
Vue d'ensemble

Portrait
de la population

Avertissement

Sauf mention contraire, les données « France » concernent la France métropolitaine et les départements d'outre-mer hors Mayotte.

Sur les sites Internet de l'Insee (www.insee.fr) et d'Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>) pour les données internationales, les chiffres essentiels sont actualisés régulièrement.

Les comparaisons internationales contenues dans cet ouvrage s'appuient sur des données harmonisées publiées par Eurostat, qui peuvent différer des données nationales diffusées par les instituts nationaux de statistique.

Au premier trimestre 2013, le questionnaire de l'enquête Emploi a été rénové. Certaines reformulations du nouveau questionnaire ont modifié la teneur des réponses d'une petite proportion de la population enquêtée. Ceci a eu un impact sur la mesure en niveau des principaux indicateurs sur le marché du travail. L'Insee a publié les principales séries réropolées dans l'*Informations Rapides* de mars 2014 relative aux résultats de l'enquête Emploi au quatrième trimestre 2013. Dans cet ouvrage, les séries portant sur l'activité, l'emploi et le chômage au sens du Bureau international du travail ont été réropolées, ce qui permet des comparaisons avec les années antérieures.

Signes conventionnels utilisés

...	Résultat non disponible
///	Absence de résultat due à la nature des choses
<i>e</i>	Estimation
<i>p</i>	Résultat provisoire
<i>r</i>	Résultat révisé par rapport à l'édition précédente
n.s.	Résultat non significatif
€	Euro
M	Million
Md	Milliard
Réf.	Référence

Le logo @ indique que les données du tableau ou graphique sont mises à jour sur le site www.insee.fr

Vivre avec ou sans enfant, en famille traditionnelle, monoparentale ou recomposée : les situations familiales des salariés du public et du privé

Emma Davie, Aude Lapinte*

Les situations familiales des salariés de la fonction publique et du secteur privé sont globalement proches. En 2011, 45 % des salariés de la fonction publique vivent avec au moins un enfant mineur et 43 % dans le secteur privé. Parmi ceux-ci, les familles traditionnelles sont largement majoritaires (80 % dans le secteur privé et 78 % dans la fonction publique).

Des différences existent cependant au sein de chaque ensemble. En leur sein les salariés bénéficiant des situations les plus stables, titulaires de la fonction publique et CDI des deux secteurs, se distinguent des salariés en contrats courts. Ceux-ci vivent moins fréquemment avec un ou plusieurs enfants (35 % pour les CDD de la fonction publique et 26 % pour ceux du secteur privé). Les salariés en contrats courts sont davantage à la tête de familles monoparentales.

Les enseignants se distinguent également des autres salariés. Ils vivent plus souvent avec au moins un enfant mineur (52 %) et ont un peu plus fréquemment des familles nombreuses (26 % de ceux vivant avec au moins un enfant habitent avec trois enfants ou plus contre 22 % pour l'ensemble des salariés). Les enseignants sont les plus nombreux à appartenir à une famille traditionnelle (84 %).

Ces écarts entre salariés en emploi stable ou non, entre les enseignants et les autres sont en partie liés aux caractéristiques de ces groupes en termes d'âge, de sexe, de niveau de diplôme, de secteur d'activité, de zone de résidence. Mais des différences de situation familiale subsistent une fois ces effets pris en compte.

Les situations familiales réelles ou souhaitées peuvent être liées aux conditions d'emploi, qu'elles amènent à choisir un métier ou qu'à l'inverse le type d'emploi occupé oriente le comportement démographique des salariés [Narcy, 2009]. L'enquête Famille et logements de 2011 (*encadré 1*) permet de conduire une exploration de la corrélation entre les situations familiales des salariés et le secteur qui les emploie, privé ou public en distinguant les types d'emploi, « stables » ou « précaires ». À partir de cette enquête, il s'agit ici d'étudier les liens éventuels entre le secteur et les conditions d'emploi d'une part et le fait de vivre avec au moins un enfant mineur, en famille nombreuse ou encore en famille monoparentale ou recomposée d'autre part.

* Emma Davie, DGAFP-DES ; Aude Lapinte, Insee.

Vivre avec au moins un enfant mineur est moins fréquent pour les salariés en CDD ou contrat court

En 2011, 24 millions de personnes sont salariées et en activité (*encadré 2*) en France métropolitaine. Parmi elles, 44 % vivent la majeure partie du temps avec un enfant mineur (voir *définitions, encadré 1*).

Bien que les probabilités de vivre avec un enfant mineur soient proches entre les salariés du secteur public et du secteur privé (respectivement 45 % et 43 %, *figure 1*), la stabilité de l'emploi n'est pas sans lien avec la situation familiale. Les agents titulaires de la fonction publique ainsi que les salariés en CDI, du public comme du privé, occupent des emplois que l'on peut qualifier de « stables ». *A contrario*, les salariés en CDD ou autre contrat court¹ du public et du privé sont dans des situations que l'on peut considérer comme plus « précaires ». Dans la fonction publique, 48 % des salariés titulaires ou en CDI vivent avec au moins un enfant mineur, contre 35 % lorsqu'ils sont en CDD ou autre contrat court. Dans le privé, l'écart entre les contrats « stables » et les contrats plus « précaires » est encore plus net : 46 % des premiers vivent avec au moins un enfant mineur contre 26 % des seconds.

Encadré 1

L'enquête « Famille et logements »

L'enquête Famille et logements réalisée en 2011 par l'Insee a été associée au recensement annuel de la population en France métropolitaine. L'enquête porte sur 360 000 répondants de 18 ans ou plus vivant en ménage ordinaire ; elle fournit notamment des informations sur leur situation de couple, leurs enfants ou beaux-enfants (enfants du conjoint qui vivent dans le logement). Elle a fait l'objet d'un travail méthodologique permettant l'identification des agents des trois versants de la fonction publique [Davie et Pierrat, 2014].

On entend ici par **enfant**, une personne célibataire vivant principalement dans le même logement que son père et/ou sa mère, et qui n'est elle-même ni parent, ni en couple avec quelqu'un du logement. Pour la construction de la typologie des familles, tous les enfants sont pris en compte [Lapinte, 2013].

L'analyse se focalise ici sur les familles vivant avec au moins un enfant mineur. Cependant, élargir au champ des salariés vivant avec au moins un enfant âgé de moins de 25 ans conduit à des résultats proches dans la comparaison des secteurs privé et public.

Comme dans le recensement, les personnes sont décrites dans leur résidence principale. Ainsi, celles qui partagent leur temps entre plusieurs logements ne sont comptées qu'une

seule fois. En particulier, les enfants qui vivent une partie du temps chez leur mère, une autre chez leur père, sont rattachés au logement dans lequel ils vivent **la majeure partie du temps**. Un enfant en garde partagée à 50 % chez chacun de ses parents est compté comme **vivant principalement** chez le parent avec lequel il réside à la date de référence du recensement.

On distingue trois types de familles pour décrire la situation la plus fréquemment vécue au sein du logement :

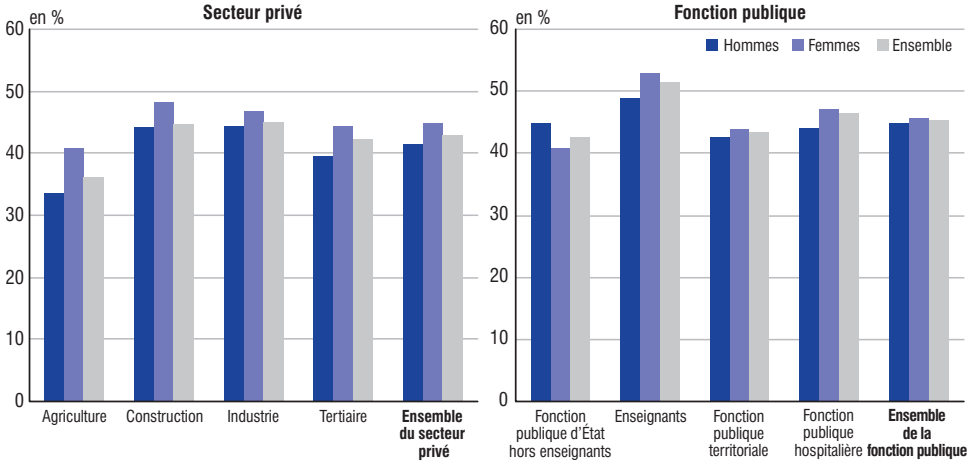
- la **famille monoparentale** formée d'un seul parent et de ses enfants. Ce parent peut avoir un conjoint non cohabitant, qui réside habituellement dans un autre logement, ou ne pas avoir de conjoint ;
- la **famille « traditionnelle »** où tous les enfants du logement sont ceux du couple ;
- la **famille recomposée**, formée d'un couple avec enfants, dont au moins l'un d'eux, mineur ou non, n'est l'enfant que d'un seul membre du couple.

Au-delà d'une description des liens familiaux entre personnes partageant habituellement la même résidence principale, l'enquête Famille et logements permet également d'appréhender les couples non cohabitants et de décrire précisément les familles avec des enfants qui ne vivent qu'une partie du temps dans le logement.

1. Contrats aidés, contrats d'apprentissage, intérim, stages rémunérés, contrats saisonniers, vacataires ou autres contrats courts.

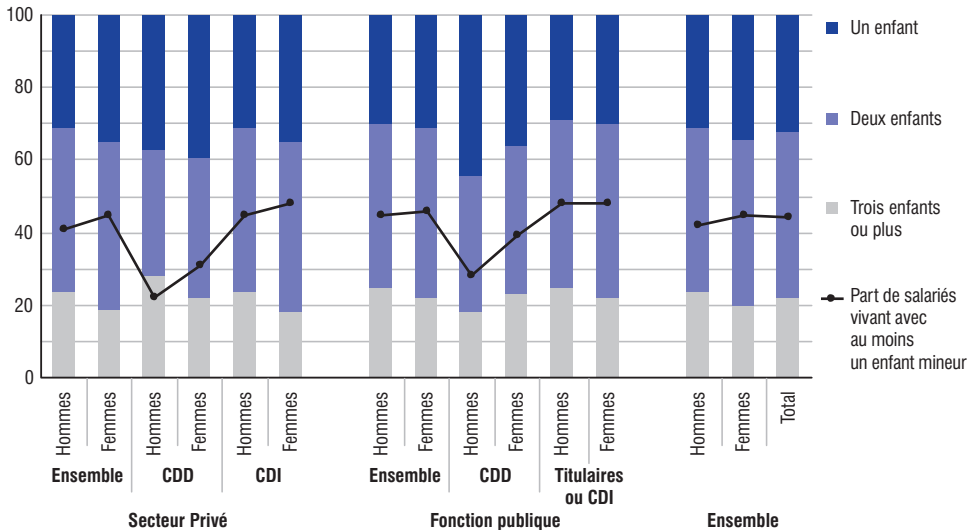
La précarité dans l'emploi affecte plus la situation familiale des hommes que celle des femmes, et davantage encore dans le secteur privé (figure 2). « Toutes choses égales par ailleurs » (encadré 3), les hommes en contrat « précaire » ont 1,9 fois moins de chances² de vivre avec un enfant mineur que ceux en emploi « stable » (1,5 chez les femmes).

1. Part des salariés vivant avec au moins un enfant de moins de 18 ans



Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 ans ou plus, vivant en ménage ordinaire.
 Lecture : 36 % des salariés du secteur agricole vivent avec au moins un enfant mineur dans le logement.
 Note : il s'agit ici des enfants résidant principalement dans le logement, voir encadré 1.
 Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

2. Répartition des salariés vivant avec au moins un enfant mineur selon le nombre d'enfants mineurs dans le logement



Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 ans ou plus, vivant en ménage ordinaire avec au moins un enfant mineur.
 Lecture : 18 % des hommes salariés vivant avec au moins un enfant mineur et qui travaillent dans la fonction publique en CDD ou en contrat court, vivent avec 3 enfants ou plus dans leur logement.
 Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

2. Plus précisément, la probabilité de vivre avec un enfant mineur relativement à la probabilité de vivre sans enfant mineur est 1,9 fois plus faible chez les hommes en contrat précaire que chez les autres.

Encadré 2

Les interruptions d'activité et les sorties du marché du travail

À l'arrivée d'un enfant, certains parents se retirent, pour quelques mois ou plusieurs années, du marché du travail. Ils ne font alors plus partie du champ de l'étude. Ce sont surtout les femmes qui connaissent des interruptions d'activité ou des retraits du marché du travail, ce d'autant plus que le rang de naissance de l'enfant est élevé [Pailhé et Solaz, 2012]. Les sorties du marché du travail sont plus fréquentes chez les travailleuses précaires, les ouvrières et les employées, les moins diplômées et celles qui ont le plus d'enfants. La monoparentalité incite, en revanche, au maintien dans l'emploi. La reprise du travail augmente ensuite progressivement avec l'âge de l'enfant [Thevenon, 2007]. La moitié des femmes qui interrompent leur activité professionnelle à la naissance d'un enfant avancent des raisons financières ou d'organisation [Meda *et al.*, 2003].

Le retour à l'emploi et ses modalités sont fortement liés à la situation professionnelle avant la naissance de l'enfant [Pailhé et Solaz, 2012]. Les salariées de la fonction publique ont plus recours au temps partiel, plus incitatif que dans le privé (par exemple, un salarié de la fonction publique exerçant une activité à 80 % perçoit 86 % d'un salaire à temps plein), leur permettant une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Ainsi, 39 % des femmes salariées de la fonction publique vivant avec un enfant de moins de trois ans sont à temps partiel, contre 32 % des salariées du secteur privé. En revanche, après une naissance, les interruptions d'activité d'au moins un mois au-delà du congé de maternité sont plus fréquentes dans le secteur privé [Govillot, 2013].

Dans les enquêtes annuelles de recensement, certaines femmes se déclarent à tort inactives alors qu'elles sont en congé suite à une naissance [Davie et Niel, 2012]. En théorie, une femme en congé maternité ou en congé parental devrait déclarer l'activité professionnelle qu'elle exerçait avant le congé. Ce biais nous conduit à exclure du champ de l'étude une partie des femmes salariées, considérées à tort comme inactives.

Les situations familiales sont ici étudiées en fonction de la situation professionnelle des salariés au moment de l'enquête, situation qui pouvait être différente avant ou au moment de la naissance des enfants. Cependant cette information n'est pas disponible et l'étude porte ainsi sur les salariés qui exercent un emploi début 2011 et excluent potentiellement les personnes, principalement des femmes, qui sont comptées inactives alors qu'elles ne sont que temporairement en retrait du marché du travail.

Encadré 3

Les différents secteurs du public et du privé et leurs salariés

Dans cette étude, les secteurs d'activité du privé sont identifiés par l'activité de l'établissement employeur (code NAF en 4 postes) : on distingue les secteurs de l'agriculture, de la construction, de l'industrie et du tertiaire. Les résultats sont également détaillés selon les trois versants de la fonction publique - État, territoriale, hospitalière. Au sein de la fonction publique de l'État, les « enseignants » correspondent aux agents déclarant être instituteurs, professeurs des écoles, professeurs d'enseignement général des collèges, professeurs de lycée professionnel, professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire, maîtres auxiliaires et professeurs contractuels de l'enseignement secondaire, enseignants de l'enseignement supérieur ou maîtres du privé (code PCS à 4 positions).

Les salariés des différents secteurs du privé et des trois versants de la fonction publique présentent des profils distincts. Ainsi, la fonction publique se

distingue du privé par un taux de féminisation important et par une moyenne d'âge plus élevée [Baradji *et al.*, 2012]. La part de femmes varie entre 77 % dans la fonction publique hospitalière et 12 % dans le secteur de la construction. Les enfants vivant plus souvent avec leur mère (96 %) qu'avec leur père (78 %), un secteur plus féminisé concentre ainsi plus de personnes vivant avec au moins un enfant dans le logement. Mais plus encore, la structure par âge des salariés impacte la probabilité de vivre avec des enfants. En effet, les 30-44 ans, qui représentent 40 % de l'ensemble des salariés, vivent plus souvent avec un enfant mineur (7 cas sur 10 contre 20 % des moins de 30 ans et 30 % des personnes de 45 ans ou plus). Or la part des salariés de cette tranche d'âge est plus faible dans le secteur agricole. De même, les agents de la fonction publique territoriale sont moins nombreux à être âgés de 30 à 44 ans, et plus

Les enseignants vivent plus souvent que les autres salariés avec au moins un enfant de moins de 18 ans

Dans le public, les enseignants se distinguent nettement : 52 % d'entre eux vivent avec au moins un enfant mineur dans leur logement. Hors enseignants, les différences ne sont pas très importantes entre la fonction publique de l'État (FPE, 43 %), la fonction publique territoriale (FPT, 44 %) et la fonction publique hospitalière (FPH, 46 %). Dans le secteur privé, la part de salariés du secteur agricole vivant avec un enfant de moins de 18 ans est beaucoup plus faible (36 %) que celle des autres salariés. Cette part est par ailleurs assez proche dans les secteurs de la construction (45 %), de l'industrie (45 %) et du tertiaire (42 %).

Ces écarts demeurent si l'on raisonne « toutes choses égales par ailleurs », en particulier à sexe, âge et niveau de diplôme donnés. Cela signifie que ce ne sont pas seulement des écarts d'âge ou de diplôme qui expliquent les différences entre les salariés des secteurs concernés.

Encadré 3 (suite)

nombreux à avoir 45 ans ou plus que dans les autres versants de la fonction publique : ils sont donc plus susceptibles de ne vivre qu'avec des enfants majeurs (donc non pris en compte ici) ou d'avoir des enfants qui ont quitté leur domicile.

D'autres facteurs, tels le fait d'avoir un emploi stable ou le niveau de diplôme, peuvent jouer sur la probabilité de vivre avec un enfant en agissant sur le niveau de fécondité et l'âge auquel on a quitté le domicile des parents. Les salariés du public, et particulièrement les enseignants, ont un niveau de diplôme supérieur aux salariés du privé. La part d'emploi « stable » selon les secteurs oscille entre 74 % dans le secteur agricole et 93 % dans l'industrie.

Le recours à l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » permet de mesurer l'effet spécifique de chaque facteur sur la configuration familiale, en neutralisant les effets de structure. Des régressions logistiques ont été conduites d'abord sur l'ensemble des salariés puis sur les hommes et les femmes séparément, en contrôlant le type d'employeur et le secteur (fonction publique de l'État hors enseignants, enseignants, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière, agriculture, construction, industrie, tertiaire), le type d'emploi (CDD et autres contrats courts, CDI et titulaire de la fonction publique), l'âge, le diplôme et la région de résidence. Ces analyses sont présentées en annexe de cet article.

Structure par sexe, âge, niveau de diplôme et type d'emploi des salariés du privé et du public

	en %									
	Secteur privé					Fonction publique				
	Ensemble	Agriculture	Construction	Industrie	Tertiaire	Ensemble	FPE hors enseignants	Enseignants	FPT	FPH
Sexe										
Homme	55	63	88	71	47	36	49	33	36	23
Femme	45	37	12	29	53	64	51	67	64	77
Âge										
Moins de 30 ans	23	23	29	17	25	16	18	12	14	21
30 - 44 ans	40	36	39	41	40	40	40	47	38	38
45 ans ou plus	36	41	33	42	35	43	42	41	48	41
Niveau de diplôme										
Pas de diplôme	12	22	18	13	10	7	5	1	13	6
Inférieur au bac	35	43	49	41	32	27	26	2	43	27
Bac	20	20	18	17	21	18	25	6	19	15
Supérieur au bac	33	16	15	29	37	48	44	91	25	52
Type de contrat										
CDI ou titulaire de la fonction publique	87	74	90	93	85	84	80	92	81	84
CDD ou autre contrat court	13	26	10	7	15	16	20	8	19	16

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 ans ou plus, vivant en ménage ordinaire.

Lecture : dans le secteur agricole, 63 % des salariés sont des hommes, 37 % sont des femmes.

Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

Plus précisément, les modèles montrent que ce sont les hommes du secteur agricole qui vivent nettement moins que les autres avec un enfant mineur. Ce sont aussi les plus nombreux à n'avoir jamais été en couple (29 % contre 19 % pour l'ensemble des hommes salariés). Les modèles montrent aussi que parmi les enseignants, ce sont les femmes enseignantes qui se démarquent nettement, par rapport aux femmes du secteur privé, mais aussi par rapport aux autres salariées du public.

Plus de familles nombreuses chez les enseignantes

22 % des salariés avec au moins un enfant mineur dans le logement vivent avec trois enfants ou plus. Là encore, il y a peu d'écart entre les salariés du secteur privé (21 %) et ceux du public (23 %, *figure 2*), et là encore les enseignantes se démarquent.

Hommes comme femmes, 26 % des enseignants vivant avec au moins un enfant mineur habitent avec au moins trois enfants. Les enseignantes se distinguent nettement des femmes des autres secteurs (+ 6 points par rapport à la moyenne de l'ensemble des salariées) alors que pour les enseignants, l'écart est moins marqué vis-à-vis des autres hommes.

Si la précarité de l'emploi est plus souvent associée à une absence d'enfant dans le logement, quand ils ont au moins un enfant mineur, les salariés en CDD ou contrat court, hommes comme femmes, ont, « toutes choses égales par ailleurs », une probabilité plus élevée de vivre avec trois enfants ou plus que ceux qui disposent d'un CDI ou qui sont titulaires de la fonction publique.

Plus de familles monoparentales dans la fonction publique (hors enseignants) que dans le secteur privé

La monoparentalité touche bien davantage les femmes : parmi les salariés ayant au moins un enfant mineur, 17 % des femmes sont concernées, dans le privé comme dans le public, contre respectivement 3 % et 5 % des hommes.

Globalement, dans le secteur privé, 10 % des salariés avec au moins un enfant mineur sont parents d'une famille monoparentale contre 13 % des agents de la fonction publique. Ce taux varie au sein du privé : de 5 % dans la construction et 6 % dans le secteur agricole à 11 % dans le tertiaire ; et au sein de la fonction publique : de 9 % chez les enseignants à 14 % pour les agents de la FPT et de la FPH.

« Toutes choses égales par ailleurs », les agents de la fonction publique vivant avec au moins un enfant mineur ont une probabilité plus élevée d'être en situation de monoparentalité que les salariés du secteur privé. Les salariés du secteur agricole ont une probabilité plus faible d'être parent isolé que les autres.

Les salariés en contrat court ayant au moins un enfant mineur sont plus souvent en familles monoparentales que ceux avec un emploi « stable » : 15 % contre 9 % dans le privé, 18 % contre 12 % dans le public (*figure 3*). Ce constat se vérifie « toutes choses égales par ailleurs » : ils ont une probabilité 1,6 fois supérieure de faire partie d'une famille monoparentale que ceux qui ont un emploi « stable ». Cette plus grande fragilité sur le marché du travail des parents isolés [Chardon *et al.*, 2009] est souvent associée à des conditions de travail plus défavorables, compliquant la conciliation entre la vie familiale et l'activité professionnelle [Eydoux *et al.*, 2006]. La chronologie des événements n'est pas disponible dans l'enquête, il n'est donc pas possible de déterminer si l'emploi « précaire » est postérieur ou antérieur à la séparation et à la situation de monoparentalité. Des liens complexes existent entre conditions d'emploi difficiles et ruptures conjugales. D'une part, l'instabilité de l'emploi pourrait rendre plus vulnérable le couple. D'autre part, les femmes sans emploi qui se séparent de leur

conjoint pourraient avoir besoin de travailler rapidement, et donc accepter des offres d'emploi plus précaires.

Certains parents de famille monoparentale sont en couple non cohabitant, c'est-à-dire ont un conjoint qui ne vit pas dans le logement [Buisson et Lapinte, 2013]. Leur situation peut alors se rapprocher d'une configuration familiale « traditionnelle » ou recomposée. Ainsi, 14 % des salariés du privé du secteur agricole parents d'une famille monoparentale ont un conjoint hors du logement, contre 8 % des salariés de la FPH, des secteurs industriel et tertiaire. La part de salariés en famille monoparentale avec un conjoint ne résidant pas dans le même logement augmente avec le niveau de diplôme, ce qui pourrait s'expliquer par des emplois plus spécialisés difficilement transférables d'une région à une autre ou par des niveaux de revenus plus élevés rendant envisageable le fait d'avoir deux logements distincts. La non-cohabitation pourrait être subie ou choisie, notamment si le couple est récent.

3. Répartition des salariés avec au moins un enfant mineur selon la situation familiale et le type de contrat

	Famille traditionnelle			Famille recomposée			Famille monoparentale		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Fonction publique	85,4	74,2	78,2	10,1	8,8	9,2	4,6	17,0	12,5
CDD, autre contrat court	83,1	68,7	72,5	10,6	9,3	9,6	6,4	22,1	17,8
CDI, titulaires	85,7	75,4	79,3	10,0	8,5	9,1	4,2	16,0	11,6
<i>dont : enseignants</i>	<i>86,7</i>	<i>82,6</i>	<i>83,9</i>	<i>8,8</i>	<i>5,8</i>	<i>6,7</i>	<i>4,5</i>	<i>11,5</i>	<i>9,3</i>
Secteur privé	85,5	73,9	80,1	11,2	9,3	10,3	3,3	16,7	9,6
CDD, autre contrat court	82,0	64,8	72,2	14,1	11,2	12,5	3,9	24,0	15,3
CDI	85,8	75,2	81,0	10,9	9,0	10,1	3,3	15,8	9,0

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 ans ou plus, vivant en ménage ordinaire avec au moins un enfant mineur.

Lecture : en 2011, 78,2 % des agents de la fonction publique qui vivent avec des enfants mineurs dans leur logement vivent en famille traditionnelle.

Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

Moins de familles recomposées dans la FPE, en particulier chez les enseignants

La part de salariés avec au moins un enfant mineur au domicile vivant en famille recomposée oscille entre 10 % et 12 % selon les secteurs, sauf chez les enseignants où elle est nettement plus faible (7 %).

« Toutes choses égales par ailleurs », les femmes enseignantes sont les moins concernées par la recomposition familiale. Pour les salariés vivant avec un enfant mineur, le fait de détenir un diplôme de niveau bac + 2 ou supérieur diminue très nettement la probabilité de se trouver en famille recomposée.

Sur le marché du travail, les personnes vivant dans des familles recomposées occupent une situation intermédiaire entre celles vivant dans des familles monoparentales et celles vivant dans des familles « traditionnelles » [Chardon et Vivas, 2009]. « Toutes choses égales par ailleurs », les hommes et les femmes en CDD ou contrat court ont une probabilité 1,3 fois plus élevée que ceux qui sont titulaires de la fonction publique ou en CDI d'être en famille recomposée plutôt qu'en famille « traditionnelle ».

Les salariés en contrat court avec au moins un enfant mineur, plus souvent concernés par la monoparentalité et la recomposition familiale, vivent par conséquent moins souvent en famille « traditionnelle » : 73 % dans la fonction publique et 72 % dans le secteur privé contre 81 % pour les salariés en CDI du secteur privé avec au moins un enfant mineur et 79 % pour les agents publics titulaires ou en CDI. Les enseignants sont ceux qui vivent le plus souvent en famille « traditionnelle » (84 %). Globalement, 80 % des salariés du privé avec au moins un enfant mineur et 78 % de ceux du public vivent en famille « traditionnelle » (figure 3).

Les enfants présents une partie du temps seulement dans le logement

Les liens familiaux sont décrits, ici comme dans la plupart des études, en considérant les personnes partageant la même résidence principale que les salariés. Chaque salarié est donc considéré selon la configuration familiale dans laquelle il vit le plus fréquemment. Mais certains enfants vivant principalement dans le logement peuvent vivre aussi ailleurs et, inversement, certains enfants vivant principalement ailleurs peuvent vivre de temps en temps dans le logement du salarié. Ces frontières « mouvantes » de la famille ne sont pas sans impact sur l'organisation au quotidien de la vie familiale. Pour une durée plus faible, un salarié parent isolé peut se retrouver ainsi vivre seul, un autre en famille « traditionnelle » avec un seul enfant peut se retrouver parent d'une famille nombreuse recomposée, si d'autres enfants – de son conjoint ou de lui-même – vivent chez lui temporairement.

Tous types de famille confondus, 8 % des salariés avec un ou plusieurs enfants mineurs au domicile voient au moins l'un d'entre eux résider une partie plus faible de son temps dans un autre logement, que ce soit un de leurs enfants (7 %) ou un de leurs beaux-enfants (2 %).

La part de salariés avec enfants ou beaux-enfants résidant une partie plus faible de leur temps hors du logement est très proche entre le secteur public et le privé (respectivement 9 % et 8 %). Ces situations sont un peu plus fréquentes pour les enseignants (10 %) et un peu plus rares pour les salariés des secteurs agricole et de la construction (7 %).

En moyenne, pour 73 % de ces salariés, au moins un des enfants « à temps incomplet »³ vit aussi chez son autre parent. Ce pourcentage varie fortement d'un secteur d'activité à l'autre : 75 % pour les salariés de la FPE, de la FPT ou du secteur tertiaire contre 47 % chez les agriculteurs. Chez ces derniers, la décohabitation partielle est plus souvent liée aux études (43 %) que dans les autres secteurs (entre 18 % et 25 %) : les parents habitant en zone rurale, les enfants fréquentent alors un internat en semaine.

Les femmes sont plus concernées que les hommes par cette présence non complète des enfants dans le logement puisqu'en cas de séparation elles ont, plus souvent que le père, la garde principale des enfants.

Réciproquement, près de 3 % des salariés, un peu plus souvent des hommes cette fois-ci, ont des enfants ou beaux-enfants mineurs qui vivent principalement dans un autre logement que le leur mais qui viennent passer une partie minoritaire de leur temps chez eux. Près de la moitié d'entre eux vivent sans enfant le reste du temps, 40 % en famille « traditionnelle ». On observe peu de différences selon les secteurs d'activité. Les salariés en emploi « stable » sont un peu plus concernés par ce phénomène (3 % contre 2 %). ■

3. On parle ici de « temps incomplet » lorsque l'enfant vit principalement dans le logement du salarié et une partie plus faible de son temps ailleurs. Pour les enfants mineurs en internat le logement principal est néanmoins le logement des parents, comme dans le recensement.

Des comportements de fécondité différents chez les salariées de la fonction publique et du secteur privé

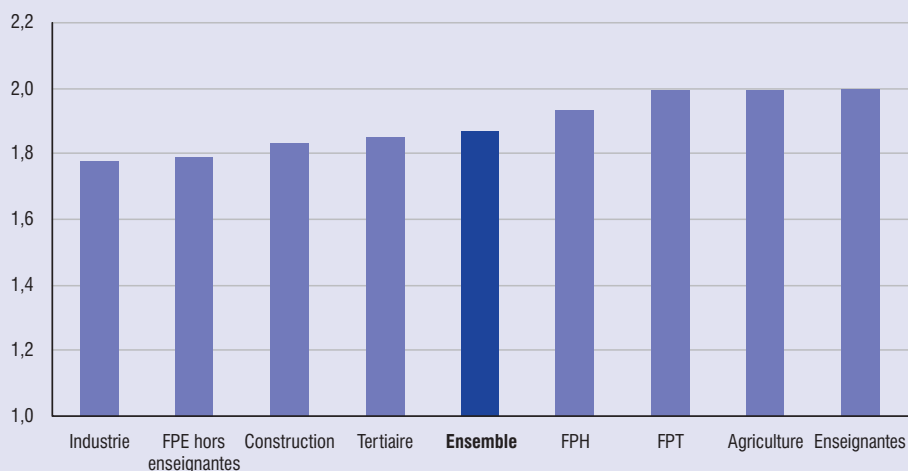
Les salariées du secteur agricole, de la fonction publique territoriale et de la construction ont eu plus d'enfants au cours de leur vie

On s'intéresse ici à la descendance finale des femmes, abordée par le nombre total d'enfants qu'une femme âgée de 45 à 49 ans en 2011 a eus au cours de sa vie, que ceux-ci vivent encore avec elle ou non. Les enseignantes, les salariées du secteur agricole et de la fonction publique territoriale arrivent en tête avec près de 2 enfants par femme en moyenne, contre 1,8 pour les salariées de l'industrie, de la construction et de la fonction publique de l'État, hors enseignantes. Les femmes salariées du tertiaire et de la fonction publique hospitalière ont eu en moyenne 1,9 enfant.

Les salariées de la fonction publique de l'État restent plus souvent sans enfant

15 % des agents de la FPE (14 % des enseignantes), parmi celles âgées de 45 à 49 ans, restent sans enfant, contre 9 % des salariées du secteur agricole et de la construction et entre 12 % et 14 % pour les salariées des autres secteurs du privé, de la FPT et de la FPH. Les femmes de la FPE sont plus souvent diplômées du supérieur, ce qui va de pair avec leur plus grande infécondité, les femmes les plus diplômées de ces générations restant plus souvent sans enfant [Masson, 2013].

Nombre moyen d'enfants qu'une salariée a eus au cours de sa vie selon le type d'employeur



Champ : France métropolitaine, femmes salariées âgées de 45 ans à 49 ans, vivant en ménage ordinaire.

Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

Impact des caractéristiques des salariés sur la probabilité d'avoir un enfant mineur vivant principalement dans le logement

	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Odd-ratio	Significativité	Odd-ratio	Significativité	Odd-ratio	Significativité
Secteur						
FPE hors enseignants	1,0	***	1,2	*	0,9	***
Enseignants	1,3	***	1,2	**	1,3	***
FPT	1,1	n.s.	1,0	n.s.	1,1	n.s.
FPH	1,2	***	1,2	**	1,1	**
Agriculture	0,9	***	0,8	***	1,0	n.s.
Construction	1,2	***	1,3	***	1,1	n.s.
Industrie	1,1	n.s.	1,1	n.s.	1,1	n.s.
Tertiaire	Réf.		Réf.		Réf.	
Sexe						
Hommes	0,8	***				
Femmes	Réf.					
Tranche d'âge						
Moins de 30 ans	Réf.		Réf.		Réf.	
30-34 ans	5,5	***	5,5	***	5,9	***
35-39 ans	10,3	***	10,3	***	11,1	***
40-44 ans	10,0	***	11,0	***	9,5	***
45 ans ou plus	1,5	***	2,4	***	1,0	***
Niveau de diplôme						
Aucun diplôme	1,1	***	1,1	***	1,3	***
Diplôme inférieur au baccalauréat	1,0	***	1,0	n.s.	1,1	***
Baccalauréat	1,1	n.s.	1,0	n.s.	1,2	***
Diplôme bac+2	1,1	***	0,9	***	1,4	***
Diplôme bac+3 ou plus	Réf.		Réf.		Réf.	
Type de contrat						
CDD ou contrat court	Réf.		Réf.		Réf.	
CDI ou titulaires de la fonction publique	1,7	***	1,9	***	1,5	***
Région						
Île-de-France	0,8	***	0,9	***	0,8	***
Autre	Réf.		Réf.		Réf.	

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 ans ou plus, vivant en ménage ordinaire.

Lecture : les salariés hommes âgés de 40 à 44 ans ont 11 fois plus de chances de vivre avec au moins un enfant mineur que ceux qui ont les mêmes caractéristiques mais qui sont âgés de moins de 30 ans.

Note : les mentions ***, **, * indiquent respectivement une significativité aux seuils de 1 %, 5 %, 10 % et n.s. la non-significativité.

Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

Annexe 2

Impact des caractéristiques des salariés sur la probabilité de vivre en famille recomposée, parmi ceux qui vivent en couple avec au moins un enfant mineur

	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Odd-ratio	Significativité	Odd-ratio	Significativité	Odd-ratio	Significativité
Secteur						
FPE hors enseignants	1,0	n.s.	0,9	n.s.	1,1	**
Enseignants	0,9	n.s.	1,0	n.s.	0,8	**
FPT	1,1	**	0,9	n.s.	0,9	n.s.
FPH	1,1	n.s.	1,0	n.s.	1,2	***
Agriculture	1,0	n.s.	1,2	n.s.	0,8	n.s.
Construction	1,0	n.s.	1,0	n.s.	1,0	n.s.
Industrie	0,9	**	1,0	n.s.	1,0	n.s.
Tertiaire	Réf.		Réf.		Réf.	
Sexe						
Hommes	1,0	n.s.				
Femmes	Réf.					
Tranche d'âge						
Moins de 30 ans	Réf.		Réf.		Réf.	
30-34 ans	1,2	***	1,0	n.s.	1,5	n.s.
35-39 ans	1,5	***	1,1	n.s.	2,0	***
40-44 ans	1,5	***	1,2	***	1,9	***
45 ans ou plus	1,3	n.s.	1,1	n.s.	1,5	n.s.
Niveau de diplôme						
Aucun diplôme	1,8	***	1,6	*	2,2	***
Diplôme inférieur au baccalauréat	1,9	***	1,6	***	2,2	***
Baccalauréat	1,6	***	1,6	**	1,7	n.s.
Diplôme bac + 2	1,3	***	1,4	n.s.	1,3	***
Diplôme bac + 3 ou plus	Réf.		Réf.		Réf.	
Type de contrat						
CDD ou contrat court	1,3	***	1,3	***	1,3	***
CDI ou titulaires de la fonction publique	Réf.		Réf.		Réf.	
Région						
Île-de-France	0,9	*	0,8	***	1,1	n.s.
Autre	Réf.		Réf.		Réf.	

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 ans ou plus, vivant en ménage ordinaire en couple avec au moins un enfant mineur.

Lecture : les salariés hommes âgés de 40 à 44 ans en couple ont 1,2 fois plus de chances de vivre en famille recomposée plutôt qu'en famille traditionnelle que les salariés qui ont les mêmes caractéristiques mais qui sont âgés de moins de 30 ans.

Note : les mentions ***, **, * indiquent respectivement la significativité aux seuils de 1 %, 5 %, 10 % et n.s. la non-significativité.

Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

Impact des caractéristiques des salariés sur la probabilité de vivre en famille monoparentale, parmi ceux qui vivent avec au moins un enfant mineur

	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Odd-ratio	Significativité	Odd-ratio	Significativité	Odd-ratio	Significativité
Secteur						
FPE hors enseignants	1,1	***	1,1	n.s.	1,2	***
Enseignants	0,9	n.s.	1,2	n.s.	0,9	n.s.
FPT	1,1	***	1,4	***	1,0	***
FPH	1,0	***	1,0	n.s.	1,0	***
Agriculture	0,5	***	0,6	n.s.	0,5	***
Construction	0,8	*	1,0	n.s.	0,7	*
Industrie	0,8	n.s.	0,9	n.s.	0,8	n.s.
Tertiaire	Réf.		Réf.		Réf.	
Sexe						
Hommes	0,2	***				
Femmes	Réf.					
Tranche d'âge						
Moins de 30 ans	Réf.		Réf.		Réf.	
30-34 ans	0,9	***	0,9	***	0,9	***
35-39 ans	1,3	n.s.	1,0	***	1,3	n.s.
40-44 ans	1,6	***	1,7	***	1,6	***
45 ans ou plus	1,9	***	2,1	***	1,9	***
Niveau de diplôme						
Aucun diplôme	1,8	***	0,9	**	2,2	***
Diplôme inférieur au baccalauréat	1,6	***	1,0	n.s.	1,8	***
Baccalauréat	1,5	*	1,3	**	1,5	n.s.
Diplôme bac+2	1,2	***	1,3	**	1,2	***
Diplôme bac+3 ou plus	Réf.		Réf.		Réf.	
Type de contrat						
CDD ou contrat court	1,6	***	1,5	***	1,6	***
CDI ou titulaires de la fonction publique	Réf.		Réf.		Réf.	
Région						
Île-de-France	1,2	***	1,0	n.s.	1,3	***
Autre	Réf.		Réf.		Réf.	

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 ans ou plus, vivant en ménage ordinaire avec au moins un enfant mineur.

Lecture : les salariés hommes âgés de 40 à 44 ans ont 1,7 fois plus de chances de vivre en famille monoparentale plutôt qu'en famille traditionnelle ou recomposée que les salariés qui ont les mêmes caractéristiques mais qui sont âgés de moins de 30 ans.

Note : les mentions ***, **, * indiquent respectivement la significativité aux seuils de 1 %, 5 %, 10 % et n.s. la non-significativité.

Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

Annexe 4

Impact des caractéristiques des salariés sur la probabilité de vivre avec trois enfants ou plus, parmi ceux qui vivent avec au moins un enfant mineur

	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Odd-ratio	Significativité	Odd-ratio	Significativité	Odd-ratio	Significativité
Secteur						
FPE hors enseignants	1,1	n.s.	1,1	n.s.	1,1	n.s.
Enseignants	1,5	***	1,1	n.s.	1,8	***
FPT	1,1	*	1,0	*	1,1	n.s.
FPH	1,2	n.s.	1,1	n.s.	1,2	n.s.
Agriculture	1,2	n.s.	1,3	n.s.	1,1	n.s.
Construction	1,2	n.s.	1,2	n.s.	1,0	n.s.
Industrie	1,0	***	1,1	n.s.	0,9	***
Tertiaire	Réf.		Réf.		Réf.	
Sexe						
Hommes	1,4	***				
Femmes	Réf.					
Tranche d'âge						
Moins de 30 ans	Réf.		Réf.		Réf.	
30-34 ans	2,5	***	2,1	***	3,0	***
35-39 ans	4,5	***	3,7	***	5,5	***
40-44 ans	5,2	***	4,6	***	5,9	***
45 ans ou plus	4,5	***	4,3	***	4,7	***
Niveau de diplôme						
Aucun diplôme	1,6	***	1,4	***	1,9	***
Diplôme inférieur au baccalauréat	1,0	n.s.	0,9	n.s.	1,2	**
Baccalauréat	0,9	***	0,8	***	1,0	***
Diplôme bac +2	0,8	***	0,7	***	1,0	***
Diplôme bac +3 ou plus	Réf.		Réf.		Réf.	
Type de contrat						
CDD ou contrat court	1,2	***	1,2	***	1,2	***
CDI ou titulaires de la fonction publique	Réf.		Réf.		Réf.	
Région						
Ile-de-France	1,1	***	1,0	n.s.	1,2	***
Autre	Réf.		Réf.		Réf.	

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 ans ou plus, vivant en ménage ordinaire avec au moins un enfant mineur.

Lecture : les salariés hommes âgés de 40 à 44 ans ont 4,6 fois plus de chances de vivre avec trois enfants ou plus que les salariés qui ont les mêmes caractéristiques mais qui sont âgés de moins de 30 ans.

Note : les mentions ***, **, * indiquent respectivement la significativité aux seuils de 1 %, 5 %, 10 % et n.s. la non-significativité.

Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

Pour en savoir plus

Baradji E., Baudry M., Thierus L., « Les spécificités des agents des trois versants de la fonction publique » in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, DGAFP, édition 2012.

Buisson G., Lapinte A., « Le couple dans tous ses états : non-cohabitation, conjoints de même sexe, Pacs... », *Insee Première* n° 1435, février 2013.

Chardon O., Daguet F., Vivas E., « Les familles monoparentales. Des difficultés à travailler et à se loger », *Insee Première* n° 1195, juin 2008.

Chardon O., Vivas E., « Les familles recomposées : entre familles traditionnelles et familles monoparentales », *Document de travail* n° F2009/04, Insee, 2009.

Davie E., « Un premier enfant à 28 ans », *Insee Première* n° 1419, octobre 2012.

Davie E. et Niel X., « Mesurer la fécondité par secteur d'activité (secteur public/secteur privé/non salarié) et par catégorie sociale à partir des recensements », *Document de travail* n° F1203, Insee, 2012.

Davie E., Pierrat M., « Identification des agents des trois versants de la fonction publique dans l'enquête annuelle de recensement 2011 : premiers éléments de redressement de la variable Pub3fp », *Documents et méthodes* n° 6, DGAFP, janvier 2014.

Davie E., « Les agents de la fonction publique et leur famille en 2011 », *PointStat* n° 9, DGAFP, mars 2014.

Eydoux A., Letablier M.-T., Sylla S., « La conciliation vie professionnelle et vie familiale des personnes pauvres ou précaires (synthèse des études existantes) », in *Rapport de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale*, édition 2005-2006.

Govillot S., « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux », *Insee Première* n° 1454, juin 2013.

Idmachiche S., « Premiers éléments de comparaison entre la fonction publique et le secteur privé sur la population des salariés de 20 à 49 ans : caractéristiques et interactions entre vie familiale et vie professionnelle » in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, DGAFP, édition 2008-2009.

Lapinte A., « Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée », *Insee Première* n° 1470, octobre 2013.

Masson L., « Avez-vous eu des enfants ? Si oui, combien ? », in *France, Portrait Social*, coll. « Insee Références », édition 2013.

Méda D., Wierink M., Simon M.-O., « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières synthèses* n° 29.2, Dares, juillet 2003.

Narcy M., Lanfranchi J., Meurs D., « Les femmes choisissent-elles d'aller dans le public et l'associatif ? Le cas de la France », *Document de travail* n° 111-1, CEE, janvier 2009.

Pailhé A., Solaz A., « Durée et conditions de retour à l'emploi des mères après une naissance », in *Les trajectoires professionnelles et la retraite des femmes*, *Retraite et société*, n° 63, Cnav, 2012.

Thévenon O., « L'activité féminine après l'arrivée d'enfants. Disparités et évolutions en Europe à partir des Enquêtes sur les Forces de travail 1992-2005 », *Documents de travail* n° 148, Ined, septembre 2007.

Régnier-Loilier A., Solaz A., « La décision d'avoir un enfant : une liberté sous contraintes », *Politiques sociales et familiales* n° 100, Cnaf, 2010.
