

Les pénalités salariales liées à la maternité

Transcription de la discussion avec Pierre Pora

Programme d'études sur le genre : Bienvenue dans Genre, etc., le podcast de Sciences Po consacré aux questions de genre, d'inégalité, et de discrimination.

Quand un bébé arrive dans une famille, le quotidien et l'organisation de ses parents évoluent. Comment est-ce que l'arrivée d'un enfant affecte concrètement la carrière professionnelle des femmes et des hommes en France ? Aujourd'hui nous en parlons avec Pierre Pora, qui est économiste, responsable de la section "Situations et dynamiques familiales" de l'Institut national de la statistique et des études économiques (l'Insee), et qui est aussi affilié au Centre de recherche en économie et statistique (le CREST), et à l'Institut national d'études démographiques (l'Ined). Avec un collègue économiste, Lionel Wilner, ils ont publié un article dans la revue américaine qui s'appelle *Industrial and Labor Relations Review* un article sur les *child penalties*. En d'autres termes : sur les conséquences de l'arrivée d'un enfant sur le salaire de ses parents.

Bonjour Pierre Pora.

Pierre Pora : Bonjour.

Programme d'études sur le genre : Alors pour commencer, est-ce que vous pourriez nous expliquer ce que c'est, ce que sont, ces *child penalties* ? Les chercheurs parlent parfois aussi de *motherhood penalties*, de *family gap* ... j'ai essayé de trouver un équivalent à la formule en français je crois qu'on parlerait de "pénalités liées aux enfants" ou de "pénalité parentale". Est-ce que vous pourriez nous expliquer ce que c'est ce concept ?

Pierre Pora : Alors ce qu'on appelle en recherche le *child penalty* ou *motherhood penalty*, c'est, en somme, l'effet négatif de la parentalité sur les carrières des femmes au sens large. En clair, c'est le décrochage professionnel que beaucoup de femmes connaissent à partir du moment où elles deviennent mères. Alors c'est un phénomène qui n'est évidemment pas nouveau, mais il a attiré une attention assez neuve en économie pour deux grandes raisons. D'abord parce que l'étude des inégalités de genre sur le marché du travail s'est élargie au-delà de l'étude des discriminations directes. C'est vrai qu'historiquement on avait tendance à se concentrer sur la question de savoir si pour un même travail les employeurs pouvaient rémunérer différemment les femmes et les hommes. Alors, ces discriminations existent toujours, et ça reste une question qui est importante, mais aujourd'hui la recherche examine aussi des décisions des individus, des ménages, par exemple le choix de travailler ou non, d'accepter un emploi plus ou moins loin de chez soi, ou encore de passer à temps partiel plutôt qu'à temps complet. Et pour étudier ça il va falloir aller au-delà de la dimension du salaire horaire, qui correspond vraiment à l'idée qu'on a du prix qu'on assigne à un travail, qui est le même pour les hommes et pour les femmes. Et on va regarder vraiment l'ensemble des revenus du travail, y compris éventuellement zéro euro pour les personnes qui sont sans emploi.

Et la deuxième raison pour laquelle il y a vraiment cette attention pour le *child penalty* aujourd'hui, c'est que les recherches actuelles, en fait, ont vraiment montré qu'il y avait un impact très fort des contraintes familiales et conjugales sur les carrières des femmes. Et voilà, la littérature du *child penalty*, finalement sa contribution majeure aujourd'hui, c'est de montrer que dans les pays développés la quasi totalité des inégalités de genre sur le

marché du travail s'explique aujourd'hui par le *child penalty* : donc ce décrochage des carrières des femmes au moment de l'arrivée des enfants. En fait, avant la parentalité, les inégalités entre femmes et hommes sont finalement plutôt assez faibles, notamment parce que aujourd'hui dans les pays développés les femmes sont plutôt plus diplômées que les hommes. Et tout ce qui se passe d'important c'est vraiment ce qui se passe lié au moment où les enfants arrivent.

Programme d'études sur le genre : Et est-ce que les économistes arrivent à expliquer cet écart salarial qui se crée entre les femmes et les hommes au moment de la naissance d'un enfant ?

Pierre Pora : Oui alors, cet effet négatif de la parentalité sur des carrières des femmes, relativement à ce qu'elles auraient sans enfants, ou à ce qui se passe chez les hommes, il est surtout interprété comme un effet lié à ce qu'on appelle l'offre de travail. Ce qui signifie qu'à l'arrivée d'un enfant, les femmes vont avoir tendance à se retirer davantage du marché du travail, à passer davantage à temps partiel plutôt qu'à temps plein, ou encore à privilégier des employeurs plus proches de leur domicile ou qui offrent des conditions de travail plus flexibles du point de vue des horaires par exemple. C'est pas forcément une question de discrimination directe de la part des employeurs, même si ça existe aussi, mais c'est vraiment plutôt un ajustement qui se passe du côté des ménages et des familles. Schématiquement il y a un peu deux grandes explications économiques à cet ajustement.

Alors la première, historiquement, c'était vraiment un argument lié à la spécialisation économique. Cet argument il repose sur l'idée que dans un couple il peut être économiquement efficace qu'un des partenaires se consacre à l'éducation des enfants, tandis que l'autre va se consacrer uniquement à sa carrière. En fait c'est vraiment une théorie qui a été appliquée aux ménages et aux familles par Gary Becker, mais qui au départ un argument sur le commerce international entre les pays qui est très ancien en économie. Donc ça c'est vraiment l'argument sur la spécialisation économique.

L'autre explication qu'on trouve aujourd'hui, et qui est peut-être la plus importante, c'est une explication qui va plutôt mettre l'accent sur les normes de genre, et qui va considérer que ces ajustements qui se passent au moment de l'arrivée des enfants ils vont refléter plutôt une volonté des ménages et des familles – consciente ou inconsciente – de se conformer à des rôles de genre qui peuvent être transmis au sein de la famille de génération en génération, mais aussi transmis par l'entourage, par exemple amical, les collègues, ou peut-être la société de façon plus générale.

Je pense qu'aujourd'hui on peut dire que c'est plutôt la seconde explication qui est la plus convaincante. Alors, il y a un certain nombre de raisons pour lesquelles on croit aujourd'hui plus à cette seconde explication. D'abord, parce qu'il y a quand même pas mal d'études aujourd'hui qui remettent en question l'idée de la spécialisation comme quelque chose de très courant et très efficace. Par exemple le *child penalty* est pratiquement le même entre des familles qui ont des enfants adoptifs, et les familles qui ont des enfants biologiques. Alors que si on pense à l'argument de la spécialisation, dans le cas des enfants adoptifs il n'y a pas cet avantage productif biologique des femmes qui est vraiment lié à la reproduction biologique, à l'allaitement par exemple. L'autre argument qu'on peut avoir c'est que par exemple dans les couples où la femme est beaucoup plus diplômée que l'homme, normalement, économiquement, ça serait en fait plus efficace que ce soit plutôt l'homme qui se retire du marché du travail, et c'est pas vraiment ce qu'on observe. Et enfin, si cet argument de spécialisation allait vraiment jusqu'au bout, on devrait avoir des effets très

importants de politique familiale liés, par exemple, au congé parental, ou à la disponibilité de places en crèche, et de différents modes de garde plus accessibles financièrement. Et dans ce cas là ça devrait permettre éventuellement aux femmes de moins se retirer du marché du travail. Et c'est pas non plus vraiment quelque chose qu'on observe empiriquement.

Du coup on va avoir plutôt tendance à rejeter cette hypothèse de l'efficacité de la spécialisation économique, et plutôt mettre l'accent sur les normes. Mais même une fois qu'on a dit "bon c'est plutôt les normes", on n'est pas complètement arrivé jusqu'au bout. Parce que une fois qu'on a dit que c'était les normes, on a quand même envie de savoir c'est quoi exactement ces normes, comment elles sont transmises, pour pouvoir concevoir des interventions de politiques publiques efficaces qui changent vraiment les comportements.

Programme d'études sur le genre : Je pense qu'on reviendra à la fin sur cette question des politiques publiques.

Donc, vous et votre collègue vous avez voulu faire une mesure de ces *child penalties* en France et vous avez utilisé deux panels : un panel de l'Insee, le panel des Déclarations Annuelles de Données Sociales, le DADS, qui rassemble des informations données chaque année par toutes les entreprises en France qui emploient des salariés. Et ce panel DADS il est apparié avec une deuxième base de données qui s'appelle l'EDP, pour Échantillon Démographique Permanent, qui vous permet d'avoir des informations plutôt socio-démographiques. Et donc ces deux panels vous les mettez ensemble, et il vous permettent de regarder d'un côté ce qui se passe pour des individus dans leur vie familiale – par exemple est-ce qu'ils vont avoir un enfant –, et d'un autre côté ce qui se passe dans leur travail – est-ce qu'ils sont payés plus, est-ce qu'ils passent à temps partiel par exemple. Donc votre échantillon en associant toutes ces données à la fin il comporte 150 000 personnes. Et à partir de tout ça de nombreuses équations, de nombreux calculs, et des calculs de différence de différence, vous réussissez à calculer la *child penalty* en France. Donc maintenant dites nous : est-ce que le salaire des femmes en France baisse vraiment lorsqu'elles ont un enfant ? Si oui, de combien et pourquoi ?

Pierre Pora : Alors oui tout à fait. Ce que nous faisons c'est que nous comparons les trajectoires professionnelles de femmes qui ont leur premier enfant à un moment donné, avec celles d'autres femmes qui soit n'ont jamais d'enfant, soit vont avoir leur premier enfant relativement plus tard. Et en fait avant la naissance du premier enfant les deux groupes ont des trajectoires extrêmement similaires sur le marché du travail. Et, en revanche, à partir du moment où un enfant arrive, il y a une nette divergence entre les deux groupes qui apparaît, qu'on interprète comme l'effet de la parentalité sur les trajectoires professionnelles. Ce qui suppose, *grosso modo*, que les femmes ne choisissent pas de devenir mères à un moment où elles anticipent qu'elles vont avoir une trajectoire professionnelle moins favorable.

Quand on considère vraiment l'ensemble des revenus salariaux, c'est-à-dire y compris en comptant zéro euro de revenu salarial pour les femmes qui se retirent du marché du travail, et en prenant en compte les temps partiels comme une fraction d'un temps plein, on voit que l'effet de la parentalité est vraiment très marqué. Sur la période que nous étudions, qui s'étend de la fin des années 1990 jusqu'à 2015, devenir mère conduit en moyenne à une baisse de revenus salariaux d'environ un tiers 5 ans après la naissance du premier enfant, et encore un cinquième 10 ans après l'arrivée du premier enfant.

Ces pertes ne s'expliquent pas principalement par une baisse du salaire horaire — qui est vraiment le prix d'une heure de travail – bien qu'on observe quand même une diminution

moyenne de l'ordre de 4% du salaire horaire. En fait, elles sont surtout dues à deux phénomènes : d'un côté un retrait du marché du travail qui est assez important, et d'autre part un passage à temps partiel pour une part significative de celle qui reste un emploi salarié.

Programme d'études sur le genre : Et est-ce que toutes les femmes elles sont touchées de la même manière par ces *child penalties* ?

Pierre Pora : Non. Une contribution importante de notre travail c'est en effet de montrer que les pertes de revenus salariales liées à la parentalité sont très inégalement réparties. En France, toutes les mères ne subissent pas du tout les mêmes pertes de revenus, on est vraiment loin d'une situation où chaque femme verrait son revenu baisser d'un tiers 5 ans après la naissance de son premier enfant.

Pour le montrer dans ce travail nous avons classé les femmes selon leurs salaires horaires avant la naissance, en fait en considérant que ces salaires reflètent le type de rémunération auquel elles pourraient prétendre si elles restaient sur le marché du travail en maintenant leur activité. Cette approche nous permet de montrer que les femmes aux salaires les plus élevés subissent des pertes de revenus salariales moindres que les autres. Typiquement, 5 ans après l'arrivée du premier enfant pour les femmes qui peuvent prétendre aux salaires les plus élevés, ces pertes sont de l'ordre de 17% 5 ans après l'arrivée du premier enfant, 9% 10 ans après cette arrivée. À l'opposé, les femmes qui, elles, peuvent prétendre plutôt aux salaires les plus bas, vont avoir des pertes de revenus salariaux qui vont atteindre 39% 5 ans après la naissance du premier enfant, et se maintenir encore à 25% 10 ans après.

Ces différences correspondent principalement à quelque chose qui se passe sur le retrait du marché du travail et sur le passage à temps partiel, plutôt que sur une baisse de salaire horaire qui serait plus forte pour les femmes qui prétendent aux salaires les plus bas. Ce qui s'explique notamment par le fait que de toute façon pour ces femmes-ci il y a la contrainte du SMIC qui fait que leurs salaires ne peuvent en réalité pas descendre beaucoup plus.

Donc la différence vraiment principale entre ces deux extrémités du marché du travail elle tient à ce que les femmes qui prétendent au salaire les moins favorables vont avoir tendance à beaucoup plus se retirer du marché du travail, et éventuellement passer plus à temps partiel.

Programme d'études sur le genre : Et on explique ça avec vos données ? C'est à dire que les femmes qui gagnent le moins d'argent dans leur travail, elles vont plus se retirer du marché du travail, on a une explication ?

Pierre Pora : Oui, tout à fait. Ce que nous faisons, c'est que nous interprétons cette différence à travers ce que les économistes vont appeler le coût d'opportunité du temps. Alors, ce que désigne ce concept c'est la valeur de ce à quoi on renonce lorsqu'on choisit une activité qui ne semble pas avoir de prix explicite.

Appliquée à la parentalité, il n'existe, par exemple, pas de marché sur lequel on pourrait fixer le prix de ce que c'est que passer une heure à s'occuper de l'éducation de ses enfants. Pourtant cette heure a un coût implicite : c'est une heure qui aurait pu être consacrée à une autre activité qui, peut-être, elle, va avoir un prix explicite. Et ici c'est notamment le cas du travail rémunéré, puisque son prix est fixé tout simplement par le salaire horaire auquel on peut prétendre. Donc ce salaire horaire va ici jouer ce rôle central de coût d'opportunité, parce qu'il correspond à ce qu'une femme aurait pu gagner en travaillant, plutôt qu'en

passant davantage de temps à s'occuper de ses enfants. Ce coût va donc être très variable d'une femme à une autre, et notamment il n'est pas du tout le même pour les femmes qui peuvent prétendre aux salaires les plus élevés, plutôt qu'à celles qui se retrouvent sur des emplois peu qualifiés et moins rémunérés. Pour les femmes qui peuvent prétendre au salaire les plus favorables, ce coût va être en fait beaucoup plus important, puisqu'en renonçant à une heure de travail salarié pour s'occuper de leurs enfants, elles doivent en fait renoncer à une rémunération qui est beaucoup plus importante. À l'inverse, pour celles dont les salaires sont les plus faibles, ce coût est moindre, ce qui va les rendre plus susceptibles de réduire leur activité professionnelle ou de se retirer temporairement du marché du travail. Dans le contexte français, en fait, ce phénomène va être peut-être encore plus renforcé par certains aspects de la politique familiale, en particulier les allocations liées au congé parental. Ces allocations, comme la PreParE aujourd'hui, offrent une rémunération qui est en fait uniforme aux parents qui arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants, et qui, en particulier, ne dépendent pas des salaires auxquels ils peuvent prétendre sur le marché du travail. Par exemple, la PreParE aujourd'hui s'élève à en gros 450€ par mois pour un parent – bon, presque toujours une mère – qui se retire complètement du marché du travail. Alors, si on réfléchit comme ça on se dit que pour une femme qui est proche du SMIC, c'est 450€, auxquels on peut éventuellement ajouter les frais de garde qu'elle ne va pas avoir besoin de dépenser puisqu'elle reste à s'occuper de ses enfants chez elle et à s'impliquer dans leur éducation, effectivement ça va pouvoir représenter une option qui est économiquement intéressante. À l'opposé, pour une femme qui peut prétendre à un salaire vraiment élevé cette allocation va être beaucoup moins attractive, d'autant plus qu'il va falloir en plus qu'elle ait des dépenses liées à des frais de garde.

De plus, en fait, il y a déjà cet effet que l'allocation est la même pour tout le monde, et en plus cette prestation est soumise à un plafond de ressources ce qui fait qu'elle exclut, en plus, les couples qui peuvent prétendre aux revenus les plus élevés. Donc ça va encore renforcer ce phénomène qu'on interprète comme étant le coût d'opportunité du temps lié au salaire auquel les unes et les autres peuvent prétendre sur le marché du travail.

Programme d'études sur le genre : Et depuis tout à l'heure on parle des femmes et du fait que l'arrivée d'un enfant va faire que, relativement à une femme qui n'a pas d'enfant, elle va perdre du salaire, mais on n'a pas encore parlé des hommes. Qu'est-ce que ça donne de leur côté ? Est-ce que eux aussi quand un enfant arrive avec eux, dans leur famille, quand ils ont un enfant, est-ce que leur salaire va aussi baisser ?

Pierre Pora : Alors non, justement, pas du tout. Si le *child penalty* contribue autant aux inégalités de genre, c'est parce que la parentalité a peu ou pas d'impact sur les trajectoires professionnelles des hommes. Alors selon les pays, les études, on trouve généralement des effets proches de zéro, certains travaux montrent des effets légèrement positifs ou légèrement négatifs.

Dans notre analyse sur le cas français, nous estimons que la parentalité a plutôt des effets légèrement positifs pour les hommes. Ce qui se traduit par une participation un peu plus forte au marché du travail, et peut-être des salaires horaires légèrement supérieurs. Mais l'ampleur de ces effets reste très faible par rapport à l'effet négatif sur les femmes. Au total, si les inégalités de genre se creusent autant à la naissance des enfants, c'est davantage parce que les carrières des femmes décrochent, que parce que les pères seraient particulièrement favorisés sur le marché du travail.

Un autre point intéressant sur cette question, je pense, c'est qu'il faut dire que les comportements des hommes sont assez uniformes. Il y a très peu de différence entre les hommes qui ont des perspectives salariales élevées, et ceux qui se retrouvent plutôt à pouvoir prétendre à des salaires plus modestes. Ce qui contraste vraiment très fortement avec la situation des mères, dont les choix professionnels varient beaucoup plus en fonction des incitations économiques et des aides du système socio fiscal. Au total, cette grande rigidité, uniformité, des comportements des hommes, comparée à la forte réactivité des femmes, ça va vraiment suggérer une asymétrie profonde dans la manière dont les gens s'ajustent à la parentalité. Et c'est là qu'on se dit que probablement que ça reflète quand même une norme de genre. Cette interprétation est aussi cohérente avec d'autres travaux, notamment les évaluations qu'il y a pu y avoir sur les réformes de l'allocation de congé parental, avec le passage du CLCA à la PreParE. Donc ça c'était vraiment une réforme qui visait à encourager davantage les couples à partager le congé parental, et dont on a pu voir que, finalement, ça a changé très très fort le comportement des femmes, et pratiquement pas du tout le comportement des hommes.

Programme d'études sur le genre : Et on en a parlé d'ailleurs dans un précédent épisode avec Gregory Verdugo.

Et est-ce qu'il y a des politiques publiques qui sont déjà en place ou qui pourraient être mises en œuvre pour pallier à ce coût d'avoir des enfants sur les carrières professionnelles des femmes ? Et en particulier, si je vous ai bien écouté, sur les mères qui ont les salaires les plus faibles ?

Pierre Pora : Oui, alors, lorsqu'on réfléchit aux effets négatifs de la parentalité sur les carrières des femmes, ce qui est finalement naturel c'est de se tourner beaucoup vers la politique familiale, en particulier les dispositifs de congé parental ou toutes les questions qui sont liées à l'accueil collectif ou individuel du jeune enfant. Cependant pour vraiment s'intéresser à ça, il faut peut-être d'abord clarifier ce que sont les objectifs qu'on assigne à la politique familiale. Par exemple : est-ce qu'on veut prioriser l'égalité entre femmes et hommes ? Peut-être l'inégalité entre familles ? Ou le bien-être des enfants ? Et, en fait, un seul outil ne peut généralement pas répondre à toutes ces préoccupations là, et progresser sur un axe ça peut aussi pouvoir vouloir dire, parfois, en sacrifier un autre.

Alors, dans le cas du congé parental nos résultats suggèrent que le système actuel avec ses prestations uniformes et ce plafond de ressources qui exclut les ménages les plus aisés a probablement tendance à éloigner davantage du marché du travail les mères dont les salaires auxquels elles peuvent prétendre sont les plus faibles, tout en ayant finalement peut être peu d'impact sur les perspectives de carrière des femmes qui peuvent prétendre aux meilleurs salaires.

Pour ce qui est de l'accueil du jeune enfant, je pense qu'il y a peut-être deux choses à en dire. La première c'est que, alors, au total les calculs qu'on conduit dans ce travail montrent que pour la plupart des familles les effets négatifs de la parentalité sur les carrières des femmes vont se traduire par une perte financière moyenne qui est de l'ordre de 5000 euros par an. Ce qu'on peut en tirer, c'est que si on veut réduire les frais de garde pour les familles, il va peut-être falloir les réduire d'au moins autant pour que ça puisse être efficace, et pour pouvoir permettre davantage aux femmes de maintenir leur activité professionnelle une fois qu'elles sont mères. Après si on s'intéresse par exemple aux crèches, à l'accueil collectif peut-être de façon plus générale, alors, d'une part, il faut avoir en tête que l'impact de cette politique publique-là sur l'emploi des femmes et les salaires auxquels elles peuvent

prétendre ça a été évalué. Et, en France, les recherches disponibles, y compris un des chapitres de ma thèse, montrent que la création de nouvelles places en crèche depuis les années 2000 n'a en fait pas significativement amélioré la situation des mères de jeunes enfants sur le marché du travail. En réalité, ces places sont peut-être plus souvent attribuées à des familles qui auraient déjà utilisé une autre garde formelle, notamment eu recours à une assistante maternelle, et où la mère aurait travaillé de toutes façons. Ces résultats ils vont soulever finalement au moins une question importante, qui est de savoir si le fait que ces places soient attribués à des familles qui ne sont peut-être pas celles qui ont le plus besoin, est-ce que ça reflète un problème dans l'attribution des places en tant que telle, ou bien est-ce que c'est que certaines familles, notamment celles où les mères sont les plus éloignées du marché du travail, vont de toute façon de considérer que c'est pas une politique qui s'adresse à elles ? Alors ça c'est vraiment une question importante et qui fait l'objet de recherches en cours, notamment par Arthur Heim et Julien Combe. Et enfin, une autre chose importante, c'est que même si les crèches ne vont pas réduire directement les inégalités de genre et permettre aux mères de jeunes enfants de davantage se maintenir sur le marché du travail, ça peut quand même être une politique publique qui est bénéfique, par exemple si elle permet aux enfants d'avoir un meilleur bien-être, de meilleures trajectoires futures, ce qui peut aussi expliquer son attrait pour les familles qui demandent d'avoir une place en crèche. Mais il reste, je pense, important de ne pas systématiquement justifier cette politique publique là par son impact sur les inégalités de genre sur le marché du travail.

Programme d'études sur le genre : Merci beaucoup.

Genre et cetera, c'est le podcast du Programme d'études sur le genre de Sciences Po. La musique est signée Lune. Un lien vers la transcription de cet épisode et des références bibliographiques sont disponibles en description.

Si vous avez aimé cet épisode avec Pierre Pora, n'hésitez pas à ajouter des étoiles sur votre plateforme d'écoute et à le partager. Merci et à bientôt !