de conclure sur ce point. En effet, l'analyse menée neutralise potentiellement l'effet sur les salaires d'éventuels comportements discriminatoires comme, par exemple, le moindre accès des mères aux postes à responsabilités qui peut tout aussi bien provenir d'un choix délibéré que d'une volonté de leur employeur. Plus généralement, il ne nous est pas possible de déterminer si les changements professionnels des mères résultent d'un véritable choix ou bien s'ils sont imposés par le contexte professionnel et/ou familial.

* * *

Encourager le développement de mesures de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle dans le privé permettrait aux salariées de ce secteur d'interrompre moins fréquemment et moins longtemps leur carrière à la naissance d'un enfant, limitant ainsi les effets néfastes de la maternité sur leur salaire. Il est néanmoins essentiel de veiller à ce que les mesures de conciliation mises en place n'incitent pas les mères à réduire encore davantage leur offre de travail, car ce choix constitue la principale cause de leur plus faible rémunération par rapport aux femmes ayant au plus un enfant. Pour cela, il faudrait qu'au sein des couples les pères bénéficient également de ces mesures de conciliation. Adoptée par l'Assemblée nationale en janvier 2014, la loi sur la réforme du congé parental s'inscrit dans cette perspective. En effet, en incitant les pères à interrompre leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, cette réforme² a pour objectif de répartir de manière plus égalitaire la durée du congé parental au sein du couple.

RÉFÉRENCES

- Duvivier C., Narcy M.**, 2014, « Effet de la maternité sur la rémunération des mères et facteurs explicatifs : une comparaison public-privé », CEE, *Document de travail*, n° 170-1.
- Lanfranchi J., Narcy M.**, 2013, "Female Overrepresentation in Public and Nonprofit Sector Jobs: Evidence from a French National Survey", *Non-profit and Voluntary Sector Quarterly*. DOI:10.1177/0899764013502579.
- Nielsen H.S., Simonsen M., M. Verner**, 2004, "Does the Gap in Family-friendly Policies Drive the Family Gap?", *Scandinavian Journal of Economics*, 106, p. 721-744.
- Pailhé A., A. Solaz**, 2007, « Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants », *Recherches et Prévisions*, n° 90, p. 5-16.

² Elle prévoit que les parents d'un seul enfant, qui bénéficient déjà d'un congé parental de six mois, puissent doubler la durée de ce congé à condition que les six mois supplémentaires soient pris par le second parent. À partir de deux enfants, la durée du congé sera maintenue à trois ans à condition que six mois soient pris par le second parent. Dans le cas contraire, le congé sera raccourci de six mois.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : www.cee-recherche.fr
Elles sont également disponibles via la lettre électronique flash.cee, ainsi que sur le compte Twitter [@CeeEtudesEmploi](https://twitter.com/CeeEtudesEmploi).

Centre d'études de l'emploi

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - Mèl : cee@cee-recherche.fr - site : www.cee-recherche.fr

Directeur de publication : Jean-Louis Dayan - Conseillère scientifique : Carole Tuchsirer - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat

Conception technique et visuelle : Horizon - Imprimerie : Horizon C.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 1407-092 - Août 2014 - ISSN : 1767-3356