

Ce que ça coûte d'être maman (quand on travaille dans une grande entreprise française)

blogs.alternatives-economiques.fr/anota/2019/07/02/ce-que-ca-coute-d-etre-maman-quand-on-travaille-dans-une-grande-entreprise-francaise

L'arrivée d'un premier enfant a d'importantes répercussions sur la vie, non seulement privée, mais aussi professionnelle des femmes. Après la naissance, beaucoup se retirent de la vie active. Celles qui y restent tendent à travailler moins de temps et à perdre de leur rémunération, non seulement relativement aux hommes, mais aussi relativement aux femmes qui n'ont pas encore d'enfants [Sigle-Rushton et Waldfogel, 2007].

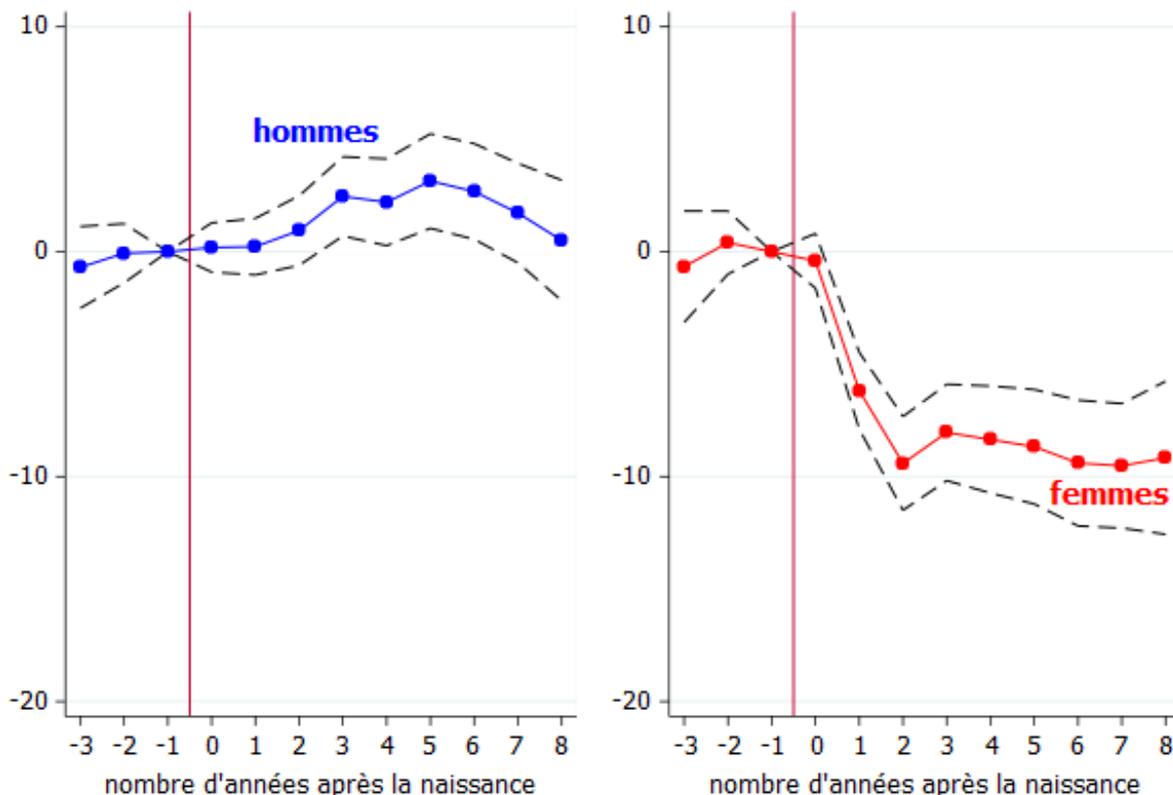
Ces dernières années, plusieurs analyses ont cherché à évaluer précisément quelles sont les répercussions en termes de rémunération salariale de l'arrivée du premier enfant aussi bien pour les femmes que pour les hommes en prenant les personnes sans enfants comme groupe de contrôle. Henrik Kleven et alii (2018) ont réalisé une telle étude d'événement en exploitant les données administratives danoises relatives à la période allant de 1980 à 2013. Ils ont ainsi constaté que l'arrivée du premier enfant se traduisait au Danemark par une perte de rémunération de 20 % des femmes relativement aux hommes et que cette pénalité salariale s'expliquait dans des proportions égales par un plus grand retrait des femmes de la vie active, une baisse du temps de travail pour celles qui se maintiennent en activité et une baisse de la rémunération pour ces salariées. Les inégalités salariales entre hommes et femmes ont diminué au fil des décennies au Danemark, mais la pénalité salariale associée à la maternité s'est maintenue, si bien qu'elle explique une part de plus en plus importante de ces inégalités (80 % en 2013 contre 40 % en 1980). Henrik Kleven et alii (2019) confirment que la maternité entraîne également une pénalité salariale dans les autres pays développés, mais son ampleur varie d'un pays à l'autre : elle est plus faible dans les pays scandinaves que dans les pays anglo-saxons et plus faible dans ces derniers que dans les pays germanophones.

Les études portant sur le cas de la France restent bien trop rares. Pour contribuer à y pallier, Claudio Lucifora, Dominique Meurs et Elena Vilar (2019) ont collecté puis étudié un large ensemble de données personnelles relatives à une période s'étendant sur douze ans, de 2005 à 2016, et concernant une grande entreprise française : celle-ci employait en 2016 environ 61.000 salariés, si bien que l'on peut la considérer comme constituant un large marché interne du travail.

Leur analyse confirme qu'en France (comme dans les autres pays développés) la maternité affecte fortement plusieurs dimensions de la vie professionnelle des femmes, en l'occurrence leur rémunération et leur carrière, et que la paternité n'affecte par contre pas vraiment celle des hommes, si ce n'est légèrement positivement (*cf.* graphique). Avant la naissance, les rémunérations des (futurs) mères sont bien en phase avec celles des femmes qui restent sans enfant, mais leur rémunération commence à chuter un an après la naissance. Huit ans après la naissance, les mères gagnent 9 % de moins que les femmes qui n'ont toujours pas d'enfants. Cette chute est

durable, puisqu'aucune tendance au rattrapage ne se manifeste toujours pas huit ans après la naissance. Les mères ont aussi moins de chances de monter dans la hiérarchie de l'entreprise et d'obtenir une promotion vers des postes de direction.

GRAPHIQUE Ecart de rémunération annuelle entre ceux qui ont leur premier enfant et ceux qui n'en ont pas (en %, selon le sexe)



Pour expliquer ces constats, Lucifora et ses coauteurs ont décomposé la pénalité salariale associée à la maternité : la baisse de la rémunération qui suit l'arrivée du premier enfant s'explique par une baisse du nombre d'heures travaillées, un ralentissement des promotions de carrières et une forte baisse de la part des bonus individuels. Ces deux derniers mécanismes sont liés à la hausse de l'absentéisme des mères lorsque leur enfant n'est pas encore scolarisé. En effet, durant cette période, les mères optent davantage pour les contrats à temps partiel ; ce n'est que six ans après la naissance, lorsque l'enfant est pleinement scolarisé, que les mères reviennent à temps plein. Beaucoup de mères abandonnent leur contrat à temps plein pour un temps partiel en raison du manque de flexibilité dans le temps de travail et les données confirment que ce manque de flexibilité a un impact négatif durable sur la productivité des mères et, en conséquence, sur leur rémunération. Et l'absence de flexibilité se traduit par une hausse des demandes de congés et de l'absentéisme.

La hausse de l'absentéisme a deux conséquences. D'une part, les mères vont manquer des promotions de carrière, contrairement aux femmes sans enfants, et ce sont ces promotions manquées qui expliquent l'essentiel la pénalité salariale qu'occasionne pour elles la maternité. D'autre part, la hausse de l'absentéisme entraîne une baisse des

bonus. Ces derniers, liés à la productivité individuelle, sont souvent utilisés dans la division de l'entreprise étudiée où les mères représentent la majorité du personnel, en l'occurrence le commercial.

Lucifora et ses coauteures tirent deux grandes conclusions de leurs constats. D'une part, même si les politiques favorables à la vie de famille contribuent à attirer ou maintenir les femmes dans la vie active, elles ne réduisent pas la pénalité salariale que subissent les mères. Même lorsque les mères de famille retrouvent leur temps de travail passé, elles continuent d'être pénalisées. D'autre part, la pénalité salariale associée à la maternité continue de trouver sa source dans les normes culturelles : la charge des enfants continue d'être perçue comme l'apanage des femmes. Cette conclusion fait notamment écho au constat que firent Kleven et alii (2019) : dans un pays, la pénalité salariale associée à la maternité est d'autant plus forte qu'une part importante de la population estime que les femmes avec des enfants en bas âge devraient cesser de travailler pour les garder.

Références

GADREY, Jean (2018), « Inégalités professionnelles : la maternité n'explique pas tout », in *Alternatives économiques*, 8 mars 2018.

KLEVEN, Henrik, Camille LANDAIS, Johanna POSCH, Andreas STEINHAUER, & Josef ZWEIMÜLLER (2019), « Child penalties across countries: Evidence and explanations », CEPR, *discussion paper*, n° 13474.

KLEVEN, Henrik, Camille LANDAIS & Jakob Egholt SØGAARD (2018), « Children and gender inequality: Evidence from Denmark », NBER, *working paper*, n° 24219, janvier.

LUCIFORA, Claudio, Dominique MEURS & Elena VILAR (2019), « Having a child? Here is the bill - Parenthood, earnings and careers in an internal labor », Université Paris Nanterre, *EconomiX, working paper*, vol. 2019-13.

SIGLE-RUSHTON, Wendy, & Jane WALDFOGEL (2008), « Motherhood and women's earnings in anglo-american, continental european, and nordic countries », in *Feminist Economics*, vol. 13, n° 2.