

Zeitschrift:	Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie = Swiss journal of sociology
Herausgeber:	Schweizerische Gesellschaft für Soziologie
Band:	35 (2009)
Heft:	2
Artikel:	Différenciation des trajectoires professionnelles liée à la transition à la parentalité en Suisse
Autor:	Guidici, Francesco / Gauthier, Jacques-Antoine
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-815049

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 30.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Différenciation des trajectoires professionnelles liée à la transition à la parentalité en Suisse

Francesco Giudici et Jacques-Antoine Gauthier*

1 Introduction

Qu'elles concernent le parcours scolaire, professionnel ou familial, les transitions de vie représentent un moment de réorientation des trajectoires individuelles (George, 1993). C'est dans ces moments particuliers que les individus doivent décider quelle suite donner à leur parcours de vie en fonction de leurs volontés, ambitions et désirs personnels d'une part et des contraintes et opportunités structurelles liées à leurs insertions sociales particulières d'autre part. La perspective des avantages et désavantages cumulatifs (ADC) explique les inégalités dans un champ social donné (par ex. professionnel, familial ou de la santé) à un certain moment, comme étant le résultat de trajectoires qui se sont progressivement différenciées en fonction d'avantages ou désavantages antérieurs. L'hypothèse qui guide ces travaux est que la distance entre avantagés et désavantagés pour une caractéristique donnée s'amplifie au cours du temps (Merton, 1973, 1988 ; Dannefer, 1987, 1988, 2003 ; O'Rand, 1996, 2001, 2003 ; Di Prete et Einrich, 2006). Ces écarts ont été démontrés empiriquement en considérant l'entier du parcours de vie. Par exemple, Crystal et Shea (1990) se sont intéressés aux trajectoires de santé en montrant que les différences de santé chez les personnes âgées sont liées à leurs origines sociales. Peu d'études se sont focalisées sur les transitions de vie dans le but de comprendre les logiques sous-jacentes à la structuration des trajectoires individuelles (les travaux de Kerchoff, 1993 sur les transitions scolaires, et de Müller et Wolbers, 1999 sur le passage de la formation à la vie active font exception).

Dans cet article nous expliquons la différenciation progressive des trajectoires professionnelles d'hommes et de femmes à partir de la transition à la parentalité, à la lumière de l'expérience professionnelle acquise *avant* la naissance du premier enfant. Dans cette perspective, nous considérons une situation initiale caractérisée par un fort taux d'activité et/ou un statut socioprofessionnel élevé comme avantageuse.¹ Afin de développer un modèle qui ne tienne pas seulement compte de la situation des

* Université de Lausanne.

1 L'usage dans ce contexte des termes d'avantage et de désavantage ne constitue pas un jugement de valeur relatif à des types particuliers d'insertion professionnelle. Il traduit simplement leur capacité à produire des effets cumulatifs persistants dans le développement des trajectoires professionnelles. Il n'en reste pas moins que ces différents types d'insertion sociale sont liés à des ressources (économiques, sociales et culturelles) qualitativement et quantitativement différentes qui

individus, mais aussi de celle de leur partenaire, nous nous intéressons également à l'interdépendance des trajectoires professionnelles des jeunes parents (en référence au concept de *vies liées* développé par Elder et Caspi, 1990), particulièrement manifeste après la transition à la parentalité (Widmer, Kellerhal, et Levy, 2003).

1.1 Trajectoires professionnelles différencierées après la transition à la parentalité

La différenciation des trajectoires professionnelles se produit tout d'abord entre hommes et femmes. Au sein du couple les raisons sont à rechercher dans une inégale division du travail, les hommes étant principalement engagés dans une activité rémunérée et les femmes prenant essentiellement en charge les tâches domestiques (Bielby et Bielby; 1989; Hoschild, 1989; Levy et al., 1997; Blossfeld et Drobnić, 2001; Krüger et Levy, 2001; Levy, Gauthier, et Widmer, 2006). La transition à la parentalité, qui concerne en Suisse une majorité des individus², est donc un moment crucial pour observer une redéfinition des rôles au sein du couple qui se manifeste par la mise en place d'une division inégalitaire du travail (Widmer, Kellerhals, et Levy, 2003). La Suisse est, par rapport à d'autres pays occidentaux, un terrain privilégié pour étudier la différenciation des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes, en raison du régime d'Etat – providence libéral – conservateur qui la caractérise (Korpi, 2000), et qui favorise la formation de couples basés sur une organisation du travail inégalitaire. Par exemple la différence entre les congés parentaux de 15 semaines pour les femmes et de un à trois jours pour les hommes initie dès les premiers mois de vie familiale une organisation du travail inégalitaire. De plus, la pénurie de structures d'accueil de la petite enfance (Filippini et Iten, 2005), tout comme la rigidité des horaires des institutions sociales (travail salarié, commerces, crèches) rendent encore plus difficile le développement de styles d'organisations familiales plus égalitaires. A ce propos, le concept de « statut maître » (Krüger et Levy, 2001) montre, en s'appuyant sur les contextes helvétique et allemand, comment l'insertion principale des hommes dans le marché du travail et des femmes dans la sphère familiale est liée à l'action de multiples contraintes institutionnelles.

C'est dans le couple, particulièrement à partir de la transition à la parentalité, que les individus subissent très fortement ces pressions structurelles et normatives car c'est le lieu où les opportunités, contraintes et ambitions liées aux perspectives professionnelles des uns et des autres se mêlent et se confrontent. Bien que la majorité des couples suisses s'organise de manière inégalitaire, il existe d'autres styles d'interactions conjugales associées à des formes d'insertion professionnelle plus ou moins avantageuses au sens défini ci-dessus. Des analyses longitudinales de trajectoires individuelles (Levy, Gauthier, et Widmer, 2006; Gauthier, 2007) mettent en évidence

déterminent dans une certaine mesure le degré de vulnérabilité sociale des individus, notamment en cas de divorce ou de veuvage.

2 Seulement 23% des femmes entre 35 et 44 ans n'ont pas d'enfants. Ce pourcentage descend à 15% pour les femmes qui ont entre 55 et 64 ans (RFP, OFS, 2000; <http://www.bfs.admin.ch>).

des types de trajectoires professionnelles basés sur le taux d'activité de femmes et d'hommes (avec et sans enfants) depuis l'âge de 16 ans jusqu'à leur retraite. Pour les femmes, ces travaux font ressortir quatre types de trajectoires ; 1) retrait définitif du marché de l'emploi après une période d'activité professionnelle à plein temps, 2) retour au travail après quelques années d'interruption, 3) réduction durable du taux d'activité et 4) maintien de l'activité professionnelle à plein temps. Les trajectoires des hommes se répartissent en deux types seulement : un type très largement majoritaire, caractérisé par la prévalence d'une activité professionnelle continue et à plein temps, ainsi qu'un type minoritaire qui regroupe toutes les autres situations. Ces travaux ont montré que pour les femmes, contrairement aux hommes, les chances d'appartenir à l'un ou l'autre type de trajectoire professionnelle sont fortement corrélées non seulement au niveau d'éducation et à la cohorte d'appartenance, mais aussi à la présence et au nombre d'enfants dans le ménage.

Un deuxième axe de différenciation dans les trajectoires professionnelles concerne les changements d'activité professionnelle et des position sociale qui y sont associées. Là encore, on observe que l'impératif de flexibilité de l'emploi du temps nécessaire à la conciliation entre vies familiale et professionnelle incombe majoritairement aux femmes et pénalise leur mobilité professionnelle (Levy, et al., 1997 ; Maruani, 2000). Ce mécanisme s'amplifie encore en raison des contraintes exercées par l'insertion professionnelle de leur conjoint. Les hommes, surtout lorsqu'ils doivent assurer seuls le soutien économique du ménage, s'investissent davantage dans leur carrière et recherchent une mobilité professionnelle ascendante. A cet égard, certaines études ont montré comment le succès des hommes dans certaines professions n'est possible que grâce à une division sexuelle du travail au sein du couple très inégalitaire (Gould et Werbel, 1983 ; de Singly, 1996 ; Gadéa et Marry, 1999). Lorsqu'on compare les revenus entre parents et non-parents, on constate que la présence d'enfants favorise la mobilité professionnelle ascendante des hommes et défavorise celle des femmes (Browning, 1992 ; Waldfogel, 1998 ; Lundberg et Rose, 2002). Les caractéristiques de l'emploi exercé avant la transition à la parentalité sont à cet égard déterminantes. En effet, toutes les professions ne permettent pas une mobilité professionnelle ascendante ou une réduction aisée du taux d'activité. Maruani (2000) fait la distinction entre professions masculines et féminines et parle à ce propos de ségrégation horizontale du marché du travail. Malgré le fait que de plus en plus de femmes restent durablement sur le marché du travail et que leurs statuts professionnels soient de plus en plus valorisés, la majorité des activités féminines permettent plus facilement une interruption de carrière ou une réduction du temps de travail, mais offrent de moins bonnes perspectives de mobilité ascendante et restent confinées dans un nombre limité de secteurs d'activité comme l'enseignement ou les soins. Les emplois occupés en majorité par des hommes en revanche sont plus centrés sur la carrière et ne favorisent aucunement la réduction du taux d'activité (Krüger, 1993). A cette ségrégation horizontale s'ajoute

une ségrégation verticale qui fait que les femmes restent moins nombreuses par rapport aux hommes à occuper des positions élevées dans la hiérarchie. En Suisse, le lien étroit entre formation et monde du travail à travers les écoles professionnelles et la forte sexuation des filières d'études rendent difficile l'accès des femmes à des types d'insertions professionnelles non féminines une fois qu'elles ont choisi leur cursus (Li, et al., 1998). Que l'on considère les taux d'activité ou les statuts socio-professionnels on voit que la transition à la parentalité crée une différenciation des trajectoires professionnelles, non seulement entre femmes et hommes, mais aussi à l'intérieur des deux groupes pris séparément.

1.2 Effets cumulatifs après la transition à la parentalité

La perspective des ADC explique la formation d'inégalités au sein d'une même cohorte (dans notre cas, celle des hommes et des femmes ayant connu la transition à la parentalité) à travers l'interaction au cours du temps des individus et de leurs insertions sociales spécifiques avec les structures sociales (Dannefer, 2003). La stratification, l'organisation et les inégalités sociales à un moment donné sont de cette manière, non plus considérées comme statiques mais comme le résultat d'un processus de différenciation institutionnel et biographique.

Comment le type d'expérience professionnelle accumulée avant la transition à la parentalité influence-t-il la manière dont les trajectoires individuelles se différencient après la naissance de l'enfant? La théorie du capital humain (Becker, 1964) postule que l'investissement initial dans un certain capital culturel comme la formation détermine la profession et la position sociale que les individus occuperont pendant le reste de leur vie active. On constate effectivement qu'un niveau d'étude élevé est généralement associé à des professions plus prestigieuses (Blau et Duncan, 1967 ; Soerensen, 1983) et est synonyme pour les femmes d'un taux de participation plus élevé au marché de l'emploi (Levy et al., 1997 ; Blossfeld et Drobnić, 2001, Gauthier, 2007).

Dans quelle mesure les premières expériences professionnelles peuvent-elles être envisagées pour expliquer le type d'insertion professionnelle de jeunes parents? Les études qui s'intéressent au passage de la formation au monde du travail suggèrent quelques pistes d'analyse. Walter Heinz (1999) s'intéresse aux jeunes à la sortie de leur premier apprentissage et aux raisons qui les motivent à suivre des voies alternatives (retour aux études, changement de filière, continuation dans le même métier). Ces recherches soulignent que la différenciation des trajectoires et les inégalités qui en découlent doivent être expliquées non seulement par un modèle de reproduction sociale intergénérationnelle (Bourdieu et Passeron, 1977), mais aussi à travers l'analyse de transitions de vie spécifiques au cours desquelles l'interaction entre individus et structures sociales détermine un certain type d'orientation biographique. Le travail de Pottier (1992) en France illustre, dans la même logique, comment certaines caractéristiques des premières années de travail sont parfois plus

déterminantes que le niveau d'études atteint. Il met par exemple en avant deux types de mobilité en fonction du type et du nombre d'employeurs : la première, positive et valorisée ponctuée par des contrats stables, et la seconde, négative et contrainte caractérisée par des emplois de courte durée. Le type de mobilité professionnelle vécu par les femmes et par les hommes pendant leurs premières années d'activité pourrait ainsi différemment répondre aux opportunités structurelles du marché de l'emploi et influencer leurs ambitions personnelles au moment de la transition à la parentalité. En se centrant sur la trajectoire professionnelle de manière plus générale, certains modèles inspirés de la théorie du statut atteint de Blau et Duncan (1967)³, comme le « state dependent model » de Heckman et Borjas (1980) ou le « modèle du tournoi » de Rosenbaum (1979), montrent que la probabilité d'occuper un poste donné dépend de la durée et du type de l'activité précédente et corrélativement que le fait d'avoir connu une période de chômage augmente les chances de survenue de tels épisodes dans le futur.

Bien que ces études se soient intéressées essentiellement aux hommes, on peut étendre le raisonnement aux femmes également. Comme on a vu plus haut, le mécanisme de ségrégation horizontale est associé à des opportunités de carrière différentes pour les hommes et pour les femmes. Pour ces dernières le fait d'exercer une profession typiquement féminine peut favoriser une sortie du marché du travail qui n'est pénalisante ni en termes économiques, ni en terme de statut socioprofessionnel lors d'un retour ultérieur sur le marché de l'emploi. Pour d'autres professions (généralement plus typiquement masculines) la sortie du marché du travail correspond en termes économiques à une dépréciation du capital humain (Mincer et Polacheck, 1974). Les femmes qui quittent de telles activités devront donc probablement se contenter d'une activité moins valorisante si elles souhaitent revenir un jour sur le marché du travail. En outre une activité à temps partiel avant la transition à la parentalité facilite le maintien des femmes sur le marché du travail après la naissance (Le Goff, 2005). Pour les futures mères qui occupent des positions qui ne peuvent pas être exercées à temps partiel se pose le choix, soit d'un maintien à plein temps de leur activité, soit d'un retrait durable du marché du travail. La décision pourrait dépendre à cet égard du prestige de la position occupée, de la situation du partenaire et de l'état des structures d'accueil de la petite enfance à disposition.

Le principe des vies liées (Elder et Caspi, 1990) nous rappelle à ce sujet qu'on ne peut pas expliquer l'action d'un individu sans tenir compte de son insertion dans des réseaux sociaux. Les différentes formes et contenus que les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes peuvent prendre suite à la transition à la parentalité, doivent être en effet analysés aussi en relation avec la situation, les décisions et les opportunités professionnelles du partenaire. La théorie du capital

3 Dans ces travaux on montre comment des caractéristiques héritées (ethnie, origines sociales) produisent des avantages et désavantages qui se cumulent au cours de la vie; par exemple le fait d'être noir devient, au moment de la recherche du premier emploi un double facteur de discrimination parce que associé à un niveau d'études atteint plus bas.

humain appliqué à la famille (Becker, 1981) a inspiré plusieurs travaux qui expliquent une inégale division entre travail domestique et rémunéré au sein du couple comme le résultat d'un choix rationnel afin de maximiser les bénéfices pour le ménage (Soerensen, 1983; Bernasco, 1994; Blossfeld et Drobnic, 2001). Ces travaux ont testé et en partie confirmé, l'hypothèse selon laquelle, indépendamment de son sexe, celui des deux conjoints qui a le potentiel économique le plus fort se spécialise dans une activité rémunérée et l'autre dans le travail domestique. Cette approche a été critiquée pour son caractère purement économique (Oppenheimer, 1994; Blau, 1994) et par le fait qu'en pratique une situation professionnelle avantageuse pour les femmes ne se traduit pas forcément pour l'homme par une sortie du marché du travail (Bielby et Bielby, 1989; Blossfeld et Drobnic, 2001).

2 Données et méthode

Les données utilisées dans cette étude proviennent de l'enquête biographique du Panel suisse de ménages (PSM)⁴ réalisée en 2002 et qui permet de retracer sur une base annuelle le parcours familial, scolaire et professionnel de 5560 individus, de leur naissance jusqu'à la date de l'interview. Concernant leur parcours professionnel, les répondants fournissent les informations suivantes : 1) le métier exercé, identifié par le code des professions de l'Office fédéral de la statistiques (OFS), 2) le taux d'activité professionnelle (moins de 50%, entre 50 et 89%, 90% et plus), ainsi que 3) les périodes de formation et d'autres types d'activités non rémunérées comme le travail au foyer, le chômage ou les épisodes de maladie / invalidité. Nous avons sélectionné un sous-échantillon d'hommes et de femmes dont le premier enfant est né entre 1984 et 2001⁵. Cinq vagues de l'enquête longitudinale du PSM, de 2002 à 2006, sont utilisées pour compléter les données du questionnaire biographique et disposer ainsi d'un suivi longitudinal suffisant, également pour les couples qui ont eu leur premier enfant peu avant l'année de l'enquête. Il a ainsi été possible d'identifier 676 premières naissances, à partir desquelles nous avons reconstruit les trajectoires professionnelles de 623 mères et 560 pères.

Pour un couple, les modifications des conditions structurelles et fonctionnelles liées à la naissance d'un premier enfant se produisant essentiellement à court et à moyen termes (Widmer, Kellerhals, et Levy, 2003; Widmer, Levy, et Gauthier, 2004), nous avons limité la période d'observation pour capter la différenciation des trajectoires professionnelles après la transition (notre *variable dépendante*) de l'année

⁴ Pour une description détaillée voir www.swisspanel.ch

⁵ Le choix de cette fenêtre temporelle permet d'optimiser la taille de l'échantillon tout en conservant des individus présentant un profil relativement homogène du point de vue de leur cohorte de naissance et de leur âge à la naissance de l'enfant.

qui précède la naissance du premier enfant jusqu'à celle de son dixième anniversaire⁶. Nous mesurons la différenciation des trajectoires professionnelles au moyen de deux variables : 1) le type de trajectoires professionnelles des partenaires pour l'ensemble de la période d'observation (taux d'activité professionnelle ou autres types d'activité non rémunérée), et 2) leur mobilité professionnelle (ascendante, stable ou descendante) définie comme la variation de la valeur de l'*International Socioeconomic Index* (ISEI⁷) de la profession exercée entre le début et la fin de la période d'observation. Les trajectoires professionnelles individuelles représentent des séquences d'états et sont modélisées pour chaque répondant·e comme la succession des onze statuts professionnels occupés successivement à partir de l'année précédant la naissance de l'enfant. Les types de trajectoires individuelles considérées sont obtenus en deux temps. Premièrement, on effectue une analyse de type *Optimal Matching* (OMA) sur les séquences de statuts professionnels, de manière à quantifier les dissimilarités existant entre toutes les paires de trajectoires individuelles pour finalement les regrouper dans une matrice de distances⁸. Dans un deuxième temps, une procédure de classification automatique est appliquée à cette matrice de distances pour mettre en évidence des types de trajectoires professionnelles⁹. Afin de fonder empiriquement le choix du nombre de types de trajectoires réellement présents dans les données, nous avons systématiquement utilisé trois des indices spécifiques les plus répandus et disponibles dans les principaux logiciels statistiques (Milligan et Cooper, 1985, 1987 ; SAS Institute, 2004)¹⁰.

Nos *variables indépendantes* décrivent l'expérience professionnelle des hommes et des femmes avant la naissance de l'enfant, soit : 1) le nombre total d'années de

6 Ce choix permet également de limiter l'effet de l'attrition de l'échantillon initial au cours du temps.

7 *International Socioeconomic Index (ISEI)* : est un indicateur de positionnement social qui se base sur la relation entre prestige, niveau de formation atteint et revenu liés à l'occupation exercée (Ganzeboom, De Graaf, et Treiman, 1992 ; Ganzeboom et Treiman, 1996). Nous l'avons obtenu en recodant directement les codes des métiers OFS. Le manque d'informations concernant la position hiérarchique et le nombre d'employés associé au métier exercé n'a pas permis d'utiliser la catégorisation socioprofessionnelle suisse de Bergman et Joye (2001).

8 Le principe général de l'OMA consiste à quantifier la différence qui existe entre deux séquences de caractères en comptant le nombre minimum d'opérations élémentaires d'insertion, de déletion ou de substitution qu'il faut appliquer à la première pour la transformer en la seconde (Sankoff et Kruskal, 1983). Lorsque les éléments auxquels s'appliquent ces opérations ne sont pas de simples caractères abstraits mais des statuts sociaux, comme c'est le cas ici, la pondération de ces opérations constitue un aspect délicat de la méthode (Abbott, 1995 ; Abbott et Tsay, 2000 ; Levine, 2000 ; Wu, 2000). Pour éviter tout a priori, nous avons opté pour l'adoption de coûts définis à partir des données elles-mêmes. Cette méthode se fonde sur une procédure originale – dite d'entraînement – qui permet de définir empiriquement les coûts de substitution à partir de la distribution des différents statuts présents dans les séquences (Gauthier et al., in press ; Notredame et al., 2005 ; Aisenbrey, 2000).

9 Nous avons utilisé la méthode hiérarchique de Ward qui minimise la variance intra-groupe et permet d'obtenir des groupes bien contrastés (Lapointe et Legendre, 1994).

10 Il s'agit du *pseudo-F*, du *pseudo T²* et du R-squared. Ceux-ci permettent d'estimer la qualité des différentes solutions de cluster en fonction du nombre de catégories retenues. Pour retenir une solution particulière, il faut au minimum qu'un de ces indices soutienne ce choix.

travail rémunéré avant la naissance (ATAN), 2) le nombre d'années d'activité rémunérée à plein temps divisé par le ATAN¹¹, 3) le nombre total d'employeurs divisé par le ATAN, et 4) le nombre d'années d'activité rémunérée dans une profession respectivement féminine pour les femmes et masculine pour les hommes divisé par le ATAN. Pour construire cette dernière variable nous nous sommes basés sur le recensement fédéral de la population de 2000 en définissant comme profession féminine ou masculine toute profession comportant respectivement plus de 70% de femmes ou d'hommes, les autres professions étant considérées comme mixtes (Charles et Grusky, 2004).

Nous avons aussi retenu plusieurs *variables de contrôle*: le niveau d'éducation, l'âge du parent à la naissance de son enfant, l'année de naissance de l'enfant en trois périodes (1984–1987, 1988–1991, 1992–2006)¹² et la cohorte de naissance du parent. Du fait que dans la plupart des couples l'âge des hommes est quasi systématiquement supérieur à celui des femmes (OFS, 2007) nous avons distingué deux cohortes différentes pour les premiers (nés avant ou après 1959) et pour les secondes (nées avant ou après 1962).

Des régressions logistiques et multinomiales sont utilisées pour tester l'impact de nos différentes variables indépendantes sur la probabilité d'appartenir aux types de trajectoires professionnelles produits par l'OMA. Les variations des ISEI liés à la profession entre la dernière profession exercée avant la naissance et dix ans après définissent la mobilité professionnelle. Celles-ci sont traitées comme des variables continues et intégrées à des modèles de régressions linéaires.

2.1 Hypothèses

A partir de ces variables et de la littérature explorée, nous formulons une série d'hypothèses concernant les effets de l'expérience professionnelle antérieure à la naissance sur les différentes formes que prennent les trajectoires professionnelles après la naissance, observées par rapport aux taux d'insertion professionnelle et aux variations de l'ISEI lié à la profession. Pour les femmes, on postule que 1) un plus grand nombre ATAN et 2) l'exercice d'une activité non typiquement féminine sont associés à une plus forte probabilité de continuer à exercer une activité professionnelle et de ne pas connaître une mobilité professionnelle descendante après la naissance du premier enfant. Nos hypothèses concernant 3) les taux d'activité professionnelle et 4) le nombre d'employeurs avant la naissance sont plus nuancées. En effet, si d'un côté, l'exercice d'une activité à plein temps correspond à une accumulation de capital humain plus importante associée à de meilleures conditions objectives

11 Pour les hommes nous avons dichotomisé cette variable en raison du petit nombre d'occupations à temps partiel qu'ils occupent avant la naissance: ceux ayant toujours travaillé à plein temps sont opposés à ceux ayant travaillé au moins une fois à temps partiel.

12 Ces périodes ont été définies en fonction de la variation du taux de chômage qui les caractérise (stabilité, augmentation, diminution), afin de d'estimer l'intensité de la relation entre taux de chômage et participation des femmes sur le marché du travail.

de maintien sur le marché de l'emploi (Becker, 1964), de l'autre côté le recours au temps partiel permet une meilleure conciliation de l'activité professionnelle et des nouvelles tâches liées à l'arrivée de l'enfant (Le Goff, 2005). Il en va de même pour le nombre d'employeurs pour lequel il faudrait distinguer entre mobilité négative et positive dans le sens décrit par Pottier (1992) pour pouvoir prédire leurs effets sur les trajectoires professionnelles après la transition à la parentalité. En ce qui concerne les hommes, les hypothèses vont dans le même sens que celles des femmes ; à la nuance près que l'on considère qu'il est plus désavantageux pour eux de travailler en dehors d'une profession typiquement masculine. Nous nous attendons en outre, en relation avec le principe des vies liées explicité plus haut, à voir une influence plus forte de l'expérience de l'homme sur les trajectoires professionnelles des femmes que le contraire (Blossfeld et Drobnic, 2001).

Concernant les variables de contrôle on peut aussi formuler des hypothèses en termes d'effets cumulatifs liés à des facteurs externes à la sphère professionnelle proprement dite. En ce sens le niveau d'éducation atteint peut être vu comme un capital culturel qui, une fois acquis, oriente les différentes trajectoires professionnelles individuelles à partir de la transition à la parentalité. L'âge des parents à la naissance de l'enfant, leur cohorte d'appartenance ainsi que l'année de naissance de l'enfant permettent de voir si des trajectoires et des mobilités professionnelles spécifiques sont liées à des effets d'âge, de cohorte ou de période (Glenn, 1976). Nous nous attendons, comme d'autres études l'ont déjà montré (Widmer, Gauthier et Levy, 2004), à une participation plus active des femmes appartenant aux cohortes plus jeunes et ayant eu leurs enfants plus récemment. Concernant l'année de naissance nous pourrons aussi tester l'hypothèse selon laquelle le taux de chômage à un moment donné en Suisse est associé à une exclusion spécifique des femmes du marché du travail.

3 Résultats

N'étant pas issus du même type d'analyse, les résultats concernant la contextualisation des divers types de trajectoires d'insertion professionnelle issues de l'OMA sont présentés séparément de ceux relatifs aux variations de statuts socioprofessionnels (ISEI) entre le début et la fin de la période d'observation.

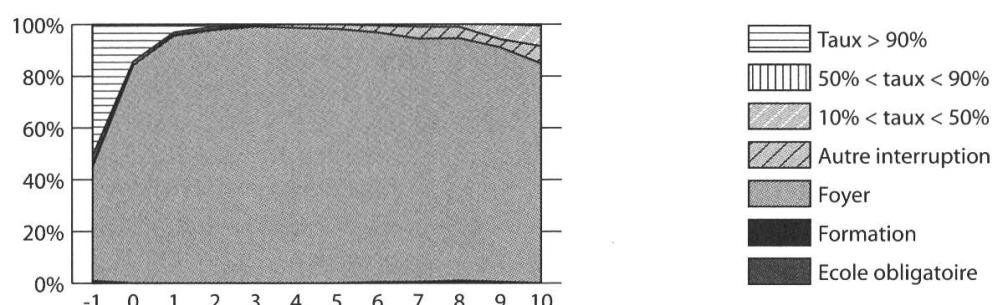
3.1 Trajectoires d'insertion professionnelle

Sur la base de l'analyse en cluster faites sur la matrice des distances produite par l'OMA nous avons décidé de retenir deux typologies de trajectoires d'insertions professionnelles pour les femmes et deux pour les hommes. Pour les deux sexes, la première est composée de six types distincts et l'autre de deux types seulement, correspondant à un regroupement de la typologie en six catégories. Le Graphique 1 présente les six trajectoires professionnelles des femmes consécutives à la transition

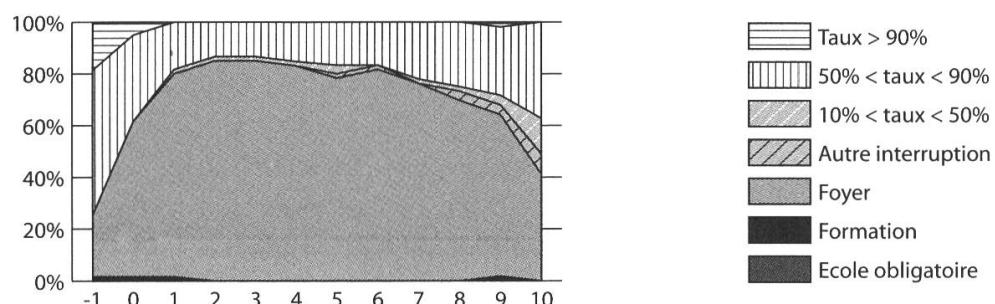
à la parentalité. Celles-ci sont caractérisées par des modalités variables de participation professionnelle au cours de la période qui suit la naissance du premier enfant. Le premier type que nous avons nommé « Au foyer fixe » regroupe plus d'un tiers des femmes (37,6 % de l'échantillon). Il est caractérisé par un départ définitif du marché du travail d'un bout à l'autre de la période d'observation. Le deuxième type représente des femmes qui restent au foyer mais moins longtemps que celles appartenant au premier type et qui connaissent des épisodes d'activité professionnelle le plus souvent à des taux inférieurs à 50%. Ce type qui concerne une femme sur dix porte le nom de « Au foyer long » (9,8% de l'échantillon). Un troisième type appelé « Retour au travail avec interruption » (17% de l'échantillon) représente les femmes qui restent au foyer pour une courte durée et qui reprennent ensuite une activité rémunérée essentiellement à des taux inférieurs à 50%. Les 3 derniers types sont caractérisés par un maintien sur le marché de l'emploi et leurs noms respectifs « Temps partiel moins de 50% », « Temps partiel 50–89% » et « Plein temps » (respectivement 15,4%, 13% et 7,2% de l'échantillon) indiquent les taux d'activité correspondants. La seconde typologie de trajectoires féminines oppose un regroupement des deux premiers types « Au foyer » aux quatre autres réunis sous le nom de « Retour au

Graphique 1 Types de trajectoires professionnelles des femmes à partir d'un an avant la naissance jusqu'à dix ans après.

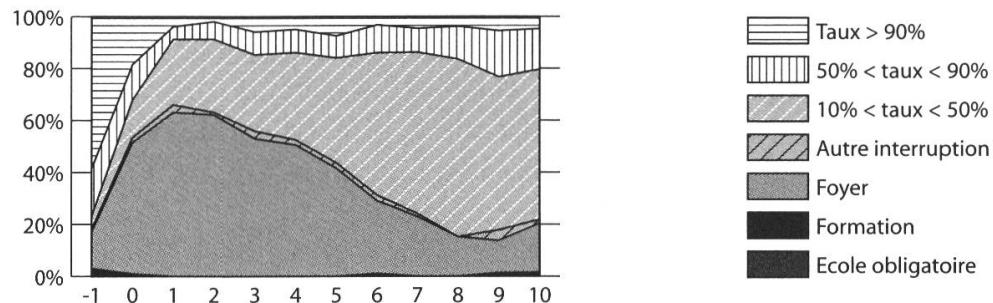
1.1 « Au foyer fixe » (n = 226, 37.6%)



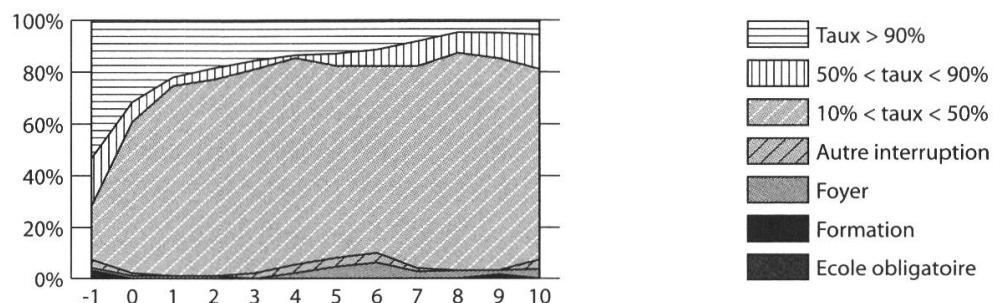
1.2 « Au foyer long » (n = 59, 9.8%)



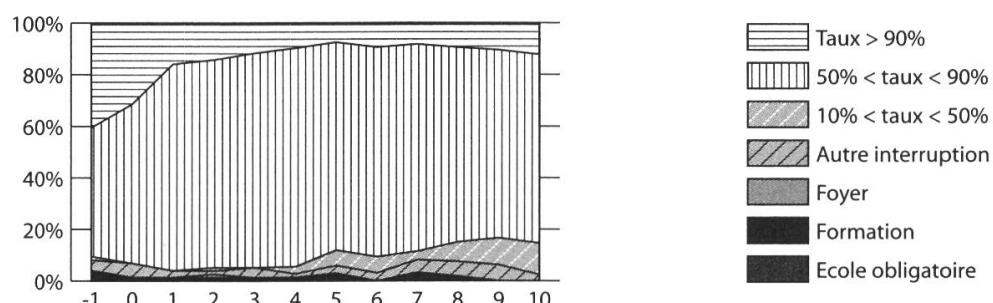
1.3 « Retour avec interruption » (n = 101, 17%)



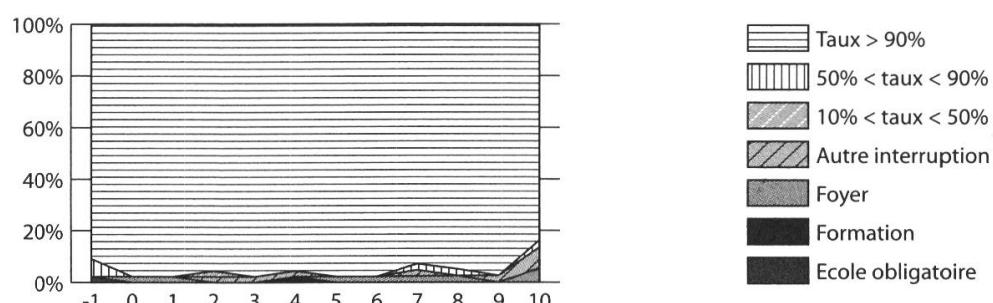
1.4 « Temps partiel <50% » (n = 91, 15.4%).



1.5 « Temps partiel 50–89% » (n = 78, 13%)



1.6 « Plein temps >90% » (n = 43, 7.2%)



travail» (avec ou sans interruption). Les types obtenus sont largement comparables à ceux mis en évidence par d'autres études empiriques réalisées en Suisse sur une période d'observation beaucoup plus étendue (par ex. : Levy, Gauthier, et Widmer, 2006 ; Widmer, Levy, Hammer, Pollien, et Gauthier, 2003). Le fait qu'une période de dix ans suivant la naissance du premier enfant suffise pour identifier ces mêmes types montre l'importance que cette période revêt dans la structuration sur le long terme des trajectoires professionnelles des femmes.

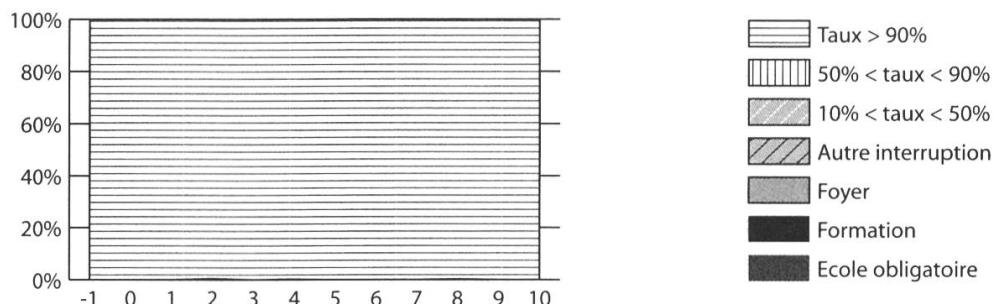
Pour les hommes, le modèle comprenant six types de trajectoires professionnelles se distingue du modèle féminin par le fait que ceux qui continuent à travailler « Exclusivement à plein temps » après être devenus pères (80,9% de l'échantillon) constituent un groupe homogène et majoritaire. Les autres types de trajectoires regroupent les hommes qui connaissent des interruptions occasionnelles dans le cadre d'activités professionnelles à plein temps (5,2% de l'échantillon), ceux qui alternent entre des taux d'activité compris entre 50% et 100 % (7%), ceux qui alternent des activités à plein temps avec d'autres épisodes de nature différente (2,1%) et ceux qui continuent à exercer une activité professionnelle à des taux partiels, supérieurs ou inférieurs à 50% (respectivement 3,4% et 1,4% de l'échantillon). En raison de la plus grande homogénéité des trajectoires masculines nous avons opposé dans la deuxième typologie (présentée dans le Graphique 2) le type de trajectoires « Exclusivement à plein temps » à tous les autres types regroupés sous le nom de trajectoires « Minoritaires ».

Tout d'abord il est intéressant de noter que les typologies de trajectoires professionnelles féminines et masculines sont significativement corrélées ($\Phi=0.239$, $p<.01$) On peut en déduire que la proportion d'hommes qui appartiennent au type « Minoritaires » varie en fonction du taux d'activité de leurs partenaires. En effet, seules 13% de femmes qui suivent une trajectoire de type « Au foyer fixe » ont un partenaire dans cette situation. Cette proportion s'élève respectivement à 41% et 32% chez celles qui se sont engagées dans des trajectoires de type « Temps partiel 50–89% » ou « Plein temps ». A ce stade, cette relation peut être interprétée comme le résultat d'une adaptation réciproque des taux d'activité professionnelle des deux partenaires. D'autres analyses présentées ci-après permettent de mieux comprendre la logique sous jacente à cet aspect particulier de la différenciation des trajectoires professionnelles féminines et masculines.

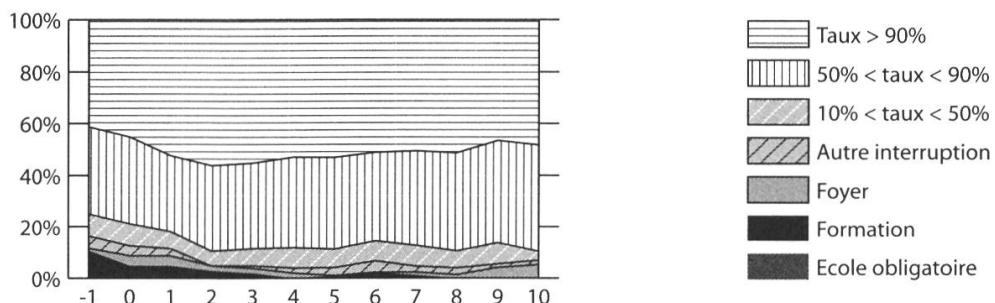
Le Tableau 1 présente les résultats de deux différentes régressions logistiques sur les typologies à deux catégories des femmes et des hommes. Dans les deux cas on s'intéresse aux facteurs qui influencent les chances d'appartenir aux types de trajectoires professionnelles « avantageuses » à savoir: « Retour au travail » pour les femmes (vs. « Au foyer ») et « Exclusivement à plein temps » pour les hommes (vs. « Minoritaires »). Des valeurs supérieures à 1 (*odds ratio*) indiquent que la variable indépendante en question peut être interprétée comme un avantage, dans le sens où elle favorise l'appartenance à un de ces types. Dans les deux régressions on teste

Graphique 2 Types de trajectoires professionnelles des hommes à partir d'un an avant la naissance jusqu'à dix ans après.

2.1 « Exclusivement à plein temps » (n=453, 80.9%)



2.2 « Minoritaires » (n=107, 19.1%)



trois différents modèles : 1) l'effet des variables liées à l'expérience professionnelle individuelle avant la naissance de l'enfant, ainsi que celui des variables de contrôle ; 2) l'effet des variables relatives à l'expérience professionnelle du partenaire avant la transition et 3) le statut socioprofessionnel mesuré avec l'ISEI lié à la dernière profession exercée avant la naissance de l'enfant, afin de contrôler dans quelle mesure les autres variables indépendantes sont médiatisées par cet indicateur de positionnement social. Pour les femmes, afin d'analyser les spécificités des différents types de retour plus ou moins précoce sur le marché du travail nous avons également effectué une régression multinomiale sur la typologie en six catégories en utilisant les mêmes variables indépendantes. Les résultats de cette régression sont décrits uniquement dans le texte.

Dans le premier modèle du Tableau 1 on voit que les femmes qui maintiennent ou reprennent une activité rémunérée après la naissance du premier enfant sont caractérisées par une expérience professionnelle avant la naissance significativement différente de celles qui renoncent à leur activité professionnelle. Tout d'abord elles ont travaillé plus longtemps, ce qui suggère qu'un investissement plus important en termes de durée de l'activité professionnelle avant la naissance de l'enfant constitue un avantage dans les années qui suivent. Par contre le fait de travailler à plein temps

Régressions logistiques sur les chances d'appartenir aux types « Retour au travail » pour les femmes, « Exclusivement à plein temps » pour les hommes (Odds Ratios).

		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Hommes	
		I	II	III	I	II	III	I	II	III	
Femmes											
Niveau d'éducation											
Bas		.29**	.25**	.25**						1.25	1.74
Moyen		.33**	.30**	.33**						1.85	2.34*
Haut		—	—	—						—	—
<1963		1.15	1.37	1.87						.46	.63
≥1963		—	—	—						—	—
Cohorte											
Age à la naissance (ln)											
ATAN		.23**	.17**	.18*						.45	.90
AT à plein temps / ATAN		1.09*	1.08	1.05						1.03	1.00
Nombre d'employeurs / ATAN		.34*	.33*	.39						2.35	3.21
AT dans une profession féminine / ATAN		.32**	.29**	.24**						1.07	.57
ISEI dernière profession avant la naissance		.80	.88	.85						.99	.76
Hommes											
Niveau d'éducation											
Bas		1.09	1.26	1.46						1.60	1.09
Moyen		1.32	1.00	.65						.46*	.45
Haut		—	—	—						—	—
<1959		.69	.64	.84						1.05	.70
⇒1959		—	—	—						—	—
Cohorte a											
Age à la naissance (ln)											
ATAN		1.68	2.81	.09**						.09*	.14
AT à plein temps / ATAN		1.01	.97	1.13**						1.17**	1.13*
Nombre d'employeurs / ATAN		.53*	.54*	15.74**						11.01**	11.87**
AT dans une profession masculine / ATAN		2.69	1.71	.89						1.19	.63
ISEI dernière profession avant la naissance		1.21	.98	2.46**						2.08*	2.43*
Année de naissance de l'enfant											
1984–1990		.20**	.21**	.16**						1.77	.59
1991–1997		.35**	.34**	.27**						.93	.52
1998–2006		—	—	—						—	.47
n		499	482	537						422	—
Chi ²		76.92*	89.51**	83.22**						98.58**	372
△ Chi ²		—	n.s.	6.60*						n.s.	89.62**
DF		10	18	20						18	20

* = sig < .05, ** = sig < .01, AT = Années de Travail, ATAN = Années de Travail Avant la Naissance

avant la transition apparaît comme un désavantage comparé à un taux d'activité réduit, puisqu'il est négativement associé au fait de suivre une trajectoire avantageuse. Ce résultat nous suggère que dans le contexte helvétique actuel, pour une femme, une expérience essentiellement à temps partiel facilite la conciliation entre la vie professionnelle et les nouvelles tâches familiales associées à l'arrivée de l'enfant, ce qui leur permet de se maintenir plus durablement sur le marché du travail. Cela se traduit par le fait qu'en Suisse on observe chez certaines femmes travaillant à plein temps une stratégie anticipatrice qui consiste à réduire leur taux d'activité avant même la naissance de leur premier enfant (Krüger et Levy, 2001). Dans la régression multinomiale on constate en effet que seules les femmes caractérisées par des activités à temps partiel avant la transition à la parentalité suivent ensuite des trajectoires basées sur le même type d'insertion. Ce n'est pas le cas des femmes qui poursuivent une trajectoire « Plein temps » qui se distinguent uniquement par une plus longue durée d'activité professionnelle avant la naissance. Le fait d'avoir connu un nombre moyen d'employeurs plus élevé facilite aussi le maintien au foyer et suggère que la mobilité professionnelle de ces femmes est jalonnée d'activités occasionnelles et non qualifiantes, qui les amènent au moment de la naissance de leur premier enfant à se retirer du marché du travail.

Dans ce premier modèle de régression logistique, nous pouvons également constater que les femmes qui sont devenues mère après 1998 suivent plus fréquemment des trajectoires de maintien ou de retour sur le marché du travail. Dans ce modèle l'effet de la cohorte de naissance des femmes n'est pas significatif. Cependant, il le devient si on supprime du modèle l'année de naissance de l'enfant, ce qui souligne que les femmes appartenant à la même cohorte ont vécu la transition à la parentalité à peu près la même année. Ceci révèle en outre que le type de participation des jeunes mères sur le marché du travail n'est pas lié au taux de chômage associé à ces périodes (plus fort notamment dans la période 1991–1996, Flückiger, et al., 2007) mais représente bien une nouvelle tendance qui se renforce au cours du temps. Dans la régression multinomiale l'effet de période/cohorte ne se vérifie pas pour les femmes qui suivent une trajectoire « Plein temps », mais seulement pour celles qui continuent d'exercer une activité à temps partiel. On observe donc que les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché de l'emploi, mais qu'elles y occupent essentiellement des postes à temps partiel. Une autre caractéristique avantageuse pour les femmes est celle d'avoir un niveau d'étude élevé qui, bien qu'il soit corrélé au type et à la durée de l'expérience professionnelle avant la naissance, ainsi qu'à l'âge auquel les femmes ont eu leur premier enfant (Rossier et Le Goff, 2005), représente un bon prédicteur de l'orientation biographique des femmes, en particulier en ce qui concerne leur trajectoires professionnelles lors de la transition à la parentalité. Pour une femme, un niveau de formation élevé permet par exemple d'exercer une activité valorisante dans un secteur typiquement féminin comme l'enseignement, ou les professions de la santé, dans lesquelles le travail à temps partiel est plus répandu.

Nos analyses confirment que d'une manière générale, le fait de travailler dans une activité typiquement féminine ne diminue pas les chances de rester dans le monde du travail. On constate en outre que les femmes qui ont eu leur premier enfant à des âges¹³ plus élevés arrêtent de travailler plus souvent que les autres.

L'introduction dans le modèle de régression des caractéristiques de l'expérience professionnelle du partenaire montre que les femmes ont plus de chances de suivre une trajectoire «Au foyer» si leur partenaire a travaillé plus souvent à plein temps avant la naissance de leur premier enfant. On peut supposer que dans ces couples la division sexuelle du travail s'est développée avant la transition à la parentalité du fait même d'une insertion inégale des conjoints sur le marché du travail. Ce résultat souligne que le fait d'avoir un conjoint qui n'a pas travaillé essentiellement à plein temps avant la transition constitue un avantage pour l'insertion professionnelle des femmes concernées. Dans la régression multinomiale on voit que cela est vrai surtout pour les femmes qui suivent des trajectoires à temps partiel comparées à celles appartenant au type «Au foyer». Le troisième modèle de régression confirme cette observation en révélant que plus le dernier statut socioprofessionnel de l'homme (ISEI) est élevé, plus la probabilité que sa partenaire suive une trajectoire «Au foyer» est élevée. La régression multinomiale nous montre en outre que plus le statut socio-professionnel de la dernière activité professionnelle des femmes avant la transition est élevé, plus la probabilité de suivre une trajectoire de type «Temps partiel 50%–90%» est grande par rapport à celle de suivre une trajectoire «Au foyer». Pour les femmes, non seulement le type de profession exercée avant la transition mais aussi celui de son partenaire, sont donc des bons prédicteurs du type de trajectoire suivie par la suite, notamment en termes de maintien ou non sur le marché du travail.

Concentrons-nous maintenant sur le même modèle de régression réalisé sur la typologie de trajectoires masculines en deux catégories. Il apparaît que ceux qui ont suivi une trajectoire «Exclusivement à plein temps» après la naissance de leur premier enfant se distinguent par le fait d'avoir travaillé un plus grand nombre d'années et moins souvent à temps partiel avant la transition que ceux ayant suivi une trajectoire «Minoritaire». Ce résultat confirme l'hypothèse du capital humain (Becker, 1964) selon laquelle un plus grand investissement professionnel augmente les chances de réussite sur le marché de l'emploi et garantit des taux d'occupation élevés. Nos résultats montrent en outre que pour un homme, une activité dans une profession typiquement masculine avant la transition à la parentalité rend une trajectoire «Exclusivement à plein temps» plus probable et montre que dans une certaine mesure la ségrégation horizontale est un facteur de discrimination également pour les hommes.

Dans le deuxième modèle, l'introduction des variables liées à l'expérience professionnelle des femmes n'a pas d'influence sur le type de trajectoire professionnelle

13 Nous avons utilisé le logarithme de l'âge pour que le ratio dans la régression indique une relation linéaire et non exponentielle de l'âge.

suivie par les hommes. Le troisième modèle nous montre que le statut socioprofessionnel atteint avant la naissance de l'enfant, aussi bien que le niveau de formation et la cohorte d'appartenance, ne constituent pas des prédicteurs significatifs du type de trajectoires professionnelles suivies ensuite par les hommes. Contrairement à ce qu'on observe pour les femmes, le fait de suivre une trajectoire professionnelle « Exclusivement à plein temps » pour les hommes ne dépend ni du moment historique, ni des principales variables sociodémographiques considérées. Seul l'âge à la naissance de l'enfant exerce une influence : plus les hommes deviennent pères jeunes, plus ils auront des chances d'être du type « Exclusivement à plein temps ». Le fait que ni le niveau d'étude, ni le statut atteint avant la naissance distinguent les deux types de trajectoires professionnelles pour les hommes remet partiellement en question l'idée selon laquelle les trajectoires « Minoritaires » masculines reflèteraient une stratégie d'adaptation vis-à-vis de la trajectoire professionnelle de leur partenaire. En effet, d'autres études (Modak et Palazzo, 2002) montrent que ce nouveau type de père est surtout présent dans les classes favorisées, ce qui n'est pas visible dans nos résultats.

3.2 Mobilités professionnelles (variations de l'ISEI lié à la profession exercée)

Dans nos résultats nous constatons une grande stabilité de la position professionnelle des hommes et des femmes au cours des dix ans qui suivent la naissance du premier enfant, stabilité typique dans le cas de la Suisse comme d'autre résultats empiriques le montrent (Levy et al., 1997). Pour cette raison nous avons renoncé à élaborer des types de trajectoires de mobilité professionnelle comme nous l'avons fait pour les taux d'activité et nous nous sommes limités à considérer la variation entre la valeur nominale de l'ISEI lié à la dernière profession exercée avant la transition à la parentalité et celle de la profession exercée dix ans après. Cela nous a contraint à exclure les couples dont le premier enfant est né après 1996. Les mobilités sociales descendantes, stables ou ascendantes, associées à des scores respectivement négatifs, nuls ou positifs, ont été testés dans une régression linéaire comprenant les mêmes variables indépendantes que les modèles utilisés pour analyser les types de trajectoires professionnelles. Seuls les hommes et les femmes ayant exercé une activité professionnelle l'année précédant la transition à la parentalité et la dixième année après sont inclus dans ces analyses, ce qui se traduit par une réduction de l'échantillon en particulier pour les femmes dont plus d'un tiers quittent définitivement le monde du travail une fois devenues mère.

Parmi les 517 femmes qui exercent une activité rémunérée avant la naissance de leur premier enfant, seules 172 sont encore actives dix ans après. Parmi celles-ci, 27% ont connu une mobilité professionnelle ascendante, 27% une mobilité descendante et 46% d'entre elles ont conservé le même statut socioéconomique (ISEI). Les trois modèles de régression présentés dans le Tableau 2 montrent que pour les femmes, ni la formation, ni la cohorte d'appartenance, ni la période de naissance

Régressions linéaires sur les variations de l'ISEI lié à la profession (entre la dernière profession exercée avant la naissance et celle exercée dix ans après la naissance), pour les femmes

		B (Stand.)	I	T	B (Stand.)	II	T	B (Stand.)	III	T
Femmes										
Niveau d'éducation										
Bas		-0.04		-0.44		0.06		0.59		-0.02
Moyen		-0.17		-1.80		-0.11		-1.11		-0.17
Haut		-		-		-		-		-1.70
Cohorte										
<1963		-0.13		-1.06		-0.28		-2.01		-0.24
≥1963		-		-		-		-		-1.81
Age à la naissance (ln)										
ATAN		-0.36		-2.57**		-0.30		-1.89		-0.14
AT à plein temps / ATAN		0.31		2.39*		0.27		2.05*		0.22
Nombre d'employeurs / ATAN		0.01		0.14		-0.01		-0.08		1.64
AT dans une profession féminine / ATAN		0.25		2.65**		0.24		2.49*		-0.75
ISEI dernière profession avant la naissance		-0.11		-1.25		-0.10		-1.17		0.23
Hommes										
Niveau d'éducation										
Bas					0.01		0.12		0.03	
Moyen					-0.09		-0.93		-0.09	
Haut					-		-		-	-0.91
Cohorte										
<1959					0.24		1.64		0.32	
⇒1959					-		-		-	2.23*
Age à la naissance (ln)										
ATAN					-0.11		-0.58		-0.24	
AT à plein temps / ATAN					0.12		0.82		0.18	
Nombre d'employeurs / ATAN					-0.13		-1.55		-0.10	
AT dans une profession masculine / ATAN					0.06		0.59		0.09	
ISEI dernière profession avant la naissance					-0.20		-2.33*		-0.20	
Année de naissance de l'enfant					-		-		-	-2.44*
1984-1990		-0.56		-	0.01		0.11		0.09	
1991-1996		-		-0.52		-	-	0.07		0.97
										0.59

* =sig<.05, ** =sig<.01, AT = Années de Travail, ATAN = Années de Travail Avant la Naissance

Tableau 3 Régressions linéaires sur les variations de l'ISEI lié à la profession (entre la dernière profession exercée avant la naissance et celle exercée dix ans après la naissance), pour les hommes

		B (Stand.)	I	T	B (Stand.)	II	T	B (Stand.)	III	T
Femmes										
Niveau d'éducation										
Bas										
Moyen										
Haut										
<1963										
≥1963										
Cohorte										
Age à la naissance (ln)										
ATAN										
AT à plein temps / ATAN										
Nombre d'employeurs / ATAN										
AT dans une profession féminine / ATAN										
ISEI dernière profession avant la naissance										
Hommes										
Niveau d'éducation										
Bas										
Moyen										
Haut										
<1959										
≥1959										
Cohorte										
Age à la naissance (ln)										
ATAN										
AT à plein temps / ATAN										
Nombre d'employeurs / ATAN										
AT dans une profession masculine / ATAN										
ISEI dernière profession avant la naissance										
Année de naissance de l'enfant										
1984–1990										
1991–1996										

* = sig < .05, ** = sig < .01, AT = Années de Travail, ATAN = Années de Travail Avant la Naissance

de l'enfant n'ont d'influence sur la mobilité professionnelle après la transition à la parentalité. Parmi les caractéristiques de l'expérience professionnelle précédant la naissance, seul le nombre d'années de travail est positivement associé à la mobilité professionnelle après la transition. Parallèlement plus les femmes deviennent mère tard, moins elles ont de chances de connaître une mobilité professionnelle positive. On observe en outre que le nombre d'emplois exercés avant la transition à la parentalité est corrélé positivement à la mobilité professionnelle après la naissance. Le probable effet de sélection qui soustend ce résultat longitudinal suggère que le nombre d'employeurs avant la naissance recouvre deux réalités : d'une part celle de femmes qui occupent des positions peu valorisées avant de devenir mère et qui se retirent ensuite durablement du marché du travail (et qui de fait ne sont pas prises en compte dans nos analyses de mobilité) et d'autre part celle de femmes pour lesquelles les changements d'employeurs révèlent une stratégie d'insertion professionnelle plus ambitieuse et plus durable.

Lorsqu'on introduit les variables de l'expérience professionnelle des hommes dans le deuxième modèle on voit que le fait d'avoir un partenaire qui a travaillé essentiellement dans une profession masculine rend la mobilité ascendante des femmes moins probable, ce qui confirme l'idée que ce sont bien les caractéristiques socioprofessionnelles de l'homme qui influencent celles de la femme et non l'inverse. Dans le troisième modèle on voit que plus le statut socioprofessionnel (ISEI) lié à la dernière profession exercée avant la naissance est élevé, plus les possibilités d'une mobilité professionnelle positive sont réduites. En effet, celles qui ont investi précoce-ment dans leur carrière professionnelle disposent déjà d'un statut socioprofessionnel relativement élevé avant la naissance de l'enfant. Elles deviennent donc mère à un âge plus avancé, avec un statut socioprofessionnel plus important, mais ont relativement moins de chances de connaître une mobilité ascendante par la suite.

En ce qui concerne les hommes, parmi les 570 qui sont actifs professionnellement avant la naissance, 408 (72%) continuent à travailler dix ans après la naissance. Parmi eux, 12% connaissent une mobilité professionnelle descendante, 27% une mobilité ascendante et pour 61% des cas le ISEI lié à la profession exercée reste le même. Là aussi l'analyse de régression linéaire présentée dans le Tableau 3 montre que comme pour les femmes, l'âge exerce une influence significative : plus les hommes sont jeunes au moment de la naissance de leur premier enfant, plus ils ont de chances de connaître une mobilité professionnelle ascendante au cours des dix ans qui suivent. Le fait que le statut socioprofessionnel (ISEI) lié à la dernière profession exercée avant la naissance est aussi négativement associé à une mobilité professionnelle positive nous incite à penser que le mécanisme à l'œuvre ici pour les hommes est le même que celui que nous avons observé chez les femmes.

4 Conclusion et discussion

En nous basant sur la perspective des ADC, nous avons montré comment les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes se différencient à partir de la naissance du premier enfant, en fonction de l'expérience professionnelle qu'ils/elles ont acquise avant cette transition. Ce travail s'inscrit dans le contexte helvétique caractérisé par un régime d'Etat – providence de type libéral – conservateur (Korpi, 2000, Krüger et Levy, 2001). Les caractéristiques structurelles, ainsi que les normes comportementales qui y sont associées, incitent les couples à adopter une division inégalitaire de leurs activités professionnelle et domestique respectives, en particulier à partir de la transition à la parentalité. Cela se traduit par le fait que pour une femme, cette transition constitue le point de départ d'un désavantage professionnel dont les conséquences vont se cumuler au cours du temps en termes de vulnérabilité économique et de reconnaissance sociale. La situation est presque inverse pour les hommes qui sont professionnellement favorisés par la transition à la parentalité (ou en tous cas en subissent moins les conséquences que leur partenaire), au point que seule une faible minorité d'entre eux ne suit pas une trajectoire de type « Exclusivement à plein temps ». Le fait que le profil de femmes avantagées, au sens où nous l'entendons ici, soit de plus en plus fréquent dans les cohortes les plus récentes reflète le processus de pluralisation limitée des rapports sociaux de sexe de la modernité tardive, mais ne marque probablement pas la fin d'un modèle dominant d'une division sexuelle du travail inégalitaire. En effet, les individus qui, une fois devenus parents, suivent ces modèles de trajectoires alternatives avaient accumulé déjà avant la naissance du premier enfant des expériences professionnelles significativement différentes de ceux qui suivent des trajectoires professionnelles typiques du point de vue des rapports sociaux de sexe. L'ensemble de ces caractéristiques socioprofessionnelles, ainsi que les différentes logiques structurelles et normatives qui y sont associées, produisent des effets cumulatifs sur les trajectoires professionnelles après la transition à la parentalité.

Les avantages et désavantages cumulatifs que nous avons observés ici peuvent être interprétés comme un mélange de facteurs structurels et de stratégies individuelles, les deux contribuant à une différenciation progressive des trajectoires professionnelles des individus. On peut par exemple, considérer un niveau d'étude plus élevé et une expérience professionnelle plus longue avant la naissance du premier enfant comme des investissements personnels en termes de capital culturel. Au niveau structurel cet investissement offre de meilleures opportunités sur le marché de l'emploi, tandis qu'au niveau individuel ceci traduit un plus fort attachement et une plus grande motivation à s'investir dans la carrière professionnelle par la suite. Pour les femmes, la relation entre un niveau d'étude élevé et le fait d'appartenir à une trajectoire professionnelle de « Retour au travail » peut être interprétée de deux manières. Premièrement un capital culturel élevé ouvre formellement l'accès à des

professions plus qualifiées, mieux rémunérées et plus valorisées, qui favorisent une insertion professionnelle plus intense et durable. Deuxièmement, ce même capital a un effet indépendant du statut socioprofessionnel (ISEI) atteint avant la transition à la parentalité, qui révèle la persistance au cours du temps de l'avantage que procure sa détention sur l'orientation biographique des femmes au moment de la transition à la parentalité. Pour les hommes on observe un effet de reproduction des modes d'insertion professionnelle dans les taux d'activité qui prévalaient avant la naissance, ce qui montre l'importance que les premières expériences professionnelles ont sur la suite de leur parcours professionnel (Heckman et Borjas, 1980 ; Pottier, 1992). Pour les femmes au contraire ce sont les activités à temps partiel qui ont le plus de chances de se maintenir au-delà de la transition à la parentalité. A ce stade, la question de savoir si une insertion professionnelle à temps partiel reflète une stratégie consciemment appliquée ou le résultat d'une contrainte structurelle reste ouverte, mais elle souligne le fait que des conditions socioprofessionnelles initiales équivalentes ne se traduisent pas de la même manière au cours du temps pour les femmes et pour les hommes.

Non seulement la longueur et le type d'expérience professionnelle accumulée avant la naissance, mais aussi la position sociale liée à la profession (ISEI) et le type de profession exercée avant la transition à la parentalité permettent de mieux comprendre les mécanismes de différenciation des parcours professionnels à l'œuvre. En effet, Li, et al. (1998) ont montré qu'en Suisse, pour les femmes, la mobilité horizontale est rendue spécialement difficile du fait que les filières de formation professionnelle et les professions sur lesquelles elles débouchent sont très sexuées. Il est donc difficile d'échapper à la logique de mobilité, elle aussi sexuée, de la profession pour laquelle on s'est formé (Krüger & Levy, 2001). On a vu par exemple que pour un homme le fait d'exercer une activité dans une profession typiquement masculine avant la naissance favorise une insertion essentiellement à plein temps par la suite, tandis que pour les femmes une activité initiale plus prestigieuse augmente les chances de continuer à exercer une activité professionnelle. Il est ici encore difficile d'estimer dans quelle mesure cela reflète un effet de motivation par rapport à l'intérêt intrinsèque que représente l'activité ou si c'est le résultat d'une réduction des risques d'une dévalorisation de l'expérience accumulée en cas d'interruption prolongée après la naissance de l'enfant. On observe toutefois que pour ces dernières, un changement fréquent d'employeurs avant la naissance recouvre deux logiques différentes, l'une de retrait du marché du travail, l'autre au contraire de mobilité professionnelle ascendante.

Finalement on a vu dans quelle mesure, dans un couple, les trajectoires professionnelles sont interdépendantes, en particulier comment l'expérience professionnelle et le statut socioprofessionnel atteint par un partenaire avant la transition à la parentalité a une influence asymétrique sur celui de l'autre. En effet, les hommes qui travaillent essentiellement à plein temps et dans une profession plus

prestigieuse ont plus de chances de voir leurs compagnes se retirer durablement du marché de l'emploi, alors que l'inverse n'est pas vrai. Les femmes subissent donc sur ce point un double désavantage (ou un désavantage cumulatif). Le premier est lié au contexte institutionnel qui en Suisse favorise à plusieurs égards (filières de formation et professions sexuées, rareté des structures d'accueil de la petite enfance, etc.) le retrait définitif ou temporaire des femmes du marché du travail. Le second se manifeste dans le fait que l'insertion professionnelle du partenaire, lorsqu'elle est de type « Exclusivement à plein temps », contribue de manière durable à limiter celle de la femme.

L'ensemble des mécanismes explicités ici rendent compte de la complexité qui sous-tend la manière dont les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes se développent au cours du temps, à travers des facteurs structurels et des logiques biographiques qui se combinent et produisent des effets cumulatifs. Dans notre étude nous avons montré comment un certain nombre de facteurs centraux de structuration sociale peuvent être expliqués dans une perspective longitudinale à la lumière des conséquences qu'une transition sociale très largement répandue exerce durablement sur la structuration et la différenciation des trajectoires professionnelles des femmes et des hommes. Le fait de se centrer sur une transition familiale pour expliquer la logique des insertions professionnelles permet une approche multidimensionnelle d'une problématique qui reste souvent abordée à travers des perspectives sociologiques centrées sur un domaine spécifique (la stratification sociale ou la famille) et qui n'intègrent pas ces différentes dynamiques dans leur réflexion. Cette étude représente une première tentative d'éclairer ces mécanismes, et pourrait être utilement complétée par des recherches prenant en compte d'autres ressources sociales comme par exemple les réseaux sociaux dans lesquels les partenaires sont insérés ou des transitions telles que les naissances ultérieures, dont on sait qu'elles ont un impact spécifique et cumulatif sur les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes.

5 Références bibliographiques

Abbott, Andrew. 1995. Sequence Analysis: New Methods for Old Ideas. *Annual Review of Sociology*, 21 : 93–113.

Abbott, Andrew, and Angela Tsay. 2000. Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology. *Sociological Methods & Research*, 29 : 3–33.

Aisenbrey, Silke. 2000. *Optimal Matching Analyse. Anwendungen in den Sozialwissenschaften*. Opladen : Leske und Budrich.

Becker, Gary S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. Chicago, University of Chicago Press.

Becker, Gary S. 1981. *A Treatise on the Family*. Cambridge : Hardward University Press.

Bergman, Manfred M., and Dominique Joye. 2001. Comparing social stratification schemas : CAM-

SIS, CSP-CH, Goldthorpe, ISCO-88, Treiman, and Wright. *Cambridge Studies in Social Research*, 8.

Bernasco, Wim. 1994. *Coupled Careers: The Effects of Spouse's Resources on Success at Work*. Amsterdam: Thesis Publishers.

Bielby, William T., and Denise D. Bielby. 1989. Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households. *American Sociological Review*, 54(5) : 776–789.

Blau, Peter M. 1994. *Structural Contexts of Opportunities*. Chicago: University of Chicago Press.

Blau, Peter M. and Dudley O. Duncan. 1967. *The American Occupational Structure*. New York: John Wiley & Sons.

Blossfeld, Hans-Peter and Sonja Drobnic (Eds.). 2001. *Careers of Couples in Contemporary Society. From Male Breadwinner to Dual Earner Families*. New York: Oxford University Press.

Bourdieu, Pierre, et Jean-Claude Passeron. 1977. *Reproduction in Education, Society and Culture*. London : Sage.

Browning, Martin. 1992. Children and household economic behaviour. *Journal of Economic Literature*, 30(3) : 1434–1475.

Charles, Maria and David Grusky. 2004. *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Crystal, Stephen, and Dennis Shea. 1990. Cumulative advantage, cumulative disadvantage, and inequality among elderly people. *The Gerontologist*, 30(4) : 437–443.

Dannefer, Dale. 1987. Aging as Intracohort Differentiation: Accentuation, the Matthew Effect, and the Life Course. *Sociological Forum*, 2(2) : 211–236.

Dannefer, Dale. 2003. Cumulative Advantage/Disadvantage and the Life Course: Cross-Fertilizing Age and Social Science Theory. *Journal of Gerontology*, 58(6) : 327–337.

Dannefer, Dale, and Ralph R. Sell. 1988. Age structure, the life course and “aged heterogeneity”: prospects for research and theory. *Comprehensive Gerontology*, 2, 1–10.

deSingly, François. 1996. *Le soi, le couple et la famille*. Paris : Editions Nathan.

DiPrete, Thomas A., and Gregory M. Einrich. 2006. Cumulative advantage as a mechanism for inequality: A review of theoretical and empirical developments. *Annual Review of Sociology*, 32 : 271–297.

Elder, Glenn. H. Jr. and Avshalom Caspi. 1990. “Studying lives in a changing society: sociological and personological explorations.” In Albert I. Rabin, Robert A. Zucker, Robert A. Emmons and Susan Frank (Eds.), *Studying Persons and Lives*. New York: Springer Publishing Company.

Filippini, Massimo, et Rolf Iten. 2005. Offres répondant aux besoins en matière d’assistance des enfants en complément de l’assistance apportée au sein de la famille. Programme National de Recherche 52. (<http://www.pnr52.ch/f.cfm>)

Flükiger, Yves, Pierre Kempeneers, Joseph Deutsch, Jacques Silber et Stephen Bazen. 2007. Analyse des différences régionales de chômage. *La vie économique*, 7(8) : 57–61.

Gadéa, Charles et Chaterine Marry. 1999. “Paternité et carrière des ingénieurs.” In Michèle Ferrand et Chrales Marry (Eds.), *Du côté des hommes, Actes des journées d'études du GDR Mage*. Paris: Mage.

Ganzeboom, Harry B.G., Paul De Graaf, and Donald J. Treiman. 1992. A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status. *Social Science Research*, 21(1) : 1–56.

Ganzeboom, Harry B.G., and Donald J. Treiman. 1996. Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research*, 25 : 201–239.

Gauthier, Jacques-Antoine. 2007. *Empirical Categorizations of Social Trajectories: A Sequential View on the Life Course*. Lausanne: Université de Lausanne, SSP.

Gauthier, Jacques-Antoine, Eric D. Widmer, Philipp Bucher, et Cédric Notredame. In press. How

much does it cost? Optimization of costs in sequence analysis of social science data. *Sociological Methods and Research*.

George, Linda K. 1993. Sociological Perspectives on Life Transitions. *Annual Review of Sociology*, 19: 353–373.

Glenn, Norval D. 1976. Cohort Analysts' Futile Quest: Statistical Attempts to Separate Age, Period, and Cohort Effects. *American Sociological Review*, 41: 900–904.

Gould, Sam, and James D. Werbel. 1983. Work involvement: A comparison of dual wage earner and single wage earner families. *Journal of Applied Psychology*, 68: 313–319.

Heckman, James J., and George J. Borjas. 1980. Does Unemployment Cause Future Unemployment? Definitions, Questions and Answers from a Continuous Time Model of Heterogeneity and State Dependence. *Economica*, 47(187): 247–283.

Heinz, Walter R. (Ed.). 1999. *From Education to Work: Cross-National Perspectives*. Cambridge: Cambridge University Press.

Hochschild, Arlie R. 1989. *The Second Shift*. New York: Avon.

Kerckhoff, Alan C. 1993. *Diverging Pathways – Social Structure and Career Deflections*. Cambridge: Cambridge University Press.

Korpi, Walter. 2000. Faces of inequalities; Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare State. *Social Politics*, 7: 127–191.

Kruger, Helga. 1993. Lurking Vocations. Girls' Labour Market Perspectives and Women's Life Course Agenda. *Comenius*, 52: 410–425.

Krüger, Helga, and René Levy. 2001. Linking life courses, work and the family: theorizing a not so visible nexus between women and men. *Canadian Journal of Sociology*, 26(2): 145–166.

Lapointe, François-Joseph, and Pierre Legendre. 1994. A classification of pure malt Scotch whiskies. *Applied Statistics*, 43: 1–22.

Le Goff, Jean-Marie. 2005. "Articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle." In Michel Oris (Ed.), *Maternité et parcours de vie*. Bern: Peter Lang.

Levine, Joel H. 2000. But what have you done for us lately? *Sociological Methods & Research*, 29(1): 34–40.

Levy, René, Jacques-Antoine Gauthier, et Eric Widmer. 2006. Entre contraintes institutionnelle et domestique: les parcours de vie masculins et féminins en Suisse. *Revue canadienne de sociologie*, 31(4): 461–489.

Levy, René, Dominique Joye, Olivier Guye et Vincent Kaufmann. 1997. *Tous égaux? De la stratification aux représentations*. Zürich: Seismo Verlag.

Li, Jiang Hong, Marlis Buchmann, Markus König, and Stefan Sacchi. 1998. Patterns of Mobility for Women in Female-Dominated Occupations: An Event-History Analysis of Two Cohorts of Swiss Women. *European Sociological Review*, 14(1): 49–67.

Lundberg, Shelly J., and Elaina Rose. 2002. The Effects of Sons and Daughters on Men's Labor Supply and Wages. *Review of Economics and Statistics*, 84: 251–68.

Maruani, Margaret. 2000. *Travail et emploi des femmes*. Paris: La Découverte.

Merton, Robert. 1973. *The Sociology of Science: Theoretical and Empirical Investigations*. Chicago: University of Chicago Press.

Merton, Robert. 1988. The Matthew Effect in Science, II: Cumulative Advantage and the Symbolism of Intellectual Property. *Isis*, 79: 606–623.

Milligan, Glenn W., and Martha Cooper. 1985. An examination of procedures for determining the number of clusters in a dataset. *Psychometrika*, 50(2): 159–179.

Milligan, Glenn W., and Martha Cooper. 1987. Methodology review: clustering methods. *Applied psychological measurement*, 11(4): 329–354.

Mincer, Jacob, and Solomon Polacheck. 1974. Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of Political Economy*, 82 (2): 76–108.

Modak, Marianne et Clothilde Palazzo. 2002. *Les pères se mettent en quatre! Responsabilités quotidiennes et modèles de paternité*. Lausanne: Editions EESP.

Müller, Walter and Maarten H. J. Wolbers. 1999. "Educational Attainment in the European Union: Recent Trends in Qualification Patterns." In Walter Müller and Markus Gangl (Eds.), *Transitions from Education to Work in Europe: the Integration of Youth into EU Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press.

Notredame, Cédric, Philipp Bucher, Jacques-Antoine Gauthier, and Eric Widmer. 2005. *T-COFFEE/SALTT: User Guide and Reference Manual*. (<http://www.tcoffee.org/saltt>).

Oppenheimer, Valerie Kinkade. 1994. Women's rising employment and the future of family in industrial societies, *Population and Development Review*, 20: 293–342.

O'Rand, Angela M. 1996. The precious and the precocious: understanding cumulative disadvantage and cumulative advantage over the life course. *The Gerontologist*, 36(2): 230–238.

O'Rand, Angela M. 2001. "Stratification and the life course: the forms of life course capital and their interrelationships." In Robert B. Binstock and Linda K. George (Eds.), *Handbook on Aging and the Social Sciences. Fifth Edition*. New York: Academic Press.

O'Rand, Angela M. 2003. "Cumulative advantage theory in life course research." In Stephen Crystal and Dennis Shea (Eds.), *Annual Review of Gerontology and Geriatrics* (Vol. 22). New York: Springer.

Portrait démographique de la Suisse. 2007. Neuchâtel: Office Fédéral de la Statistique.

Pottier, Fransçois. 1992. "Formes et logiques des mobilités des jeunes." In Laurence Coutot et Claude Dubar (Eds.), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*. Paris: La Documentation Française.

Rosenbaum, James E. 1979. Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation. *Administrative Science Quarterly*, 24(2): 220–241.

Rossier, Clémentine, et Jean-Marie Le Goff. 2005. "Le calendrier des maternités. Retard et diversification de la réalisation du projet familial." In Michel Oris (Ed.), *Maternité et parcours de vie*. Bern: Peter Lang.

Sankoff, David and Joseph Kruskal. 1983. *Time Warps, String Edits, and Macromolecules. The Theory and Practice of Sequence Comparison*. Don Mills Ontario: CSLI Publications.

SAS/STAT User's Guide. 2004. Cary, NC: SAS Institute Inc.

Soerensen, Aage B. 1983. Processes of allocation to open and closed positions in social structure. *Zeitschrift für Soziologie*, 12: 203–224.

Waldfogel, Jane. 1998. Understanding the 'family gap' in pay for women with children. *Journal of Economic Perspectives*, 12: 137–156.

Widmer, Eric, Jean Kellerhals et René Levy. 2003. *Couples contemporains. Cohésion, régulation et conflits*. Zürich: Seismo.

Widmer, Eric, René Levy, Raphael Hammer, Alexandre Pollien, et Jacques-Antoine Gauthier. 2003. Entre standardisation, institutionnalisation et sexuation: une analyse des trajectoires personnelles en Suisse. *Revue suisse de Sociologie*, 29(1): 35–67.

Widmer, Eric, René Levy et Jacques-Antoine Gauthier. 2004. «Insertion dans le champ professionnel et dans le champ familial dans les données du Panel suisse des ménages.» In Erwin Zimmerman et Robin Tillmann (Eds). *Vivre en Suisse 1999–2000. Une année dans la vie des ménages*. Bern: Peter Lang.

Wu, Lawrence L. 2000. Some Comments on 'Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology: Review and Prospect'. *Sociological Methods & Research*, 29(1): 41–64.