

Événements familiaux et carrière

Départ du domicile parental, mise en couple et naissance du premier enfant : les femmes sont toujours plus précoces que les hommes.

Plus nombreuses à quitter rapidement le domicile parental, les femmes sont également plus précoces à fonder leur propre famille. À la fin de leurs études, 70 % des garçons et 53 % des filles de la Génération 98 habitaient chez leurs parents. Sept ans plus tard, seuls 9 % des jeunes femmes n'ont pas décohabité. Les hommes sont eux encore 22 % à vivre chez leurs parents, une proportion qui atteint même 47 % pour les sans diplôme.

La mise en couple est également plus précoce pour les femmes : au sortir du système éducatif, elles sont 26 % à vivre maritalement, contre seulement 14 % des garçons. Sept ans plus tard, ces derniers n'ont pas rattrapé leur retard puisque 53 % d'entre eux ont un conjoint, alors que les femmes sont 68 % dans ce cas. Ce décalage dans la prise d'autonomie et dans l'engagement conjugal se retrouve dans la naissance des enfants : au terme des sept premières années de vie active, 51 % des femmes sont mères alors que seuls 29 % des hommes connaissent la paternité.

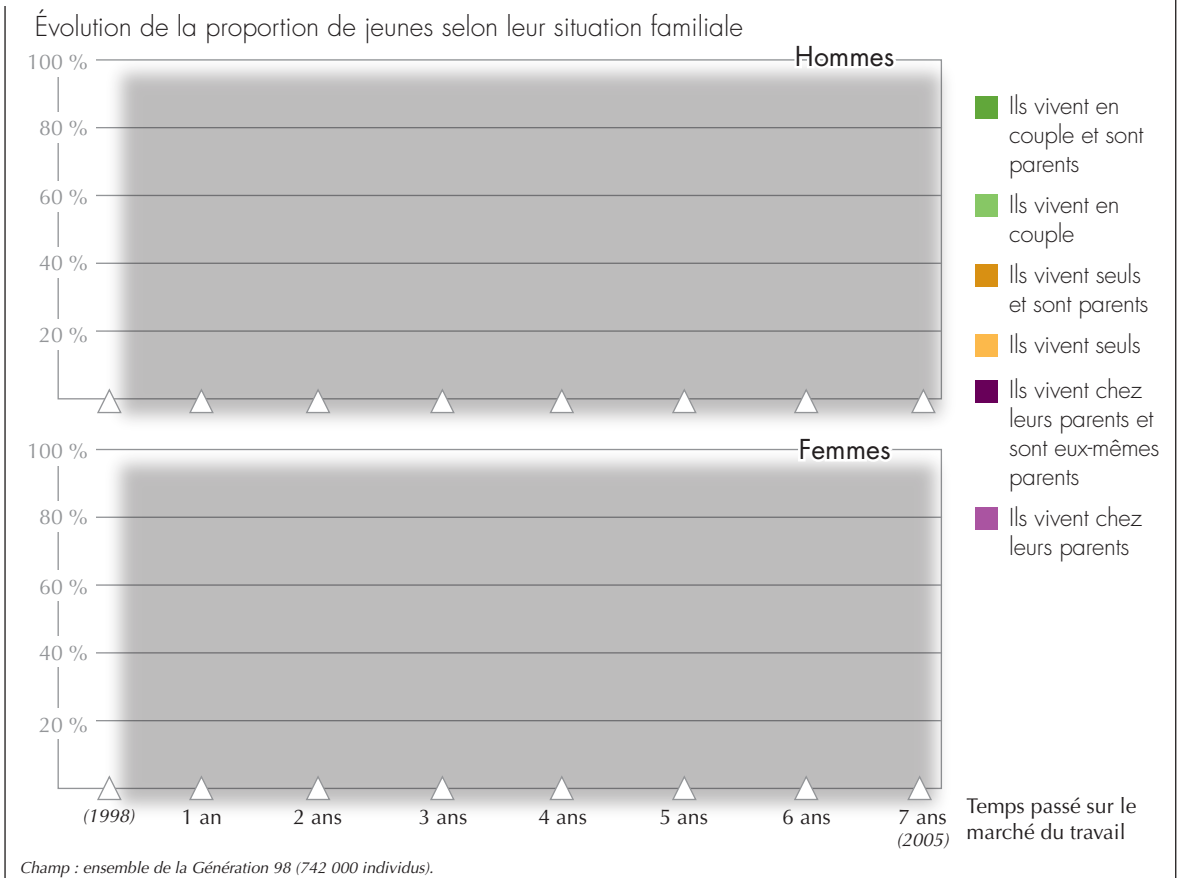
Durant ces sept années, la proportion de jeunes vivant seuls et sans enfant demeure importante : elle varie peu pour les femmes, entre 15 et 16 %, et elle augmente pour les hommes de 16 à 23 %. De plus, cette proportion varie peu selon l'âge ou le niveau du diplôme.

Le marché du travail apparaît encore marqué par le modèle du père de famille. En effet, après sept ans passés sur le marché du travail, 90 à 95 % des hommes ne vivant plus chez leurs parents ont un emploi, quelle que soit leur situation familiale. Si 90 % des femmes sans enfants travaillent, tel n'est le cas que pour 80 % des mères vivant en couple et 70 % des mères vivant seules. En dépit des protections juridiques et des politiques familiales, l'enfant nécessite des arbitrages dans les « vies au travail » et ces derniers continuent de s'effectuer majoritairement au détriment des carrières féminines. Ainsi, dans les couples avec enfants, lorsque les mères travaillent, 94 % des conjoints travaillent également. À l'inverse, lorsque les pères ont un emploi, seules 73 % de leurs conjointes travaillent.

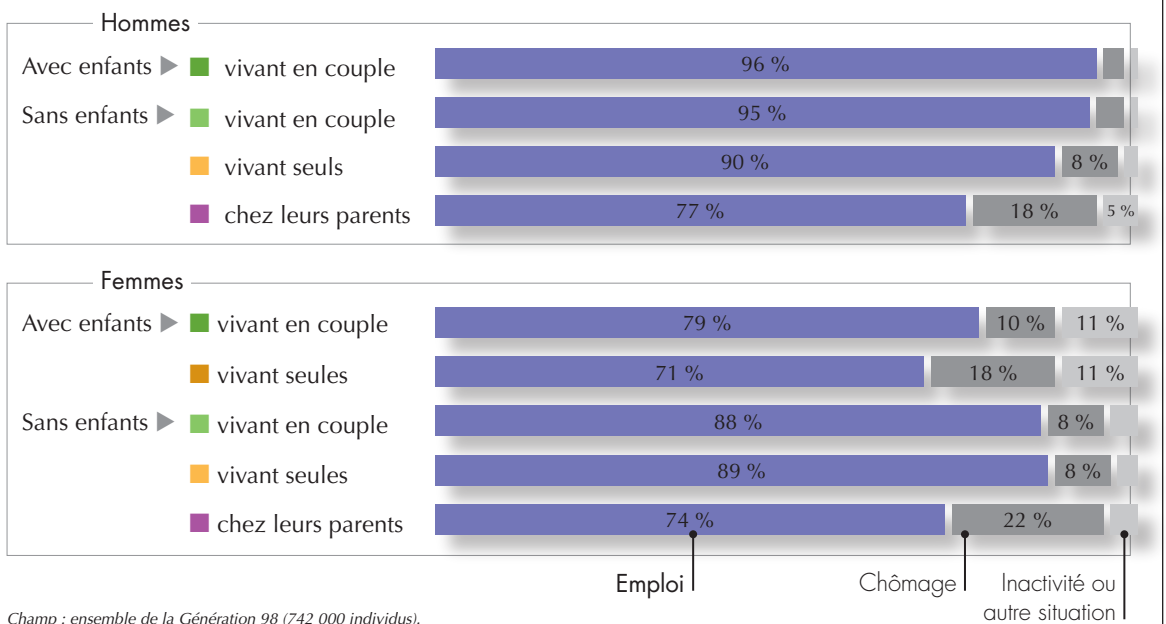
La **décohabitation** correspond au fait de quitter le domicile parental pour s'installer dans un logement autonome, seul ou en couple. Des allers-retours ont pu se produire entre ces trois modes d'habitat.



Du domicile parental à la vie en couple



La situation familiale et professionnelle après sept ans de vie active



Événements familiaux et carrière

Sept ans après avoir terminé ses études, habiter chez ses parents n'est pas un phénomène marginal, notamment pour les hommes. Accéder rapidement à un logement autonome reste néanmoins le souhait de la majorité de ces jeunes.

Sept ans après être sortis du système éducatif, 16 % des jeunes résident encore chez leurs parents. Il s'agit de jeunes beaucoup moins diplômés que le reste de la Génération 98, et donc de fait moins âgés. Près des trois quarts d'entre eux sont des hommes. De façon générale, le départ précoce du domicile parental concerne beaucoup moins ces derniers que les femmes. Par ailleurs, les jeunes qui résident toujours chez leurs parents au terme de la septième année de vie active ont eu davantage de difficultés que les autres à se stabiliser professionnellement : au cours de leur parcours, ils ont passé moins de temps en emploi, et surtout en emploi stable. Néanmoins, après sept années passées sur le marché du travail, les trois quarts d'entre eux travaillent et, dans la majorité des cas, occupent un emploi à durée indéterminée.

Parmi ces jeunes vivant chez leurs parents, 70 % n'ont jamais décohabité depuis la fin de leurs études. Souvent dépourvus de diplôme, 46 % d'entre eux ont été confrontés à un non-emploi prolongé ou se sont maintenus sur des emplois à durée déterminée. Les autres, et notamment les hommes, sont le plus souvent retournés au domicile de leurs parents après avoir un temps vécu seuls. Ils sont un peu plus diplômés que leurs homologues n'ayant jamais quitté le domicile parental, mais ont deux fois plus souvent connu une trajectoire marquée par une sortie de l'emploi à durée indéterminée.

Seuls 12 % des jeunes qui demeurent chez leurs parents après sept ans de vie active ne souhaitent pas décohabiter. Les autres préféreraient quitter le domicile parental mais la plupart d'entre eux butent sur l'absence d'emploi ou estiment ne pas avoir une situation professionnelle suffisamment stable, même si une partie d'entre eux occupe un emploi à durée indéterminée. Autres motifs de non-décohabitation : des revenus insuffisants ou irréguliers, ou bien encore des difficultés relatives au marché du logement. Enfin, résider chez les parents est, pour quelques-uns, une évidence tant qu'ils n'ont pas trouvé « l'âme sœur ».

Pour les jeunes qui n'habitent plus chez leurs parents au terme de la septième année de vie active, la décohabitation a néanmoins pu être tardive. Ainsi, 16 % des jeunes ont vécu au moins trois ans chez leurs parents avant de prendre leur envol. Ces jeunes ont souvent suivi une trajectoire marquée par un accès tardif à l'emploi à durée indéterminée et sont aussi beaucoup plus souvent détenteurs d'un diplôme que ceux qui résident toujours chez leurs parents sept ans après être sortis du système éducatif.

La **décohabitation** correspond au fait de quitter le domicile parental pour s'installer dans un logement autonome.

Les données présentées ici s'appuient sur les différentes **trajectoires** suivies par les jeunes de la Génération 98 durant leurs sept premières années de vie active, qui sont présentées pages 23 à 25.

Dans le cadre de l'enquête « Génération 98 », les jeunes vivant toujours au domicile parental au terme de leur septième année de vie active ont été interrogés sur leur volonté de le quitter. À ceux qui ont répondu par l'affirmative, ont été proposés, en choix multiples, divers obstacles à leur décohabitation : « Avoir trouvé un logement », « Avoir un emploi », « Avoir un emploi stable », « Avoir un revenu suffisant », « Avoir un revenu plus régulier ». Dans le traitement de ces réponses, la priorité a été donnée aux obstacles liés à l'emploi, puis à ceux liés au salaire perçu, à celui lié au marché du logement et, enfin, à la mise en couple.

Habitat au terme de la septième année de vie active

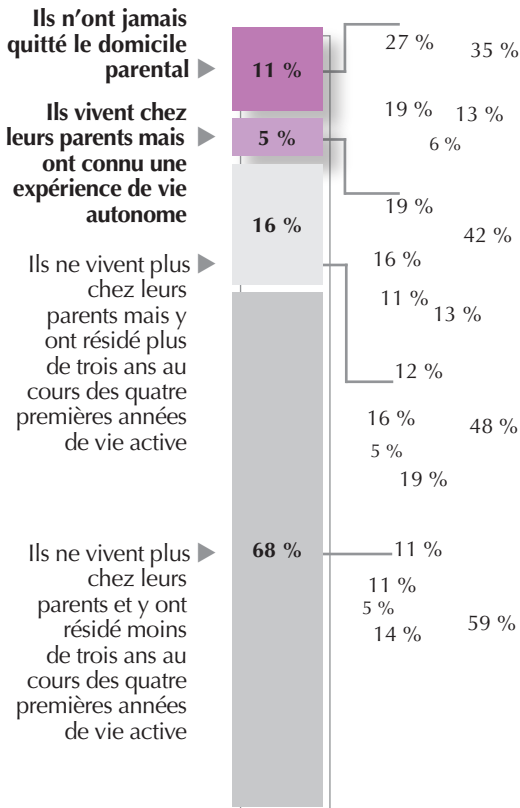
	Répartition (en %)		Niveau de diplôme				Situation professionnelle								
			Hommes	Femmes	Total	Total	Sans diplôme	CAP ou BEP	Bac ou plus	Sans emploi	En intérim	CDD	Autre type d'emploi à durée déterminée	Emploi à durée indéterminée	Total
Ils vivent chez leurs parents sans en être jamais partis auparavant	Hommes	8	11	41	30	29	100	24	8	6	4	58	100		
	Femmes	3		35	26	39	100	25	5	11	8	51	100		
Ils vivent chez leurs parents après une expérience de vie autonome	Hommes	3	5	32	31	37	100	22	8	8	4	58	100		
	Femmes	2		25	28	47	100	33	4	11	4	48	100		
Ils ne vivent plus chez leurs parents	Hommes	40	84	13	21	66	100	6	3	5	2	84	100		
	Femmes	44		9	19	72	100	17	2	8	3	70	100		
	Total	100													

Champ : ensemble de la Génération 98 (742 000 individus).

Trajectoires d'insertion et habitat

Trajectoires :

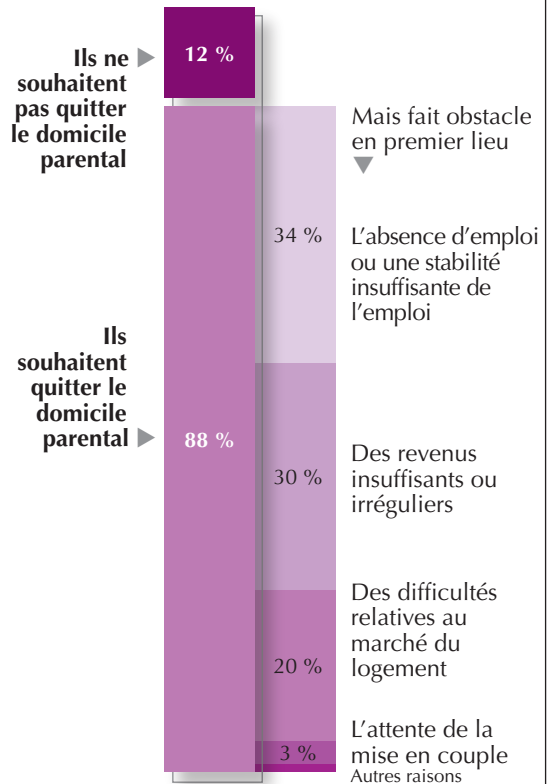
- Stabilisation en emploi à durée indéterminée
- Accès tardif à l'emploi à durée indéterminée
- Sortie de l'emploi à durée indéterminée
- Maintien sur des emplois à durée déterminée
- Non-emploi prolongé



Champ : ensemble de la Génération 98 (742 000 individus).

Vivre chez ses parents, entre choix et contrainte

Les souhaits d'habitat des jeunes vivant chez leurs parents au terme de la septième année de vie active



Champ : jeunes vivant chez leurs parents au terme de la septième année de vie active (121 000 individus).

Événements familiaux et carrière

Vivre seul et avoir des difficultés d'insertion vont souvent de pair pour les hommes, alors que les femmes débutent mieux leur carrière seules qu'en couple.

Après sept ans de vie active, 8 % des jeunes de la Génération 1998 vivent hors du domicile parental depuis au moins quatre ans sans jamais avoir connu de vie de couple. Les liens entre ce mode de vie solitaire et l'insertion professionnelle apparaissent très contrastés selon le sexe.

Malgré des niveaux de diplômes comparables, les hommes « solitaires » sont plus souvent au chômage que ceux ayant expérimenté la vie de couple à un moment ou un autre. Seuls 64 % des premiers ont connu une trajectoire de stabilisation rapide en emploi à durée indéterminée contre 72 % des seconds hommes et ils sont plus nombreux à avoir suivi des parcours marqués par de l'instabilité ou du non-emploi prolongé. Qui plus est, même lorsqu'ils ont accédé de façon rapide et durable à l'emploi, leur début de carrière a été moins favorable que celui de leurs homologues vivant ou ayant vécu en couple : promotions et responsabilités hiérarchiques moins fréquentes, moindre accès au statut de cadres et, pour les diplômés du supérieur, salaires sensiblement moins élevés.

Contrairement aux hommes, les femmes « solitaires » n'ont pas de difficultés d'insertion professionnelle plus importantes que celles qui ont vécu en couple. Même en tenant compte du fait qu'elles sont plus diplômées que les autres femmes, au terme de la septième année de vie active, elles sont plus souvent en emploi et leurs conditions d'emploi sont meilleures. Parmi les diplômées du supérieur, les « solitaires » sont plus souvent cadres, et elles sont 45 % à déclarer que leur priorité est de progresser professionnellement contre 27 % de leurs homologues ayant fait l'expérience de la vie en couple. Lorsqu'elles n'ont pas poursuivi leurs études au-delà du baccalauréat, les femmes « solitaires » sont plus fréquemment cadres et surtout exercent nettement plus souvent une profession intermédiaire que les autres. De plus, à durée de travail équivalente, leur salaire médian est plus important, l'écart de rémunération s'étant en particulier creusé lors des sixième et septième années de vie active.

En définitive, les femmes qui habitent seules durablement connaissent de meilleurs débuts de carrière. Leur situation professionnelle demeure toutefois moins favorable que celle des hommes, même « solitaires ». Elles sont en effet moins souvent cadres, moins rémunérées, moins souvent promues et en position hiérarchique que les hommes qui sont également solitaires, bien qu'elles aient globalement un niveau de diplôme un peu plus élevé.

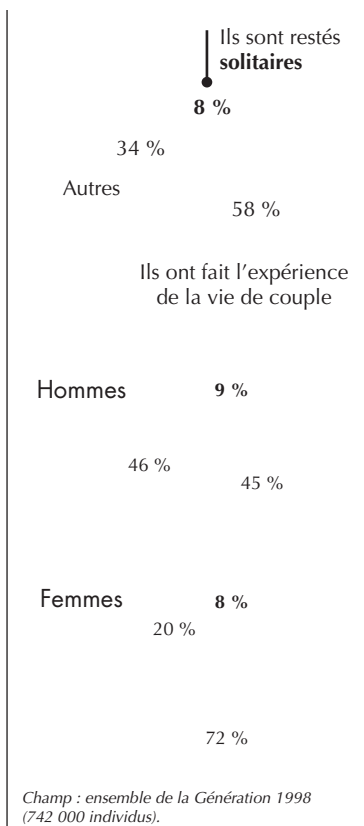
Sont considérés comme **solitaires** les jeunes qui n'habitent plus chez leurs parents depuis au moins quatre ans mais n'ont jamais vécu en couple depuis la fin des études.

Sont considérés comme ayant **expérimenté la vie en couple** les jeunes qui n'habitent plus chez leurs parents depuis au moins quatre ans et qui ont vécu en couple à un moment ou un autre depuis leur sortie du système éducatif.

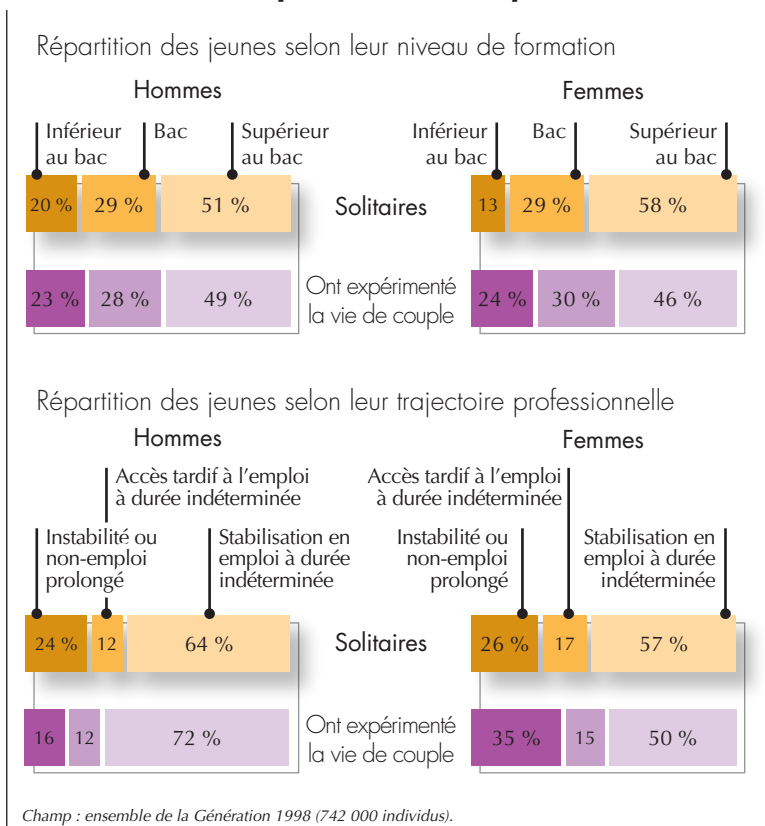
Les données présentées ici s'appuient sur les quatre grandes familles de trajectoires professionnelles qui sont exposées pages 21 à 23 et qui regroupent les sept différents parcours suivis par les jeunes de la Génération 98 durant leurs sept premières années de vie active : **stabilisation en emploi à durée indéterminée** (qui regroupe la stabilisation rapide et différée en emploi à durée indéterminée), **accès tardif à l'emploi à durée indéterminée, instabilité** (qui regroupe la sortie de l'emploi à durée indéterminée et le maintien sur des emplois à durée déterminée), enfin le **non-emploi** (composé des parcours de chômage récurrent ou persistant et des parcours marqués par une longue période d'inactivité).

Le **salaire médian** est le salaire net mensuel, primes incluses et exprimé en euros courants, au-dessus duquel la moitié des jeunes considérés sont rémunérés, quel que soit leur temps de travail.

■ Les solitaires



■ Leur niveau de diplôme et leur trajectoire



■ Les solitaires après sept ans de vie active

Niveau de formation ▶	Baccalauréat ou moins				Supérieur au baccalauréat			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Solitaires	Ont expérimenté la vie de couple	Solitaires	Ont expérimenté la vie de couple	Solitaires	Ont expérimenté la vie de couple	Solitaires	Ont expérimenté la vie de couple
Situation professionnelle (en %)								
Emploi à durée indéterminée	71	84	68	59	85	92	85	83
Emploi à durée déterminée	16	10	15	14	7	5	7	8
Chômage	9	5	13	15	6	2	7	5
Inactivité	4	1	4	12	2	1	1	4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Statut d'emploi (en %)								
Cadre	4	6	6	2	51	53	37	28
Profession intermédiaire	24	23	31	24	37	36	46	53
Ouvrier ou employé qualifié	45	48	42	40	9	8	14	17
Ouvrier ou employé non qualifié	27	23	21	34	3	3	3	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Salaire médian (en €)	1 330	1 430	1 300	1 200	1 980	2 000	1 630	1 600

Champ : jeunes occupant un emploi au terme de leur septième année de vie active (635 000 individus).

Événements familiaux et carrière

Seules les femmes modifient leur situation professionnelle à la naissance de leurs enfants, en passant à temps partiel, en changeant de poste, voire en démissionnant.

Après sept années de vie active, 42 % des jeunes de la Génération 1998 ont au moins un enfant. Parmi ces parents, 58 % ont un seul enfant, 36 % en ont deux et 6 % en ont au moins trois. Juste avant les naissances, plus de 90 % des hommes sont en emploi. Cette situation est moins fréquente chez les jeunes mères : 80 % des mères d'enfant unique travaillent avant la naissance. Elle est encore moins fréquente parmi les mères de deux enfants : 68 % seulement sont en emploi avant la naissance du premier enfant et 74 % avant la naissance du deuxième. Mais d'un enfant à l'autre, la situation des femmes peut changer. Ainsi, 44 % de celles qui sont inactives et 51 % de celles qui sont au chômage lorsque naît leur premier enfant, sont en emploi quand arrive le deuxième.

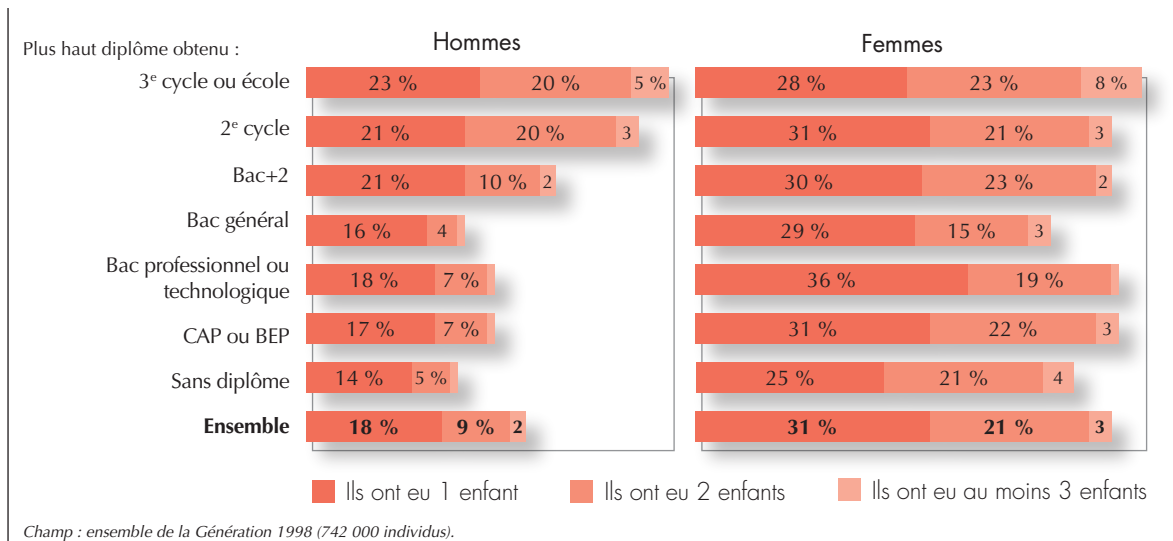
Les naissances ont des conséquences plus nettes sur la vie professionnelle des femmes que sur celle des hommes. Elles n'affectent pas la situation de plus de 90 % des pères. En revanche, 17 % des femmes ayant un seul enfant passent à temps partiel, 11 % changent de poste ou acceptent une mutation, 4 % prennent un congé parental à temps plein et 8 % démissionnent suite à la naissance de leur enfant. À l'arrivée du deuxième enfant, 16 % des femmes prennent un congé parental à temps plein et 31 % passent à temps partiel, une augmentation très sensible donc, liée probablement à la possibilité de percevoir l'allocation parentale d'éducation. Les changements de poste ou les démissions en revanche se raréfient d'une naissance à l'autre. Ce sont les femmes qui ont déjà changé de situation professionnelle à la naissance du premier enfant qui ont tendance à modifier de nouveau leur situation pour le second.

Les changements consécutifs à une maternité concernent aussi bien les jeunes femmes sans diplôme que les plus diplômées, même s'ils ne recouvrent sans doute pas les mêmes réalités. Au-delà du diplôme, certaines caractéristiques de l'emploi occupé peuvent aussi expliquer les effets de la maternité. Ainsi, le passage à temps partiel est le plus fréquent parmi les jeunes femmes ayant le statut de fonctionnaire (20 %), que parmi celles en CDI dans le secteur privé (17 %), ou celles ayant un emploi à durée limitée dans le secteur public ou privé (12 %). Plus que les autres, les femmes en intérim quittent leur emploi à l'arrivée de leur premier enfant.

Au final, après sept années passées sur le marché du travail, la quasi-totalité des pères de deux enfants travaillent contre seulement 70 % des mères de deux enfants. Qui plus est, 44 % de ces mères ont un emploi à temps partiel.

Les conséquences de la naissance d'un enfant sont appréhendées grâce à quatre questions de l'enquête « Génération 98 » posées aux parents qui avaient un emploi juste avant la naissance de l'enfant : « La naissance de votre enfant a-t-elle entraîné pour vous un passage à temps partiel ? », « A-t-elle entraîné une mutation ou un changement de poste ? », « A-t-elle entraîné une démission ? », « A-t-elle entraîné un congé parental ? ».

Ils sont devenus parents durant leurs sept premières années de vie active

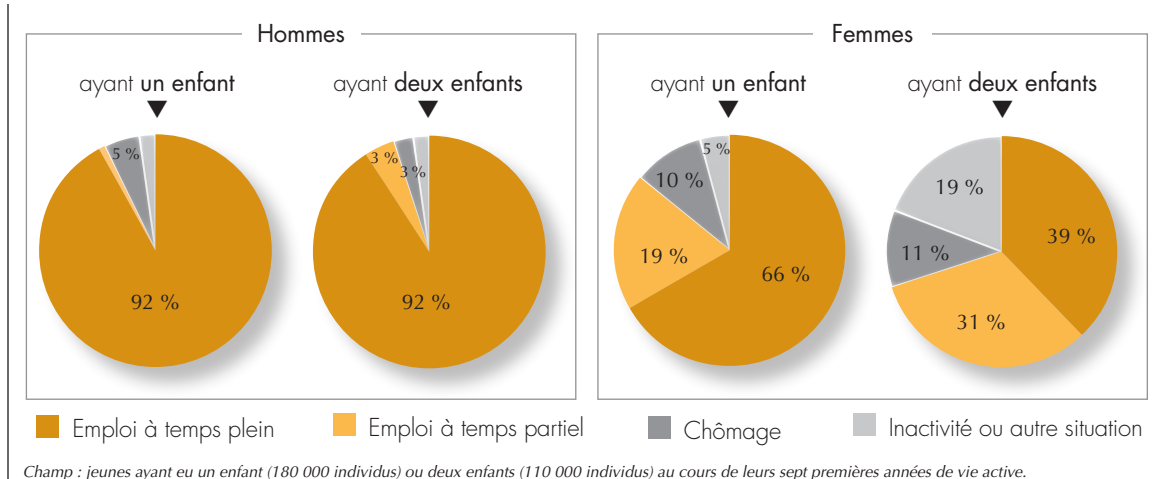


Les conséquences des naissances

	Ils n'ont eu qu'un enfant		Ils ont eu deux enfants			
	Hommes	Femmes	Premier enfant		Second enfant	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Avant la naissance de l'enfant, ils étaient						
en emploi	93	80	94	68	94	74
au chômage	5	12	4	14	4	12
inactifs ou autre situation	2	9	2	18	2	14
Après la naissance de l'enfant, s'ils avaient un emploi, ils						
sont passés à temps partiel	2	17	1	14	2	31
ont changé de poste ou muté	3	11	3	12	1	5
ont démissionné	3	8	3	12	1	5
ont pris un congé parental à temps plein	2	4	0	2	0	16
n'ont pas changé de situation	90	68	94	68	96	51

Champ : jeunes ayant eu un enfant (180 000 individus) ou deux enfants (110 000 individus) au cours de leurs sept premières années de vie active.

Sept ans après la fin des études, la situation professionnelle des jeunes parents



Événements familiaux et carrière

Lorsqu'elles ne passent pas à temps partiel, les mères de famille ont des niveaux de salaire peu différents de ceux des femmes sans enfants.

Sept ans après la fin de leurs études, les situations professionnelles des femmes et la façon dont a évolué leur carrière diffèrent selon qu'elles sont mères ou non. 70 % de celles qui ont au moins deux enfants travaillent, dont 44 % à temps partiel, alors que 86 % des femmes sans enfant ont un emploi dont seulement 12 % à temps partiel.

Parmi les femmes qui travaillent à temps plein, les écarts de rémunération sont faibles, avec néanmoins un avantage pour les mères ayant plusieurs enfants. Ces dernières sont plus fréquemment diplômées de l'enseignement supérieur, travaillent davantage dans le secteur public que les autres femmes ayant un emploi à temps plein. Elles sont également plus nombreuses à exercer une profession intermédiaire ou à être cadres : 57 % contre 50 % des mères d'un enfant et 52 % des jeunes femmes sans enfant. En revanche, parmi l'ensemble des femmes ayant un emploi, qu'il soit à temps partiel ou à temps plein, ce sont celles sans enfant qui ont les salaires les plus élevés.

Pour l'ensemble de ces femmes, la progression salariale annuelle depuis le premier emploi est d'autant plus faible que le nombre d'enfants est élevé. Les différences sont en partie liées aux passages à temps partiels, significatifs dès l'arrivée du premier enfant. Au terme de la septième année de vie active, le décrochage salarial est plus prononcé pour les femmes qui ont au moins deux enfants.

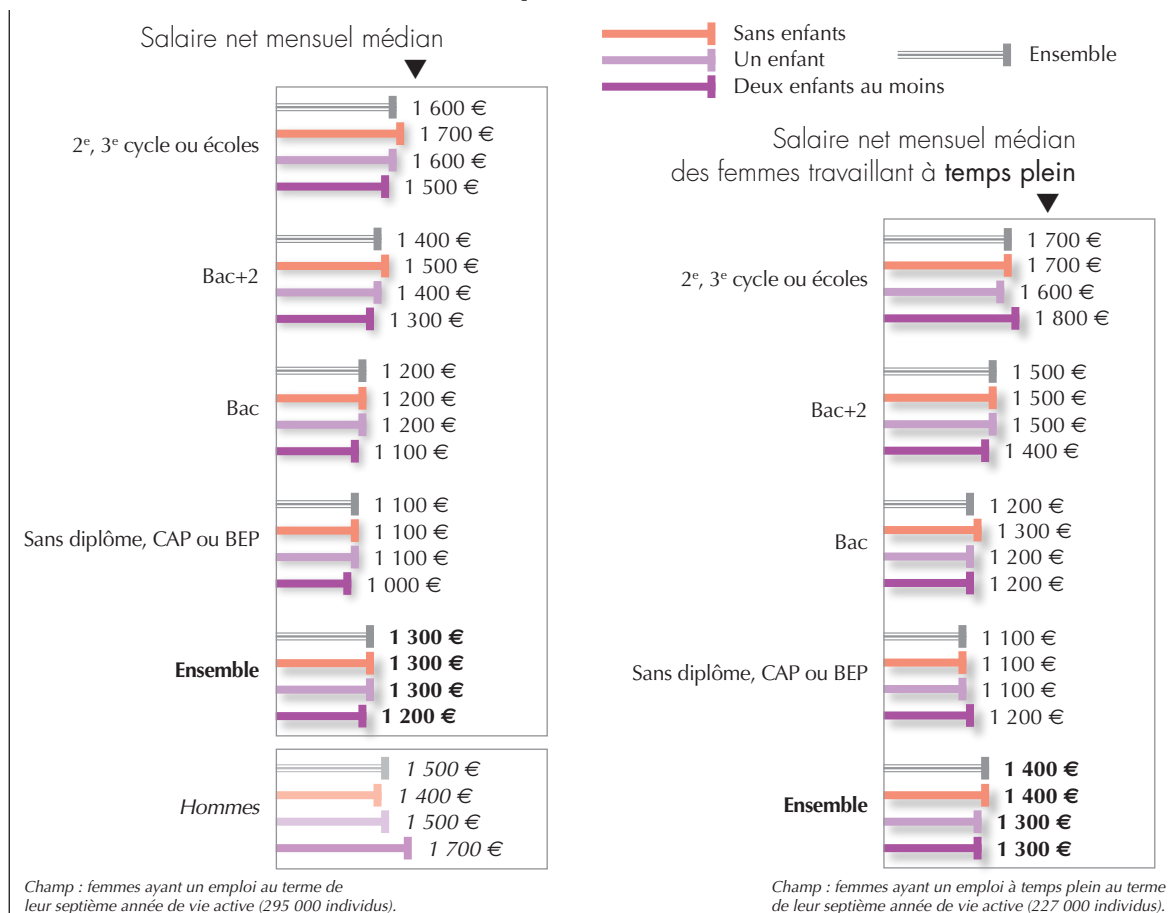
Les mères ont été un peu moins mobiles professionnellement, ce qui peut expliquer que leur progression de salaire ait été moins nette. Du fait de leur maternité, certaines femmes ont pu en effet ne pas être à même de saisir des opportunités d'emploi favorables. La stabilité dans l'emploi, même associée à une progression salariale plus faible, a pu constituer pour d'autres un atout dans la perspective d'une maternité.

Au terme de leur septième année de vie active, les femmes qui ont une ancienneté dans l'emploi faible, moins de deux ans et demi, et qui ont donc connu un changement d'employeur, ont la plus forte progression de salaire depuis leur premier emploi, qu'elles soient sans enfant ou mère de famille. Toutefois, à ancienneté identique, le nombre d'enfants s'avère pénalisant pour la progression salariale. C'est notamment le cas des mères ayant au moins deux enfants qui ont entre deux ans et demi et cinq ans d'ancienneté. Ce désavantage correspond à des passages à temps partiel qui ont ralenti leur évolution de carrière, mais pour partie seulement puisque celles restées à temps plein ont vu leur rémunération n'augmenter que de 15 % depuis leur embauche, contre 21 % pour leurs homologues sans enfant. Il se peut que ce retard salarial traduise une forme de discrimination à leur encontre. Cependant, leur handicap ne serait que temporaire puisque au-delà de cinq ans d'ancienneté, les écarts de progression de salaire en fonction du nombre d'enfants se tassent et sont presque exclusivement liés aux passages à temps partiel des mères de famille. À temps de travail identique, les femmes ont, en fin de septième année de vie active, des salaires sensiblement équivalents, qu'elles soient mères ou pas, et qu'elles aient un ou plusieurs enfants.

Une **mobilité** correspond ici à un changement d'employeur.

Le **taux de croissance annuel moyen** du salaire est le taux d'augmentation du salaire rapporté au temps total passé en emploi durant la période analysée.

Le salaire des mères au bout de sept ans de vie active

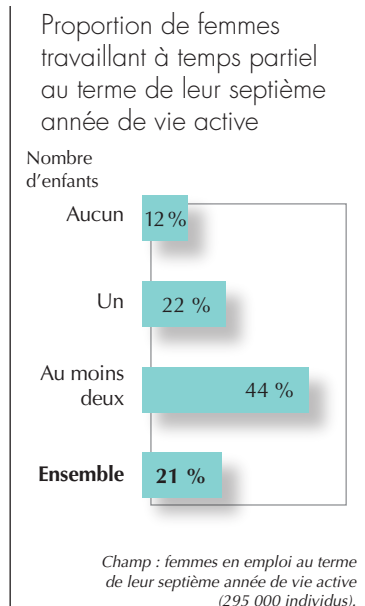


Taux de croissance annuel moyen du salaire des femmes depuis le premier emploi

	Nombre d'enfants au terme de la septième année de vie active			
	Aucun	Un	Au moins deux	Ensemble
	(en %)			
Niveau de diplôme				
Sans diplôme, CAP ou BEP	7,6	5,4	4,1	6,3
Bac	8,2	7,3	5,1	7,4
Bac+2	7,1	5,6	3,9	5,8
2 ^e , 3 ^e cycle ou écoles	8,2	7,7	6,0	7,5
Ensemble	7,8	6,6	4,8	6,8
<i>Hommes</i>	<i>7,5</i>	<i>7,5</i>	<i>7,8</i>	<i>7,5</i>
Ancienneté chez le dernier employeur				
Moins de 1 an	8,7	7,6	5,0	7,7
Entre 1 an et 2 ans et demi	8,7	7,4	6,1	7,8
Entre 2 ans et demi et 5 ans	6,3	5,0	2,8	5,3
Plus de 5 ans	5,8	4,7	4,4	5,1
Ensemble	7,8	6,6	4,8	6,8

Champ : femmes en emploi au terme de leur septième année de vie active (295 000 individus).

Temps partiel



Événements familiaux et carrière

Même si des variations apparaissent selon les situations professionnelles du jeune et de son conjoint, les femmes continuent d'assurer la plus grande part des tâches domestiques au sein des couples.

Le partage des tâches domestiques au sein des couples est particulièrement inégal pour les femmes qui ne travaillent pas, qu'elles soient au chômage ou inactives, et dont le conjoint a un emploi. Plus de 80 % d'entre elles déclarent que ce sont elles qui, en règle générale, passent l'aspirateur ou préparent les repas.

La situation n'est guère différente dans les couples où les deux conjoints travaillent. Les femmes sont 66 % à déclarer passer l'aspirateur le plus souvent et pour seulement 13 % d'entre elles cette tâche est généralement effectuée par leur conjoint. Cette faible implication des hommes apparaît cependant moindre lorsque ce sont eux qui sont interrogés : 20 % des hommes déclarent qu'en général ce sont eux qui passent l'aspirateur... Mais, malgré des réponses un peu différentes selon le sexe du jeune interrogé, l'implication des femmes reste toujours la plus importante, même dans les situations où elles sont mieux rémunérées que leur conjoint, voire quand elles sont les seules à travailler dans le couple.

Au sein des couples où les deux conjoints travaillent, la répartition des tâches varie selon la profession exercée par chacun. Chez les couples de cadres, seulement 18 % des jeunes femmes ont la charge régulière de passer l'aspirateur et de préparer le repas, contre 35 % de leurs consœurs employées ou ouvrières qui sont en ménage avec un cadre. De même, lorsque les jeunes femmes sont cadres et leur conjoint employé ou ouvrier, les hommes sont un peu moins nombreux, 13 % contre 24 % en moyenne, à ne participer que très faiblement à ces deux tâches domestiques.

Si l'implication des hommes dans ces deux tâches ménagères reste faible, quelles que soient leurs caractéristiques sociales, celle des femmes varie en revanche sensiblement selon leur niveau de diplôme et leur origine sociale. Ainsi, parmi les femmes en couple, la proportion de celles qui effectuent l'essentiel des deux tâches ménagères varie de 29 % pour les titulaires d'au moins un bac+3 à 56 % pour les non diplômées. De même, l'essentiel de ces tâches ménagères incombe à 52 % des jeunes femmes dont le père était ouvrier et la mère au foyer contre seulement 24 % de celles dont les deux parents étaient cadres.

Enfin, l'arrivée des enfants ne semble rien modifier dans le partage des tâches domestiques. Au contraire, la part d'hommes dont l'implication est très faible est d'autant plus grande que le nombre d'enfants augmente : elle est de 19 % dans les couples sans enfant, de 25 % pour ceux qui ont un enfant et de 33 % pour ceux qui en ont plusieurs.

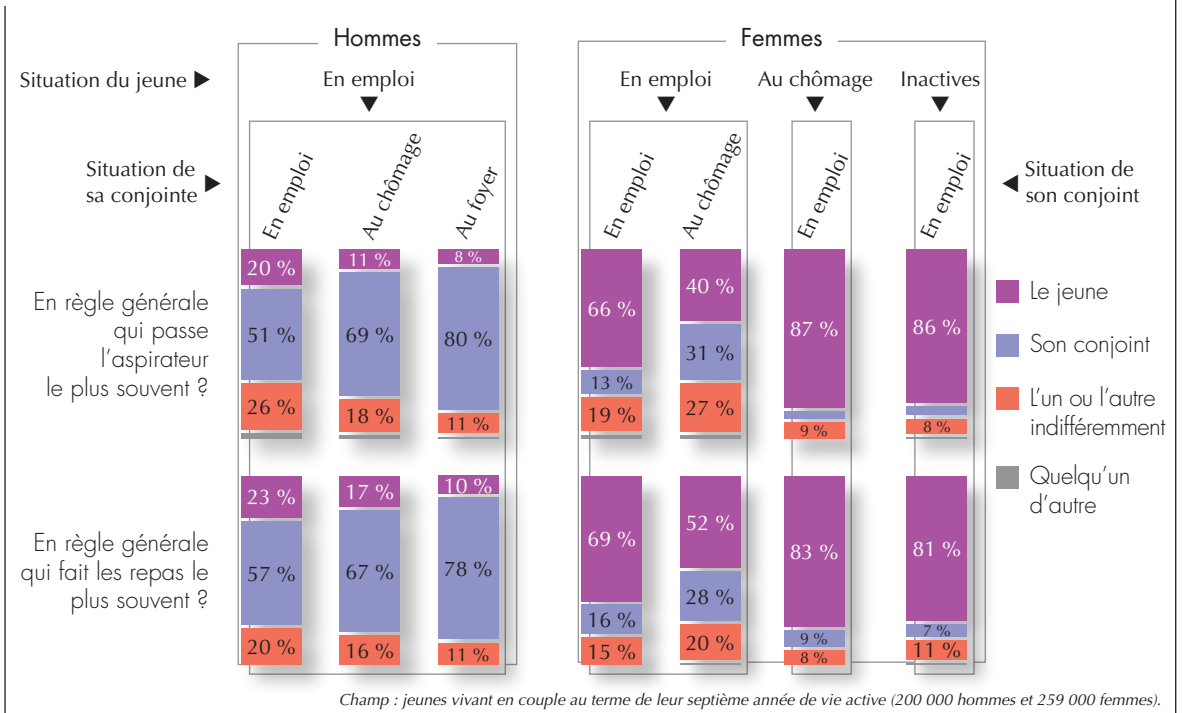
Les données présentées ici portent uniquement sur les jeunes qui, au terme de leur septième année de vie active, déclarent vivre en couple et donc avoir un conjoint.

La population analysée comporte plus de femmes que d'hommes, car la mise en couple est plus tardive chez ces derniers.

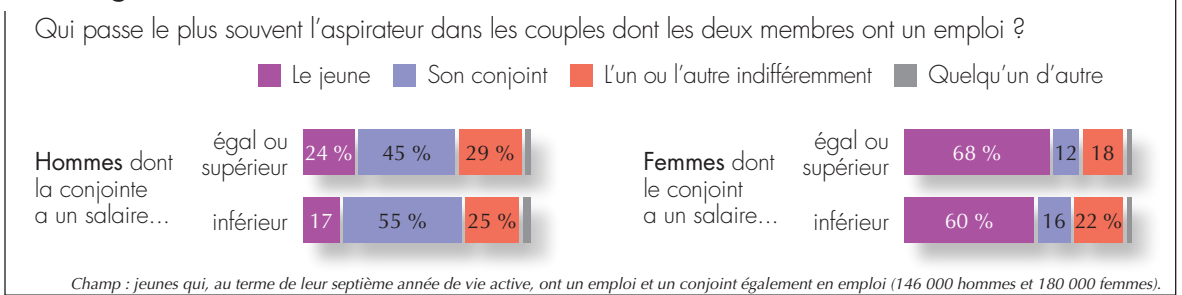
L'implication dans les tâches domestiques a été évaluée à partir de leurs réponses aux questions suivantes posées dans le cadre de l'enquête « Génération 98 » : « Qui passe le plus souvent l'aspirateur chez vous ? » et « Qui l'a fait la dernière fois ? », « Qui prépare le repas du soir le plus souvent quand vous êtes ensemble chez vous ? » et « Qui l'a fait la dernière fois ? ». Quatre possibilités de réponse étaient proposées : « Vous », « Votre conjoint », « L'un ou l'autre indifféremment » ou « Quelqu'un d'autre ».

*L'implication dans les tâches domestiques est considérée comme **très forte** lorsque le jeune a déclaré réaliser le plus souvent ces deux tâches et les avoir effectuées la dernière fois. À l'opposé, elle est considérée comme **très faible** lorsqu'il a déclaré ne pas les effectuer le plus souvent et ne pas les avoir réalisées la dernière fois. Ces deux cas de figure représentent donc les deux positions extrêmes entre lesquelles existe une multitude de possibilités.*

■ Les tâches domestiques au sein des couples



■ Partage des tâches et salaire



■ L'implication dans des tâches domestiques

