

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 21 mai 2014 à 9 h30  
« La retraite des femmes »

<b>Document N°04</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

## **Durée et conditions de retour à l'emploi des mères après une naissance**

*Ariane Pailhé et Anne Solaz (INED)  
Retraite et Société n°63, CNAV 2012*



# Durée et conditions de retour à l'emploi des mères après une naissance

Ariane Pailhé, Anne Solaz, Ined



**e**n France, la participation des mères au marché du travail ne cesse d'augmenter au fil des générations, y compris pour celles ayant des enfants en bas âge. Le taux d'activité des mères à 35 ans a ainsi augmenté de 10 points entre les générations 1955 et 1965, où il atteint 78 % (graphique 1). Les carrières des femmes sont de plus en plus complètes (Koubi, 2003), c'est-à-dire sans interruption. Ainsi, de plus en plus de femmes continuent de travailler tout en élevant de jeunes enfants et bénéficient d'une retraite à taux plein en fin de vie active.

Cependant, il faut nuancer cette croissance de la participation des femmes (Afsa et Buffeteau, 2006). D'une part, la progression tiendrait pour beaucoup à l'augmentation du travail à temps partiel, très marquée dans les années 1990 suite à la mise en place d'un abattement des cotisations patronales pour certains emplois à temps partiel. Ainsi, le développement du temps partiel a autant répondu à un besoin de flexibilité horaire de la part des employeurs qu'à une demande des femmes pour concilier emploi et maternité (Ulrich, 2009). D'autre part, la tendance à la hausse de l'activité semble s'essouffler dans les générations plus jeunes. Par exemple, le taux d'activité à la trentaine de la génération 1970 ne dépasse plus celui de la génération née 5 ans auparavant. Ce changement est principalement dû à l'élargissement du champ des bénéficiaires de la prestation pour interruption d'activité au milieu des années 1990<sup>1</sup>. Cette réforme a eu un effet très important sur le nombre de bénéficiaires qui a triplé en 3 ans, pour atteindre environ 555 000 en 2009<sup>2</sup>. Le déclin de la participation des mères de jeunes enfants sur le marché du travail est très net à partir de 1994 (Piketty, 2005 ; Afsa, 1996, 1998) : le taux d'activité des mères de deux enfants, dont le plus jeune a moins de 3 ans, a baissé de 69 % en 1994 à 54 % en 1997 (son niveau atteint 15 ans auparavant), puis est remonté progressivement pour atteindre 66 % en 2010. Par ailleurs, les femmes constituent l'essentiel des bénéficiaires, les pères ne représentant que 4 % d'entre eux.

1 Depuis 1994, l'allocation parentale d'éducation peut être prise dès la deuxième naissance et, à partir de janvier 2004, dès la première naissance. En 2004, toutes les prestations pour la garde des enfants ont été unifiées en une mesure : la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE). L'allocation parentale d'éducation a été remplacée par le complément libre choix d'activité (CLCA) et disponible dès le premier enfant pour une durée de 6 mois. Les conditions d'éligibilité et le montant des prestations sont restés les mêmes, hormis pour un premier enfant et pour les parents optant pour une activité partielle.

2 Données Cnaf.

Cette rupture de tendance traduit les difficultés que peuvent rencontrer certaines mères de jeunes enfants pour concilier emploi et vie de famille (Pailhé et Solaz, 2009). Une partie des mères préfère se retirer, au moins temporairement, du marché du travail. Outre les difficultés d'accéder à des modes de garde satisfaisants et abordables, les caractéristiques de l'emploi et de l'environnement de travail jouent un rôle essentiel dans la décision de cesser de travailler. En effet, la pénibilité des conditions de travail et la précarité de l'emploi occupé avant la naissance sont des motifs avancés par les femmes qui optent pour un congé parental comme mode de conciliation entre famille et travail (Meda, *et al.*, 2003).

Si les mères continuent à supporter majoritairement les ajustements professionnels post-naissance par une baisse du temps de travail ou une interruption d'activité, à court terme, les inégalités de carrières et de salaires entre femmes et hommes se creusent (Meurs *et al.*, 2011). Ces ajustements peuvent en effet conduire à des pertes de capital humain (Mincer et Ofek, 1982) qui réduisent les chances de retrouver un emploi par la suite<sup>3</sup>, engendrent des pertes futures en termes de revenus individuels (Meurs et Ponthieux, 2000) et de perspectives d'avancement pour les femmes. À plus long terme, ces interruptions ou ces réductions de travail peuvent affecter les droits à la retraite (Bonnet et Hourriez, à paraître). Les interruptions d'activité jouent effectivement sur la durée de cotisation et sur les revenus pris en compte pour le calcul du montant de la retraite (Bonnet *et al.*, 2006). Les dispositifs de droits familiaux, notamment les majorations de durée d'assurance (MDA) et l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), visent d'ailleurs à tenir compte du coût des interruptions d'activité dans le calcul des pensions.

Cet article décrit en quoi les naissances constituent des éléments de rupture dans les parcours professionnels des femmes. Nous nous intéressons à la dynamique des retours à l'emploi suite à une naissance. Nous étudierons tout particulièrement le rôle des caractéristiques de l'activité professionnelle antérieure sur le parcours professionnel post-naissance. Nous examinerons également les modalités des retours (emploi à temps plein ou à temps partiel, en emploi stable ou pas) et les facteurs associés aux décisions de retour. Il s'agira de mesurer le poids respectif des caractéristiques individuelles et des caractéristiques de l'emploi avant la naissance sur les parcours professionnels après la naissance.

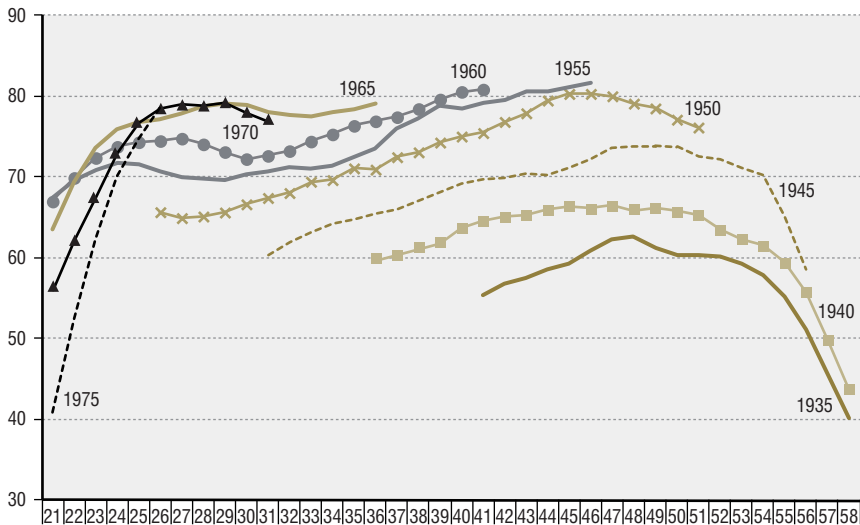
La majorité des travaux empiriques sur l'effet des naissances se concentre sur la première naissance (Laurijssen et Glorieux, 2011 ; Baxter, 2009 ; Desai et White, 1991 ; Giudici et Gauthier, 2009 ; Gutiérrez-Domènech, 2005 ; Klerman et Leibowitz, 1999 ; McLaughlin, 1982) – hormis ceux de Joesch (1994) – ou, pour la France, sur la deuxième naissance lorsque les études analysent l'effet de la réforme de 1994 (Piketty, 2005 ; Afsa, 1996, 1998). Nous nous plaçons ici dans une perspective d'analyse des parcours de vie et nous intéressons aux ajustements de l'activité suite aux naissances de rang 1, mais aussi 2 et 3. Les modalités de retour à l'emploi varient en effet au fil des naissances. Bien sûr, l'articulation entre emploi et parentalité devient plus difficile et les frais de garde sont plus élevés avec une progéniture plus nombreuse. Les arrangements sont aussi très marqués selon le genre et reposent encore majoritairement sur les femmes. Cette inégalité augmente avec le nombre de naissances (Pailhé et Solaz, 2006). En outre, la politique familiale française varie en fonction du rang de naissance. Historiquement, elle a toujours privilégié les familles nombreuses avec des aides plus importantes à partir du troisième enfant (allocations familiales et aides fiscales majorées, bénéfice de réductions, congé parental

3 Même s'il existe une garantie de droit de retrouver son emploi à l'issue du congé parental.

rémunéré...). Aujourd'hui, même si certaines mesures se sont généralisées aux familles de un ou deux enfants, comme l'allocation de congé parental, accessible aux parents de deux enfants depuis 1994 et aux parents d'enfant unique depuis 2004, la politique familiale demeure plus généreuse envers les enfants de rang 3 et plus (Breton, Prioux, 2005). Cet article aborde à la fois les parcours de vie des mères et la dynamique sur le marché du travail, mais aussi, de manière indirecte, les conséquences à court et à long terme des effets des changements de politique familiale.

Nous présenterons, dans un premier temps, les données et la méthodologie, avant d'analyser en quoi les naissances « rompent » le parcours professionnel des mères et quel type d'emploi est occupé après une naissance.

### Graphique 1 > Taux d'activité des femmes selon l'âge par génération



Source : Minni et Moshion, 2010 (données enquête Emploi, Insee).

## Données, concepts et méthode

### Données et champ de l'étude

Nous exploitons les données de l'enquête Familles et employeurs réalisée par l'Ined en 2005 en partenariat avec l'Insee. Cette enquête portait sur les relations entre la vie familiale et la vie professionnelle et interrogeait à la fois les individus et leurs éventuels employeurs. Pour cet article, nous mobilisons les seules données du volet « familles » de l'enquête qui comprennent 9 547 individus âgés de 20 à 49 ans.

Pour étudier les conséquences professionnelles des naissances, nous sélectionnons un échantillon de femmes ayant mis au monde au moins un enfant avant 2003, soit 3 520 femmes nées entre 1955 et 1985. Nous analysons les effets de chaque naissance, soit 3 520 de rang 1, 2 654 de rang 2 et 1 013 de rang 3. Afin de limiter les effets de sélection,

d'autant plus forts que le rang de naissance s'élève, notre analyse concerne tant les femmes qui travaillent avant la naissance que celles qui n'ont pas d'emploi. Néanmoins, les profils des mères diffèrent selon le nombre d'enfants (tableau 1). Les mères de trois enfants se distinguent tout particulièrement des autres, elles sont bien plus souvent sans diplôme (31 %) que celles d'au moins un enfant (18 %) ou deux (21 %). Elles sont également bien plus souvent inactives avant la naissance (respectivement 44 %, 19 % et 27 %). La décision d'avoir un enfant supplémentaire, notamment un troisième, peut en effet être liée au comportement d'activité, autrement dit, la fécondité est endogène dans les modèles de participation (Lollivier, 2001). Nous reviendrons sur ce point lors de l'analyse des résultats.

**Tableau 1 > Caractéristiques des mères à la naissance, selon le rang**

	1 <sup>re</sup> naissance	2 <sup>e</sup> naissance	3 <sup>e</sup> naissance
<b>Situation professionnelle avant la naissance (en %)</b>			
Chômage	4,8	5,5	5,3
Inactivité	19,0	27,2	44,0
Emploi, dont	76,2	67,3	50,7
Emploi long	89,1	91,4	86,7
Emploi court	10,9	8,6	3,3
Indépendant	3,7	6,5	8,6
Salariée du privé	71,9	66,5	58,1
Salariée du public	24,4	27,0	33,3
Salariée en CDD*	17,0	11,6	11,3
Salariée en CDI*	79,3	81,9	80,1
<b>Diplôme (en %)</b>			
Sans diplôme	18,1	21,2	31,3
BEP, CAP	35,7	37,1	34,9
Bac et bac + 2	29,4	26,8	20,2
Niveau supérieur à bac + 2	16,8	15,0	13,6
Naissance après 1994 (en %)	40,9	48,0	50,8
Âge moyen à la naissance	25,4	28,3	30,1
Mère ayant toujours travaillé (en %)	36,5	35,2	29,2
Immigrée (en %)	9,7	10,8	16,2
<b>Effectifs</b>	<b>3 520</b>	<b>2 654</b>	<b>1 013</b>

Source : enquête Familles et employeurs, Ined et Insee, 2005.

Champ : femmes nées entre 1955 et 1985 ayant eu respectivement au moins un, deux et trois enfants.

\* La somme des pourcentages est égale à 100 en ajoutant les indépendants.

## Les différentes catégories concernant la situation professionnelle

Nous nous sommes plus particulièrement intéressées à la partie rétrospective de l'enquête qui retrace l'histoire conjugale, familiale et professionnelle depuis les 18 ans jusqu'à la date de l'enquête. Les enquêtés devaient ainsi indiquer les périodes de service militaire, d'études, de chômage, d'inactivité, de congé parental ou d'emploi de 6 mois consécutifs<sup>4</sup>. Pour ces dernières, ils devaient préciser les périodes travaillées à temps partiel. Enfin, étaient enregistrées les années au cours desquelles les individus

4 Dans le cas où ces périodes étaient à cheval sur deux années, les deux années étaient enregistrées, même si pour chaque année la durée est inférieure à 6 mois.



ont occupé des emplois occasionnels ou de moins de 6 mois, ont effectué des stages rémunérés, ou ont eu des périodes courtes sans emploi (moins de 6 mois). Au moins une situation d'activité était ainsi collectée pour chaque année, plusieurs situations simultanées étant possibles<sup>5</sup>.

Les situations professionnelles ont été regroupées en quatre catégories :

- les emplois longs (emploi ayant duré au moins 6 mois) ;
- les emplois courts (période d'emploi pour une durée de moins de 6 mois) ;
- les périodes de chômage (pour une durée de 6 mois ou plus) ;
- les périodes d'inactivité qui regroupent les situations de congé parental, d'inactivité (femme au foyer), d'études, de service militaire.

Par ailleurs, pour chaque mise en couple et naissance, les répondants indiquaient leur statut professionnel juste avant cet événement.

Nous avons calculé la durée écoulée entre la naissance et la reprise d'emploi. Le point de départ est l'année qui suit la naissance si celle-ci a eu lieu dans la deuxième moitié de l'année, de juillet à décembre, et dans l'année de la naissance (qui compte alors pour moitié) si celle-ci a eu lieu dans le premier semestre. La durée de non-emploi post-naissance prend fin dès que l'enquêtée déclare un emploi long ou un emploi court après la naissance. Aux deux extrêmes : celles qui reprennent tout de suite ont une durée nulle d'interruption, celles qui n'ont pas repris à la date de l'enquête (les censures au sens statistique) ont une durée égale au temps écoulé entre la naissance et la date de l'enquête. Les durées sont aussi censurées par les naissances de rang supérieur quand les modèles ne peuvent pas en tenir compte.

Dans le cas où l'enquêtée cumulait plus d'une situation une même année parmi ces quatre catégories, nous avons retenu les règles suivantes pour le calcul des durées d'interruption d'emploi suivant la naissance : si les deux situations étaient des situations d'emploi long ou d'emploi court, nous n'avons pas compté de temps d'interruption du marché du travail. Symétriquement, lorsque les deux situations étaient des situations de non-emploi (par exemple, chômage et congé parental déclaré la même année), une année d'interruption a été comptabilisée. Enfin, quand il s'agissait d'une situation mixte (emploi long et études par exemple), une demi-année d'interruption a été comptée.

## Méthodologie

Pour analyser en quoi les caractéristiques de l'activité antérieure jouent sur la dynamique des retours à l'emploi suite à une naissance, des modèles de durées sur la durée écoulée entre la naissance et la reprise d'activité ont été estimés. Ces modèles ont pour avantage d'estimer la probabilité de reprendre un travail après chaque naissance en tenant compte des données dites censurées à droite, c'est-à-dire des individus que l'on n'observe que partiellement (jusqu'à la date de l'enquête) et dont on ne sait pas s'ils vont ou pas connaître l'événement étudié (ici la reprise d'activité) au-delà de cette date. Il existe des modèles non paramétriques (de type Kaplan-Meier) souvent mis en

<sup>5</sup> On peut noter que la durée légale du congé de maternité étant inférieure à 6 mois (16 semaines), ces interruptions d'activité ne sont pas repérées dans le calendrier. Les femmes en emploi avant et après la naissance sont considérées comme continuellement actives.

œuvre dans une approche préalable pour décrire les grandes tendances par groupe mais qui ne permet pas de réaliser des analyses toutes choses égales par ailleurs. Pour cette raison, nous menons des approches paramétriques dans un second temps, en utilisant en particulier le modèle semi-paramétrique de Cox décrit plus précisément en annexe. Il permet de prendre en compte simultanément l'effet de plusieurs variables explicatives et d'isoler les effets des naissances ultérieures par l'introduction de variables dynamiques dichotomiques indiquant s'il y a eu ou non une deuxième, voire une troisième naissance.

Afin de tenir compte de la situation professionnelle antérieure à la naissance, nous estimerons successivement quatre modèles<sup>6</sup>. Dans une première spécification, nous nous intéressons au statut sur le marché du travail. Nous introduisons comme variable explicative d'intérêt le fait que la femme soit en emploi long/emploi court/au chômage/inactive avant la naissance. On s'attend à ce que les femmes les plus éloignées de l'emploi avant la naissance le restent ensuite.

Pour aller plus loin sur l'effet des conditions d'emploi initiales sur les dynamiques de retour à l'emploi, on précise ensuite le profil d'interruption des mères selon les caractéristiques de l'emploi qu'elles occupaient avant la naissance. Le coût d'opportunité, défini comme la perte de revenus salariaux subie par la femme lorsqu'elle réduit ou interrompt son activité professionnelle pour s'occuper de ses enfants, peut en effet varier selon les emplois, en fonction du rendement de l'expérience, des perspectives salariales ou de promotion. Plus ce coût d'opportunité est élevé, plus les interruptions seront courtes. En outre, la combinaison des activités parentales et professionnelles est plus ou moins aisée selon les emplois. C'est pourquoi nous estimons ensuite des modèles intégrant les caractéristiques de l'emploi occupé par les femmes actives avant la naissance. Dans la deuxième spécification, nous nous intéressons au type de contrat. Nous introduisons comme variable le fait que la femme soit en CDD/CDI/indépendante/au chômage/inactive avant la naissance. Dans la troisième, nous nous intéressons au temps de travail. Nous distinguons les femmes employées à temps complet/à temps partiel/au chômage/inactives avant la naissance. Enfin, la quatrième spécification distingue les employées de la fonction publique/du privé/des indépendantes/des chômeuses/des inactives<sup>7</sup>. On peut faire l'hypothèse que les interruptions d'activité sont plus courtes pour les non-salariées. Le coût d'opportunité des coupures d'activité est plus fort pour ces dernières, dans la mesure où elles n'ont qu'un droit partiel au congé de maternité<sup>8</sup> et du fait que leur revenu dépend très directement du temps de travail investi. De même, on peut faire l'hypothèse que la reprise d'emploi est plus rapide lorsqu'on occupe un emploi à durée indéterminée. Il est sans doute plus risqué

6 Les variables ont été introduites de façon successive, car les croisements impliquaient des effectifs souvent trop faibles.

7 Ces différentes dimensions de l'emploi n'ont pu être introduites simultanément pour des raisons d'effectifs et de possibles recoupements (les catégories ne sont pas exclusives).

Dans la mesure où le parcours professionnel est décrit rétrospectivement, certaines informations ne sont pas disponibles comme les revenus, le secteur d'activité et les caractéristiques de l'établissement, ce qui ne nous permet pas d'étudier comment ces caractéristiques jouent sur le retour à l'emploi.

8 Si la femme est agricultrice, elle peut s'arrêter de travailler et bénéficier d'une allocation pour la remplacer couvrant jusqu'à 90 % des frais réels engagés, pour une période maximale de 98 jours. Si la femme est artisanne, commerçante ou membre d'une profession libérale, elle bénéficie d'une allocation forfaitaire de 2 279,11 € versée en 2 fois, à la fin du 7<sup>e</sup> mois de grossesse et après l'accouchement. Une indemnité journalière forfaitaire peut être aussi versée en cas de prolongation de l'interruption d'activité.

de prolonger l'interruption liée au congé de maternité lorsqu'on a un contrat précaire (CDD) que lorsque l'on dispose d'un emploi stable. L'effet du secteur (public ou privé) est plus incertain. D'un côté, le coût d'opportunité de l'interruption d'activité est plus faible dans le secteur public, car les salaires y sont relativement plus bas et la progression salariale et les perspectives de promotion plus limitées. Mais cet effet peut être contrebalancé par la plus grande facilité à combiner emploi et charges parentales dans le secteur public (Narcy, *et al.*, 2009), notamment par l'accès aisé et peu pénalisant au travail à temps partiel<sup>9</sup>.

L'ensemble de ces modèles contient comme autres variables explicatives les caractéristiques sociodémographiques suivantes : l'âge de la mère à la naissance, le fait qu'elle soit immigrée ou pas et le niveau d'instruction. La progression du niveau d'instruction devrait engendrer de plus courtes interruptions. En effet, le coût d'opportunité des interruptions d'activité est plus fort pour elles : le revenu auquel elles renoncent durant la période du congé est plus élevé pour les plus diplômées, d'autant qu'elles ont des perspectives de carrière plus larges. Par ailleurs, leur capital humain risque de se déprécier davantage en cas d'interruption. En outre, elles peuvent avoir recours plus aisément à des services marchands pour s'occuper de leurs enfants. Afin de rendre compte du rôle qu'a pu avoir la réforme de l'APE en 1994 sur les comportements d'activité après la naissance, une variable binaire indiquant une naissance antérieure ou postérieure à 1994 a été introduite. On s'attend à ce que les interruptions d'activité aient été plus longues après une deuxième naissance à la suite de la mise en place de la réforme, donc que cette variable ait un signe négatif pour les naissances de rang 2.

Les femmes peuvent aussi avoir des degrés divers d'attachement au monde du travail (Desai, Waite, 1991) en fonction, par exemple, de leur milieu social d'origine ou des caractéristiques de leur conjoint. Afin d'en tenir compte, nous introduisons comme variable l'histoire professionnelle de leur propre mère (en emploi continu ou non), qui peut être un indicateur de l'attachement au travail.

La reprise d'une activité professionnelle après la naissance peut prendre différentes formes, selon le type d'emploi et d'horaires retrouvés. Elle peut se faire à temps partiel ou à temps plein, en emploi long ou en emploi court. Il peut être plus ou moins facile de retrouver tel type d'emploi après une interruption liée à la naissance et cela dépend des caractéristiques individuelles. Pour modéliser ces différentes sorties de l'interruption qui sont exclusives, nous avons recours à des modèles de durées à risques concurrents. Ce type de modèle prend en compte la multiplicité des issues possibles (ici selon le type d'emploi retrouvé) et autorise que les déterminants des probabilités de chaque sortie vers un état plutôt qu'un autre diffèrent (voir par exemple Blasco et Givord, 2010). Ils permettent, dans une certaine mesure, de tenir compte pour partie de l'hétérogénéité des mères. Ce type de modèles est facile à mettre en œuvre puisqu'il suffit d'appliquer les modèles précédemment décrits en spécifiant différemment les variables de censures selon le type de sortie (Allison, 1995).

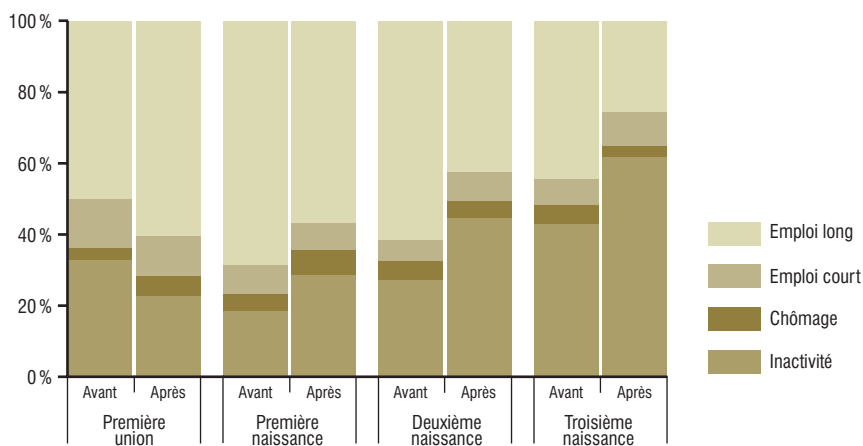
9 Dans la fonction publique, le travail à temps partiel est surrémunéré pour les travailleurs à 80 % et 90 % qui touchent respectivement 85,7 % et 91,4 % de la rémunération d'un agent à temps complet. Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement. En outre, les périodes de travail à temps partiel sont comptées pour les droits à retraite comme des années travaillées à temps plein.

## Les naissances, éléments de rupture du parcours professionnel des femmes

### Progression de la part de femmes inactives après les naissances

Les mises en couple et les naissances constituent des moments de rupture du parcours professionnel des femmes. La graphique 2 représente ainsi le statut professionnel un an avant et un an après la première union<sup>10</sup> et les naissances de rang 1, 2 et 3. Après la première union, la proportion de femmes en emploi, notamment en emploi long, progresse significativement<sup>11</sup> alors que la part des inactives (y compris les étudiantes) diminue nettement. Ceci s'explique en grande partie par la concomitance entre fin des études, insertion professionnelle et mise en couple. En revanche, après chaque naissance, la proportion d'inactives augmente et ce, de plus en plus au fil des naissances. Un an après la première naissance, 28 % des mères d'au moins un enfant ne sont pas présentes sur le marché du travail, un an après la deuxième naissance 45 % des mères d'au moins deux enfants, après la troisième naissance 62 % des mères de trois enfants et plus. En miroir, la proportion de femmes en emploi long diminue nettement, alors que celle des femmes en emploi court ou au chômage varie peu. Cette progression de l'inactivité, notamment après la troisième naissance, tient pour partie à un effet propre de la naissance – l'inactivité progresse après la naissance par rapport à avant –, mais aussi à un effet de sélection des mères de trois enfants – les mères de trois enfants sont déjà plus souvent inactives avant la naissance. Il est fort probable que ces dernières aient une préférence pour leur « carrière familiale » par rapport à leur « carrière professionnelle ».

**Graphique 2 > Situation professionnelle un an avant et un an après la première union et chaque naissance**



Données : enquête Familles et employeurs, Ined et Insee, 2005.

Champ : femmes nées entre 1955 et 1985 ayant eu respectivement au moins une union (n = 3 877), un (n = 3 623),

deux (n = 2 732) et trois enfants (n = 1 053).

Pourcentages pondérés.

Note de lecture : un an avant la première union, 33 % sont inactives. Un an après, 22 % le sont.

10 La première union est définie comme la première mise en couple cohabitant pour une durée d'au moins 6 mois.

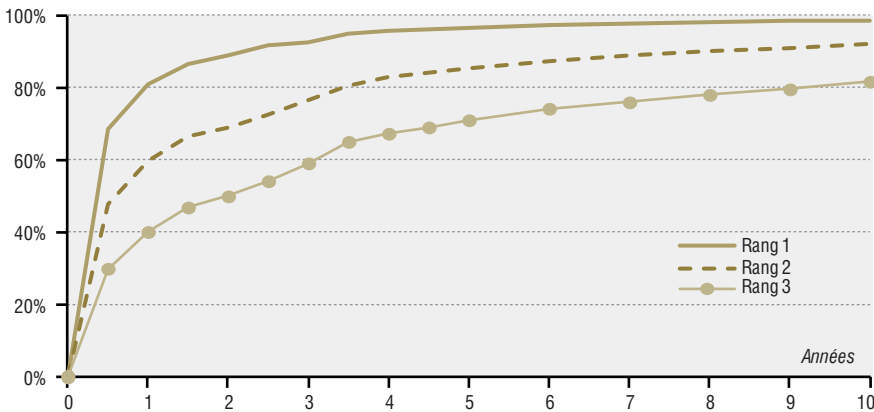
11 Un test de proportions a été réalisé. Au seuil de 1 %, on ne peut accepter l'égalité des proportions.

## Forte hétérogénéité des durées d'interruption post-naissance

Grâce au calendrier professionnel disponible dans l'enquête, on peut mesurer les durées de non-emploi des femmes suite à une naissance, qu'elles aient été au chômage, en congé parental ou professionnellement inactives. Le profil d'activité après la naissance diffère fortement selon le rang de la naissance. Après une première naissance, la durée moyenne de non-emploi pour les mères qui ont repris une activité<sup>12</sup> professionnelle est de un an et demi, après une deuxième naissance, elle est de près de 2 ans, après une troisième de 3 ans. Cependant, ces durées ne sont calculées que sur les mères qui ont effectivement repris un emploi et ne tiennent pas compte ni des censures (personnes que l'on n'observe que sur une période de temps restreinte, l'enquête ayant eu lieu avant la reprise de leur activité), ni des naissances ultérieures. De plus, ces durées moyennes masquent une forte hétérogénéité des comportements des mères.

Le graphique 3 représente le pourcentage de femmes qui ont repris une activité après la naissance selon le temps écoulé, pourcentage qui tient compte des données censurées<sup>13</sup>, à l'aide d'un modèle de durée non paramétrique. Pour une première naissance, 80 % des mères de un enfant ont repris une activité professionnelle au bout d'un an, plus de 95 % au bout de 5 ans. Pour une deuxième naissance, 60 % des mères ont repris un emploi un an après et 85 % au bout de 5 ans. Pour une troisième naissance, seules 40 % travaillent au bout d'un an et 70 % au bout de 5 ans. Trois ans après la naissance, au moment de l'entrée en école maternelle, plus de la moitié des mères sont en emploi.

**Graphique 3 > Proportion de mères en emploi après une naissance, selon le rang**



Données : enquête Familles et employeurs, Ined et Insee, 2005.

Champ : mères nées entre 1955 et 1985.

Méthode : estimation non paramétrique (Kaplan Meier).

Note de lecture : un an après une deuxième naissance, 60 % des mères sont en emploi. Deux ans après, 69 % sont en emploi.

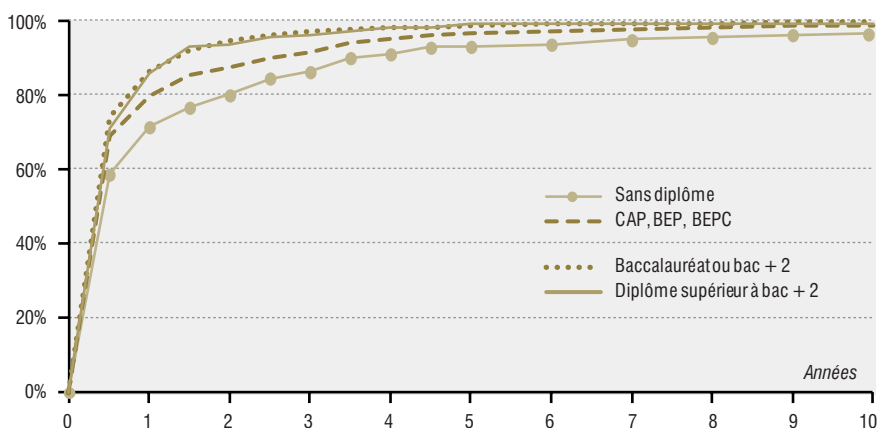
Un an après une troisième naissance, 40 % des mères sont en emploi. Deux ans après, 50 % le sont.

12 La durée de non-emploi est nulle pour celles qui n'ont pas interrompu leur carrière (ou qui l'ont fait pour une durée inférieure à 6 mois).

13 Les femmes qui ne sont plus observées à la date de l'enquête sont censurées. Pour ne pas comptabiliser deux fois les périodes ininterrompues d'inactivité pour des mères n'ayant pas repris entre deux naissances, les mères ayant eu un autre enfant (un deuxième pour l'étude de l'interruption après une première naissance, un troisième pour l'étude de la deuxième naissance) sont censurées à cette date. Par la suite, l'introduction de variables dynamiques dans le modèle de Cox nous permettra de tenir compte de ces naissances ultérieures sans les censurer.

Ces profils de retour à l'emploi après une naissance varient fortement selon le diplôme des mères. Ainsi, après une première naissance, les femmes pas ou peu diplômées reprennent moins vite une activité professionnelle que les bachelières (graphique 4). 71 % des femmes non diplômées sont en emploi un an après la naissance, contre 86 % des bachelières ou diplômées du supérieur. Les écarts selon le niveau d'instruction s'estompent au bout de 3 ans, quand l'enfant entre à l'école maternelle. Les profils d'activité post-naissance diffèrent beaucoup plus après la seconde naissance. Alors que pour une première naissance, les profils d'activité des bachelières sont très proches, qu'elles aient ou non suivi des études supérieures longues, les écarts sont marqués suite à une deuxième naissance (graphique 5). Les plus diplômées reprennent très vite une activité professionnelle ; seulement 11 % d'entre elles n'ont pas repris un emploi deux ans après la seconde naissance, contre 24 % des bachelières ou diplômées de l'enseignement supérieur court, 36 % des diplômées d'un CAP, BEP ou BEPC et 43 % des non-diplômées. Cette reprise plus rapide d'emploi pour les plus diplômées s'explique en partie par un moindre engouement pour le congé parental. En effet, le montant forfaitaire et relativement bas (un demi Smic) de l'allocation parentale d'éducation rend le coût relatif d'interruption plus élevé pour ces dernières. Le retour accéléré des plus diplômées à l'emploi peut aussi s'expliquer par leur plus fort attachement à leur carrière professionnelle.

**Graphique 4 > Proportion de mères en emploi selon la durée écoulée depuis la première naissance et le diplôme**

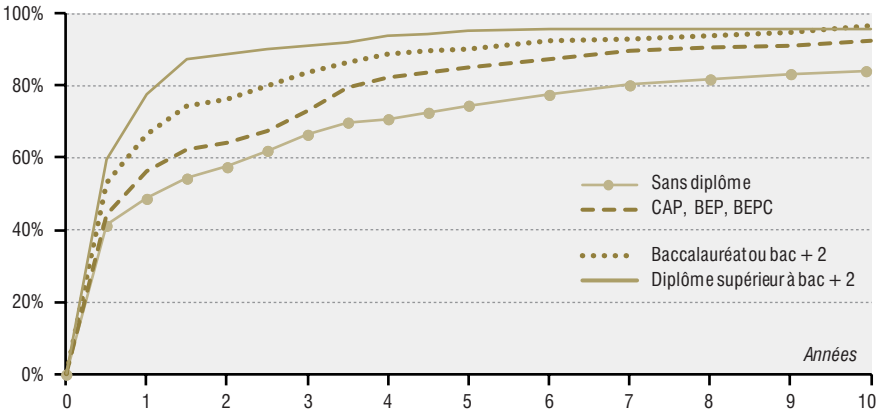


Données : enquête Familles et employeurs, Ined et Insee, 2005.  
 Champ : mères nées entre 1955 et 1985 ayant eu au moins un enfant.  
 Méthode : estimation non paramétrique (Kaplan Meier).  
 Note de lecture : voir graphique 3.

Le temps écoulé entre la naissance et la reprise d'emploi varie également fortement selon la situation professionnelle avant la naissance. Il est beaucoup plus élevé pour les femmes chômeuses ou inactives avant la naissance dont près de 40 % n'ont pas d'emploi 2 ans après la naissance. Le rythme des retours est beaucoup plus rapide chez celles qui travaillaient avant la naissance, notamment lorsqu'elles occupaient un emploi long (depuis plus de 6 mois) (graphiques 6 et 7). Ainsi, 80 % des femmes qui occupaient un emploi long avant la première naissance sont à nouveau en emploi 6 mois après, contre 50 % de celles qui avaient un emploi court, 27 % des chômeuses et 29 % des inactives.

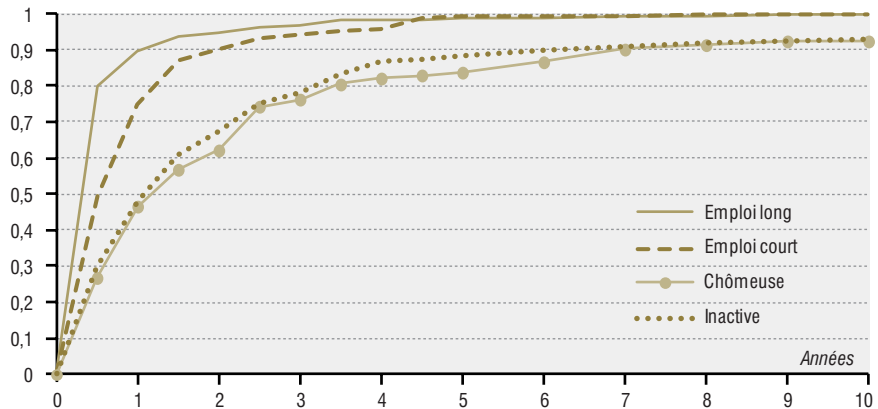
Pour une deuxième naissance, les écarts sont moins marqués selon que l'emploi est court ou non, alors que les profils de reprise se distinguent entre chômeuses et inactives. 25 % des chômeuses reprennent par exemple un emploi au bout d'un an, pour seulement 17 % des inactives. Cinq ans après la deuxième naissance, 76 % des chômeuses ont repris un emploi, contre 61 % des inactives.

**Graphique 5 > Proportion de mères en emploi selon la durée écoulée depuis la deuxième naissance et le diplôme**



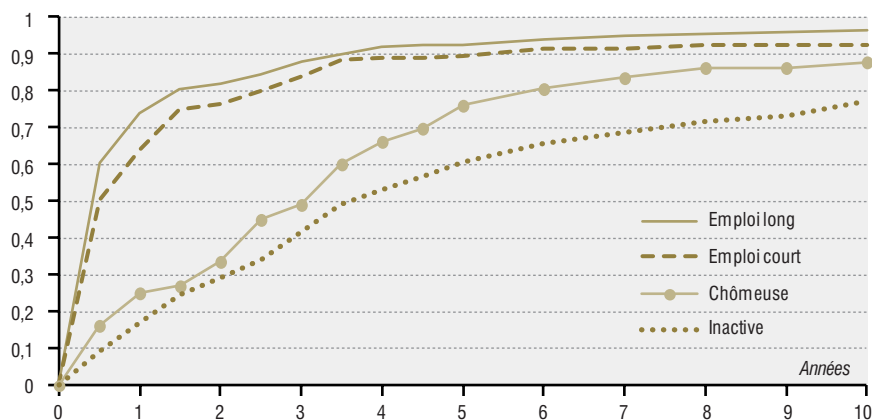
Données : enquête Familles et employeurs, Ined et Insee, 2005.  
 Champ : mères nées entre 1955 et 1985 ayant eu au moins deux enfants.  
 Méthode : estimation non paramétrique (Kaplan Meier).  
 Note de lecture : voir graphique 3.

**Graphique 6 > Proportion de mères en emploi selon la durée écoulée depuis la première naissance et le statut dans l'emploi avant**



Données : enquête Familles et employeurs, Ined et Insee, 2005.  
 Champ : mères nées entre 1955 et 1985 ayant eu au moins un enfant.  
 Méthode : estimation non paramétrique (Kaplan Meier).  
 Note de lecture : voir graphique 3.

**Graphique 7 > Proportion de mères en emploi selon la durée écoulée depuis la deuxième naissance et le statut dans l'emploi avant**



Données : enquête Familles et employeurs, Ined et Insee, 2005.  
 Champ : mères nées entre 1955 et 1985 ayant eu au moins deux enfants.  
 Méthode : estimation non paramétrique (Kaplan Meier).  
 Note de lecture : voir graphique 3.

### Les facteurs jouant sur la reprise d'emploi

L'estimation de modèles de durées sur la durée écoulée entre la naissance et la reprise d'activité permet de mettre en évidence l'effet de chaque caractéristique indépendamment des autres (tableau 2). Elle montre que la probabilité et le rythme de reprise d'un emploi après une naissance dépendent avant tout des caractéristiques sociodémographiques des femmes. Le niveau d'instruction est un facteur explicatif important du retour sur le marché du travail. Quel que soit le rang de naissance, par rapport aux mères diplômées d'un CAP ou BEP, les bachelières reprennent nettement plus vite un emploi, tandis que celles n'ayant pas de diplôme sont plus nombreuses à connaître une période d'inactivité. L'âge à la naissance est aussi un élément conditionnant le retour à l'activité, mais n'est significatif que pour les deuxièmes naissances. À diplôme donné, les mères plus âgées, ayant déjà avancé et investi dans leur carrière professionnelle, sont moins enclines à s'interrompre après une deuxième naissance que les plus jeunes. Il est aussi possible que les mères qui ont décalé leur calendrier de naissance soient celles qui privilégient davantage leur carrière. Par ailleurs, si une naissance arrive alors que la mère n'a pas repris le travail depuis une naissance antérieure, les chances de retourner sur le marché du travail sont moindres. Ce phénomène peut s'expliquer par un effet de sélection des mères les moins enclines à travailler qui auraient des désirs plus forts d'agrandir vite leur famille, ou encore par les difficultés pour ces mères de plusieurs jeunes enfants à retrouver facilement un emploi compatible avec leurs contraintes familiales.

Dès l'arrivée du premier enfant, les femmes immigrées s'éloignent de l'emploi. De même, celles dont la propre mère a eu un parcours professionnel discontinu ont une probabilité supérieure d'interrompre leur activité dès la naissance de leur premier enfant – cet effet se poursuivant d'ailleurs aux naissances ultérieures. Il semble que la naissance d'un premier enfant distingue au sein des mères celles qui ont un fort attachement au



travail de celles qui désirent s'arrêter lorsque naissent les enfants. Avoir eu une mère qui a toujours travaillé, qui peut être considéré comme un indicateur de ses propres préférences vis-à-vis du travail, incite ainsi à reprendre le travail rapidement pour la première naissance. Une transmission intergénérationnelle de la participation au marché du travail entre mères et filles est ainsi observée comme dans Fernández, *et al.* (2004) aux États-Unis. Ces facteurs culturels jouent moins lors des naissances suivantes, la situation d'activité antérieure à la naissance devenant alors déterminante – et elle-même dépendante des facteurs culturels mentionnés. En outre, ces facteurs culturels sont également indirectement captés à travers l'effet de la réforme de l'allocation parentale d'éducation observé en rang 2. Les femmes ayant donné naissance à un deuxième enfant après 1994 ont ainsi une probabilité plus faible de retourner rapidement en emploi. Ce résultat semble confirmer que les mesures de politiques familiales incitatives à l'interruption d'activité ciblées sur les naissances de rang 2 ont été bien suivies sur la période étudiée. Nous avons testé la robustesse de ce résultat, qui pourrait provenir d'un simple effet conjoncturel, si, par exemple, au fil des générations de mères, la durée d'interruption post-naissance s'allongeait. Pour cela, nous avons ajouté des variables de générations de mères. La variable dichotomique indiquant que la naissance a eu lieu après 1994 n'est pas sensible à cet ajout et demeure significative pour les mères de deux enfants. Ce résultat rejoint les travaux réalisés sur le sujet (Lequien, 2011 ; Piketty, 2005) qui témoignent tous d'un effet massif de la réforme sur les comportements d'activité des femmes, avec des interruptions plus fréquentes, notamment pour les moins diplômées.

**Tableau 2 > Régression (modèles semi-paramétriques de Cox) de la probabilité de retour à l'emploi des mères après une naissance**

	Naissances de rang 1	Naissances de rang 2	Naissances de rang 3
	Coefficient	Coefficient	Coefficient
Immigrée	-0,275***	-0,005	0,023
Âge de la mère	0,008	0,013**	0,003
Naissance après 94 (réf. = avant)	0,019	-0,252***	0,015
Survenue de la deuxième naissance	-0,381***		
Survenue de la troisième naissance	-0,257**	-0,609***	
Activité continue de sa propre mère	0,149***	0,078*	0,229***
<b>Éducation</b>			
Sans diplôme	-0,257***	-0,191***	-0,038
BEP, CAP	Réf.	Réf.	Réf.
Bac à bac + 2	0,151***	0,147***	0,278***
Niveau supérieur à bac + 2	0,214***	0,292***	0,394***
<b>Statut d'activité avant la naissance</b>			
Emploi long	Réf.	Réf.	Réf.
Emploi court	-0,210***	-0,193**	0,004
Chômage	-0,655***	-0,864***	-0,958***
Inactivité	-0,842***	-1,347***	-1,421***
Effectif (événements)	3 520 (3 169)	2 654 (2 203)	1 013 (741)

Données : enquête Familles et employeurs, Ined et Insee, 2005.

Champ : mères nées entre 1955 et 1985 ayant eu au moins un, deux ou trois enfants.

\*\*\* Significatif au seuil de 1 % ; \*\* significatif au seuil de 5 % ; \* significatif au seuil de 10 %.

Note de lecture : être sans diplôme réduit significativement le rythme de retour à l'emploi après une naissance par rapport aux titulaires d'un BEP ou CAP tandis qu'il augmente pour les bachelières.

La probabilité de reprendre une activité professionnelle après une naissance est enfin fortement dépendante des conditions de l'emploi des mères avant la naissance. Plus la femme était éloignée du marché du travail, moins elle a de chances de reprendre après. Ainsi, les mères inactives et au chômage avant une première naissance ont-elles environ deux fois moins de chances<sup>14</sup> d'occuper un emploi que celles disposant d'un emploi long. Par ailleurs, les inactives ont toujours un risque relatif de reprendre un emploi inférieur à celui des chômeuses<sup>15</sup>, et l'écart de comportement entre chômeuses et inactives s'accroît au fil des naissances. On peut élargir la mesure de l'éloignement au travail en l'appliquant aux personnes en emploi selon qu'elles sont loin de la norme de l'emploi stable et long (le contrat à durée indéterminé). Les emplois courts sont nécessairement plus précaires et peuvent s'avérer à la fois plus décourageants pour les salariés concernés et moins protecteurs. C'est ainsi que les mères occupant un emploi court (d'une durée de moins de 6 mois) avant la naissance sont également moins nombreuses à retrouver rapidement un emploi après la naissance du premier et du deuxième enfant que celles occupant un emploi long, donc sans doute plus stable.

Pour aller plus loin sur l'effet des conditions d'emploi initiales sur les dynamiques de retour à l'emploi, on précise maintenant le profil d'interruption des mères selon les caractéristiques de l'emploi qu'elles occupaient avant la naissance (tableau 3). En ce qui concerne le type de contrat de travail, on retrouve l'effet de l'éloignement de la norme du travail stable en contrat à durée indéterminée (CDI), déjà observé précédemment pour l'emploi court versus long. Les femmes occupant un emploi à durée déterminée reprennent moins vite un emploi après l'arrivée du premier ou deuxième enfant que celles occupant un CDI. Légalement, quand le congé de maternité débute pendant la période de validité du contrat, la durée de ce contrat est prolongée automatiquement de la longueur du congé de maternité. Il est néanmoins possible que, pour une partie d'entre elles, le contrat ait pris fin avant le début de ce congé. L'attachement au travail a aussi plus de chances d'être moindre quand on occupe un emploi avec ce type de contrat de travail, moins prometteur en termes de perspectives de carrière.

Les travailleuses indépendantes, quant à elles, ne se distinguent pas des travailleuses du privé en rang 1 et en rang 2, mais retournent plus rapidement que les salariées vers leur emploi en rang 3. Le congé de maternité plus long pour les salariées qui ont un troisième enfant peut expliquer ces différences. En effet, les indépendantes ne bénéficient pas des mêmes droits et une interruption longue sera plus coûteuse, à la fois parce que leurs ressources financières seront plus réduites pendant l'interruption et qu'elles auront à supporter aussi le coût de la baisse de leur activité professionnelle en cas d'interruption prolongée.

Occuper un emploi à temps partiel avant la première ou la deuxième naissance implique une reprise d'un travail moins rapide après (avec un seuil de significativité de seulement 10 %). Les données ne nous permettent pas de distinguer en rétrospectif si l'emploi à temps partiel était choisi pour convenance personnelle ou lié aux contraintes organisationnelles de l'entreprise. On ne dispose pas non plus d'information sur le taux de temps partiel (4/5<sup>e</sup>, mi-temps...). Le choix d'un emploi à temps partiel pour les

14 Pour retrouver les rapports de risque relatifs à partir des coefficients, nous prenons l'exponentielle soit  $\exp(0,655) = 1,92$  pour les chômeuses et  $\exp(0,842) = 2,32$  pour les inactives.

15 Les coefficients sont significativement différents de 0.

femmes sans enfant étant plus rare, on peut supposer que les femmes à temps partiel avant la naissance de leur premier enfant occupaient plutôt des emplois aux conditions de travail précaires et qu'elles ont moins de chances, ou moins hâte, de reprendre (ou trouver) un emploi après cette naissance. Cette explication reste valable pour une partie des femmes qui ont eu un deuxième enfant, mais on peut en ajouter une autre : le retrait progressif du marché du travail. Une partie de celles qui ont choisi de prendre un temps partiel pour s'occuper de leur premier enfant, s'arrête après le deuxième ou prend un congé parental rémunéré.

**Tableau 3 > Régression (modèles semi-paramétriques de Cox) de la probabilité de retour à l'emploi des mères après une naissance : l'effet du statut de l'emploi**

Type de contrat (modèle 2)	Naissance de rang 1	Naissance de rang 2	Naissance de rang 3
CDI	Réf.	Réf.	Réf.
CDD	-0,224***	-0,211**	-0,175
Indépendante	0,024	0,094	0,376**
Chômeuse	-0,820***	-0,987***	-1,106***
Inactivité	-1,021***	-1,478***	-1,580***
Effectif (événements)	3 194 (2 907)	2 472 (2 059)	932 (673)
Temps partiel/complet (modèle 3)	Naissance de rang 1	Naissance de rang 2	Naissance de rang 3
Emploi à temps complet	Réf.	Réf.	Réf.
Emploi à temps partiel	-0,136**	-0,132*	-0,115
Chômeuse	-0,642***	-0,871***	-0,995***
Inactivité	-0,823***	-1,341***	-1,429***
Effectif (événements)	3 344 (3 007)	2 552 (2 116)	972 (705)
Établissement public/privé (modèle 4)	Naissance de rang 1	Naissance de rang 2	Naissance de rang 3
Privé	Réf.	réf	Réf.
Indépendante	0,293***	0,358***	0,663***
Public	0,249***	0,382***	0,362***
Chômeuse	-0,589***	-0,768***	-0,840***
Inactivité	-0,783***	-1,265***	-1,326***
Effectif (événements)	3 520 (3 169)	2 654 (2 203)	1 013 (741)

Données : enquête Familles et employeurs, Ined et Insee, 2005.

Champ : mères nées entre 1955 et 1985 ayant eu au moins un, deux et trois enfant.

\*\*\* Significatif au seuil de 1 % ; \*\* significatif au seuil de 5 % ; \* Significatif au seuil de 10 %.

Note : contrôlé par les variables sociodémographiques suivantes : le fait d'être immigrée, l'âge à la naissance, la période (avant/après 1994), les naissances ultérieures, l'activité de sa propre mère, le niveau d'instruction. Les coefficients de ces variables sont proches de ceux observés dans le tableau 2. Les effectifs sont un peu réduits dans les modèles 2 et 3, car le type de contrat et les horaires (temps partiel ou complet) sont parfois non renseignés.

De manière générale, les trajectoires professionnelles après le troisième enfant semblent plus marquées par le statut d'activité (emploi, inactivité ou chômage) avant la naissance que par les caractéristiques de l'emploi occupé : type d'emploi (hormis pour les indépendantes), type de contrat et durée du temps de travail (même si les effectifs sont faibles). Les coefficients de ces modalités sont en effet nettement plus forts en valeur absolue que ceux des modalités de l'emploi. Ces caractéristiques professionnelles influeraient moins sur les décisions familiales après le troisième enfant. Cela peut s'expliquer par plusieurs effets de sélection. Une partie des mères de trois enfants s'est déjà arrêtée durablement de travailler, les femmes qui continuent à travailler après la troisième

naissance seraient celles qui bénéficient des conditions de travail les plus favorables. En outre, les femmes qui choisissent d'avoir un troisième enfant peuvent être celles qui ont les conditions d'emploi les meilleures.

Enfin, le statut de l'emploi (salariées de la fonction publique, du privé, indépendantes) avant l'arrivée de l'enfant est un facteur important, qui joue quel que soit le rang de naissance. Les travailleuses indépendantes, mais aussi celles de la fonction publique, reprennent plus vite un emploi que celles du secteur privé, pour le premier comme pour le deuxième et le troisième enfant. Pour les indépendantes, l'écart tend d'ailleurs à se creuser au fil des naissances. Pour les salariées du secteur public, il semble que l'explication en termes d'une plus grande facilité de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle prime sur celle du coût d'opportunité. Même si les interruptions sont moins pénalisées dans le public, les femmes y retournent plus rapidement, car les conditions de travail, notamment les horaires, leur permettent plus aisément de combiner vie familiale et professionnelle. S'y ajoute aussi la garantie de retour à l'emploi dans la fonction publique<sup>16</sup>. Par ailleurs, les trajectoires post-naissances ne sont pas significativement différentes entre les fonctionnaires et les non-titulaires de la fonction publique<sup>17</sup>. Cela ferait pencher l'interprétation en faveur d'un climat favorable aux mères, d'une « culture » de la fonction publique garantissant un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, sans que cet effet soit lié à leur statut.

D'autres variables ont été testées, sans avoir montré d'effet significatif. Par exemple, il n'y pas d'effet de génération des mères sur la période observée, une fois contrôlé l'âge à la naissance des mères, qui est un facteur plus crucial pour la trajectoire professionnelle post-naissance. Les mères seules n'ont pas non plus des trajectoires professionnelles post-naissances différentes de celles vivant en couple, toutes autres variables contrôlées. De même, les caractéristiques du conjoint ne semblent pas jouer sur la probabilité d'occuper un emploi après la naissance : avoir un conjoint sans emploi avant l'arrivée de l'enfant ne modifie pas le risque de la mère de retrouver un emploi, quel que soit le rang de naissance. Le type de contrat de travail est la seule caractéristique du conjoint significative : si le conjoint a un contrat à durée déterminé avant la naissance, la probabilité d'occuper un emploi pour la mère diminue, comparativement aux mères qui ont un conjoint en contrat à durée indéterminée avant la naissance. Cet effet vient sans doute de l'homogamie des situations professionnelles, qui a tendance à associer des partenaires tous deux précaires ou chômeurs (Paugam, 1993 ; Ravel, 2007).

Le rythme de reprise d'emploi après la naissance dépend des caractéristiques professionnelles de la mère. Plus les mères se rapprochent de la norme de l'emploi standard, *i.e.* un emploi permanent à temps complet, plus elles retournent rapidement à leur emploi après une naissance. Mais ce rythme de retour est sans doute également lié au type d'emploi auquel les femmes peuvent prétendre après la naissance. Plusieurs travaux portant sur les bénéficiaires des prestations pour interruption d'activité (allocation parentale d'éducation, remplacée en 2004 par le complément de libre choix d'activité) ont mis en évidence que les conditions d'emploi à leur retour étaient moins favorables

<sup>16</sup> Le retour à l'emploi après un congé de maternité ou parental est théoriquement garanti pour les salariés du secteur privé, mais certaines entreprises, principalement du secteur privé, peuvent faire faillite, connaître des restructurations ou des délocalisations durant la période.

<sup>17</sup> Ce résultat provient de l'introduction d'une variable croisée entre le statut et le type de contrat (résultat non présenté ici et disponible sur demande auprès des auteurs).

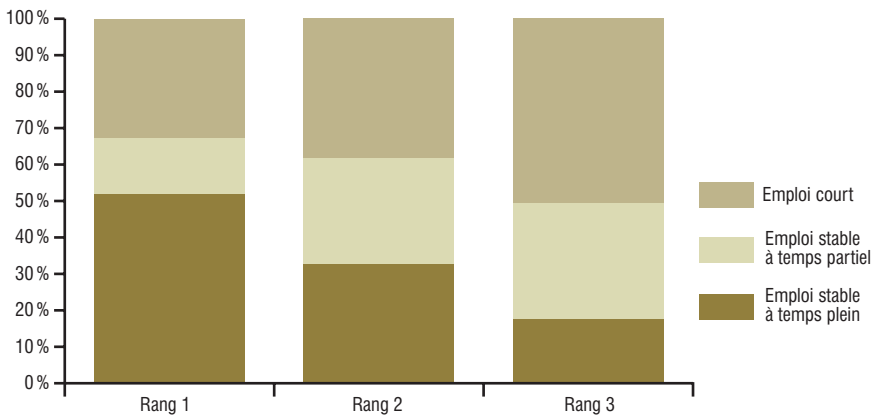
que celles des mères qui n'ont pas interrompu leur activité au-delà de la durée légale du congé de maternité (Algava, *et al.*, 2005 ; Ananian, 2010). Nous allons maintenant analyser les caractéristiques du premier emploi repris après une naissance. S'agit-il plutôt d'un emploi long ou d'un emploi court ? D'un emploi à temps partiel ou complet ?

## Quel type d'emploi après une naissance ?

### Des emplois de reprise de moins en moins standard au fil des naissances

Un premier aperçu du type d'emploi occupé<sup>18</sup> après les naissances (graphique 8) met en évidence que plus elles ont d'enfants, plus les mères s'éloignent de l'emploi stable à temps complet après la naissance. L'emploi à temps partiel progresse au fil des naissances, ce mode d'organisation des horaires de travail étant adopté par certaines mères afin de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle (Ulrich, 2009), ce qui devient plus difficile avec l'agrandissement de la famille (Pailhé et Solaz, 2009). Les politiques publiques récentes ont pu aussi inciter des mères à opter pour ce mode de conciliation, la perte de revenus liée au passage à temps partiel est ainsi en partie compensée par les prestations familiales (Marical, 2007). En revanche, la plus grande fréquence de reprise en emploi court au fil des naissances, alors même que cette fréquence a plutôt tendance à diminuer avec l'âge, est assez surprenante, et peut témoigner d'une plus grande difficulté des mères de famille nombreuse à occuper ou conserver un emploi stable.

**Graphique 8 > Caractéristiques du premier emploi occupé après chaque naissance**



Données : enquête Familles et employeurs, Ined et Insee, 2005.

Champ : mères nées entre 1955 et 1985 ayant eu au moins un (rang 1), deux (rang 2) ou trois enfants (rang 3).

Note de lecture : à leur retour à l'emploi, 52 % des mères d'un premier enfant occupent un emploi stable à plein-temps.

À nouveau, il est important de continuer à traiter le retour vers l'emploi de manière dynamique car le type d'emploi repris peut dépendre du temps écoulé. Si la mère ne trouve pas d'emploi stable ou à temps complet, elle peut ainsi finir par accepter un emploi court ou à temps partiel. D'une autre manière, si le temps partiel est considéré

<sup>18</sup> Cet emploi peut être le même que celui occupé avant la naissance pour les femmes qui n'ont pas interrompu leur activité ou celles qui ont opté pour un congé parental et retournent chez leur employeur à son issue.

comme un mode d'articulation de la vie familiale et professionnelle, la mère peut retourner plus vite en emploi, car cela peut lui permettre de mener de front emploi et famille.

Les durées moyennes d'interruption varient beaucoup selon le type d'emploi retrouvé (tableau 4). Ainsi, la reprise d'un emploi long est quasiment instantanée : elle a lieu en moyenne dans les 6 premiers mois (moyennes inférieures à 0,5 année) suivant la naissance pour les premières et deuxième naissances, dans l'année pour la troisième. Le temps d'interruption observé est plus long quand la reprise d'activité se fait vers un emploi court. Il approche les 2 ans pour les deux premières naissances et plus de 3 ans pour la troisième. Cette durée relativement longue témoigne d'une plus grande difficulté à trouver un emploi pour celles ne disposant certainement pas auparavant d'un emploi stable, accentué par le signal négatif de l'interruption de carrière après la naissance.

Enfin, pour les mères ayant retrouvé un emploi long, la durée d'interruption est un peu prolongée si elles ont repris à temps partiel plutôt qu'à temps complet. À ce stade de l'analyse, il ne semble donc pas que le temps partiel se substitue aux interruptions d'activité comme mode de conciliation entre emploi et famille, mais qu'il prolonge une interruption d'activité.

**Tableau 4 > Temps moyen d'interruption (en années) après naissance selon le type d'emploi repris**

Moyenne (effectif)	Naissances de rang 1		Naissances de rang 2		Naissances de rang 3	
Un emploi court	1,96	(237)	1,97	(135)	3,29	(54)
Un emploi long	0,37	(2 258)	0,44	(1 406)	0,99	(370)
À temps partiel	0,95	(355)	0,66	(430)	1,2	(132)
À temps complet	0,27	(1 903)	0,34	(976)	0,88	(238)

Données : enquête Familles et employeurs, Ined et Insee, 2005.

Champ : mères nées entre 1955 et 1985 ayant eu au moins un, deux ou trois enfants et ayant repris un emploi.

Note de lecture : après une première naissance, les mères ayant repris un emploi court ont eu une interruption d'activité de 1,96 an en moyenne.

## Emploi long ou emploi court

Pour caractériser les facteurs jouant sur le type d'emploi retrouvé après les naissances, nous avons estimé un modèle à risques concurrents où l'on distingue la reprise en emploi long de la reprise en emploi court. Les caractéristiques qui expliquent le retour en emploi long sont différentes de celles qui expliquent un retour en emploi court (tableau 5). Les femmes en emploi long avant la naissance sont celles qui ont le plus de chances de rester après. Il en est de même pour celles qui étaient en emploi court, signe d'une forte inertie des situations professionnelles. De même, les chômeuses ont plus de chances de trouver un emploi court qu'un emploi long, les coefficients sont opposés dans les deux régressions. Par ailleurs, à type d'emploi équivalent avant la naissance, l'élévation du niveau de diplôme semble « protéger » d'une reprise d'activité en emploi court. Les diplômées du supérieur ont à la fois plus de chances de reprendre vite un emploi long et moins de chances de reprendre en emploi court après la première naissance que celles n'ayant pas eu le baccalauréat. Les femmes très éduquées préféreraient dans ce cas quitter le marché du travail plutôt que de reprendre un emploi court, peut-être moins rentable pour elles. L'effet de la période de naissance joue ici quel que soit le rang : les mères qui ont mis au monde un enfant après 1994 ont plus de mal à trouver

un emploi long que celles qui les ont précédées. Ce résultat traduit vraisemblablement l'augmentation de la précarité professionnelle dans la dernière décennie (Castel, 2009). Toutefois, l'effet négatif de la période de naissance est plus fort pour une deuxième naissance. Il semble donc qu'au-delà de la dépréciation du marché de l'emploi, la mise en place de l'APE au deuxième enfant ait significativement reporté la reprise d'emploi. On retrouve l'effet des facteurs culturels pour la reprise en emploi long : les femmes immigrées et celles dont la mère a toujours travaillé ont respectivement moins et plus de chances de reprendre vite un emploi long. On observe aussi la plus grande probabilité de reprendre en emploi court quand on a eu son enfant relativement jeune, population plus sujette à occuper des emplois courts.

**Tableau 5 > Régressions (modèles à risques concurrents selon le type d'emploi retrouvé – court/long) de la probabilité de retour à l'emploi des mères après naissance**

	Naissance de rang 1		Naissance de rang 2	
	Emploi long	Emploi court	Emploi long	Emploi court
Emploi long avant	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Emploi court	-0,817***	2,398***	-1,024***	3,005***
Chômage	-1,143***	1,143***	-1,865***	1,159***
Inactivité	-1,151***	0,306	-2,044***	0,387
Sans diplôme	-0,301***	-0,035	-0,221**	0,180
BEP, CAP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Bac à bac + 2	0,115**	0,143	0,114*	-0,094
Niveau supérieur à bac + 2	0,186***	-0,653**	0,208***	0,005
Naissance après 94	-0,145***	-0,070	-0,453***	-0,259
Mère ayant toujours travaillé	0,127***	0,193	0,061	0,303
Immigrée	-0,359***	0,167	-0,038	0,190
Âge à la naissance	0,008	-0,061***	0,017**	-0,088***
Deuxième naissance	-0,237	-0,628**	–	–
Troisième naissance	-0,239	-0,351	-0,721***	-0,619*
Effectif (événements)	2 802 (2 333)	(218)	1 988 (1 405)	(132)

Données : enquête Familles et employeurs, Ined et Insee, 2005.

Champ : mères nées entre 1955 et 1985 ayant eu au moins un ou deux enfants.

\*\*\* Significatif au seuil de 1 %, \*\* significatif au seuil de 5 %, \* significatif au seuil de 10 %.

## Emploi à temps partiel ou à temps plein ?

Les chômeuses et les actives en emploi court avant la naissance ont une probabilité inférieure de retrouver un emploi à temps plein après la naissance par rapport aux femmes occupant un emploi long (tableau 6). Elles ont également moins de chances d'occuper un emploi à temps partiel, mais les écarts selon le statut d'activité avant la naissance sont plus faibles. À statut d'emploi équivalent avant la naissance, les non-diplômées reprennent moins souvent un emploi qu'il soit à temps partiel ou temps plein. À l'opposé, les bachelières et diplômées du supérieur reprennent plus souvent à temps plein que les mères détenant un diplôme équivalent au BEP ou CAP en première naissance, mais plus fréquemment à temps partiel suite à une deuxième naissance. La probable plus grande aisance financière de leur ménage leur permet sans doute d'opter pour un travail à horaire réduit.

**Tableau 6 > Régressions (modèles à risques concurrents selon le type d'emploi retrouvé – partiel/plein) de la probabilité de retour à l'emploi des mères après une naissance**

	Naissance de rang 1		Naissance de rang 2	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Emploi long avant	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Emploi court	-0,537***	0,100	-0,671***	-0,576**
Chômage	-1,053***	-0,634*	-2,098***	-1,423***
Inactivité	-1,095***	-0,978***	-2,089***	-1,802***
Sans diplôme	-0,219***	-0,495***	0,009	-0,784***
BEP, CAP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Bac à bac + 2	0,122**	0,027	0,034	0,287**
Niveau supérieur à bac + 2	0,149**	0,163	0,069	0,529***
Naissance après 94	-0,213***	0,249**	-0,595***	-0,155
Mère ayant toujours travaillé	0,195***	-0,240**	-0,020	-0,070
Immigrée	-0,390***	-0,153	0,117*	-0,089
Âge à la naissance	0,006	-0,001	0,009	0,016
Deuxième naissance	-0,306	-0,219	–	–
Troisième naissance	-0,319	-0,237	-0,877***	-0,592**
Effectif (événements)	2 584 (1 882)	(351)	1 856 (975)	(430)

Données : enquête Familles et employeurs, Ined et Insee, 2005.

Champ : mères nées entre 1955 et 1985 ayant eu au moins un ou deux enfants.

\*\*\* Significatif au seuil de 1 %, \*\* significatif au seuil de 5 %, \* significatif au seuil de 10 %.

Enfin, nous avons analysé si le type d'emploi repris dépend du statut dans l'ancien emploi (tableau 7). La reprise plus rapide d'une activité des travailleuses de la fonction publique est toujours vraie après la première naissance. En revanche, après la deuxième naissance, cet avantage vient uniquement de la plus forte probabilité de reprendre une activité à temps partiel. Les travailleuses du public ont autant de chances de reprendre à temps plein que celles du privé, mais nettement plus de chances de reprendre à temps partiel. Sans surprise, les indépendantes ont peu recouru au temps partiel comme moyen d'ajustement.

**Tableau 7 > Régressions (modèles à risques concurrents selon le type d'emploi retrouvé – partiel/plein) de la probabilité de retour à l'emploi des mères selon le statut dans l'emploi**

	Naissances de rang 1		Naissances de rang 2	
	Emploi à temps plein	Emploi à temps partiel	Emploi à temps plein	Emploi à temps partiel
Établissement public/privé				
Privé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Indépendante	0,301**	-0,266	0,370***	-0,377
Public	0,181***	0,241*	0,040	0,646***
Chômeuse	-1,016***	-0,613*	-2,027***	-1,248***
Inactivité	-1,042***	-0,982***	-2,016***	-1,650***
Effectif (événements)	2 584 (1 882)	(351)	1 856 (975)	(430)

\*\*\* Significatif au seuil de 1 %, \*\* significatif au seuil de 5 %, \* significatif au seuil de 10 %.



## Conclusion

Malgré une participation accrue des mères au marché du travail en France, les trajectoires professionnelles de celles-ci sont bien plus discontinues que celles des pères. Les naissances sont des moments charnières dans la vie professionnelle des femmes, une part non négligeable d'entre elles interrompant momentanément son activité pour s'occuper de ses enfants. Cette proportion dépend beaucoup du rang de naissance. Peu nombreux pour une première naissance, les retraits du marché du travail sont en effet bien plus fréquents après une deuxième, et surtout une troisième naissance. Les interruptions d'activité se font également plus longues au fil des naissances.

Les comportements d'activité des femmes après une naissance sont assez hétérogènes. Ils dépendent notamment de leurs caractéristiques sociodémographiques. Après une première naissance, l'origine culturelle et sociale conditionne beaucoup la trajectoire post-naissance et les types d'ajustement professionnel à cette nouvelle charge familiale. Le niveau d'instruction et la situation professionnelle avant l'arrivée de l'enfant sont déterminants quel que soit le rang de naissance, mais ces facteurs voient leur rôle augmenter au fil des naissances. Plus la femme était éloignée de la norme de l'emploi standard à plein-temps avant la naissance, plus elle a de chances de connaître une longue période d'inactivité après la naissance. Les garanties de retour à l'emploi semblent ainsi plus fortes pour les femmes qui occupaient un emploi depuis longtemps au moment de la naissance. Cela traduit aussi sans doute des attachements au travail et des niveaux d'employabilité différents. Ainsi, nous mettons en évidence que les mères qui reprennent leur activité professionnelle par un emploi court ont des parcours professionnels plus hachés, accumulant des périodes courtes en emploi que celles qui reprennent par un emploi long ; le niveau d'instruction protégeant de cette précarité.

La reprise d'un emploi à temps partiel progresse beaucoup au fil des naissances. Mais il ne semble pas que les deux options que sont l'emploi à temps partiel et l'interruption d'activité soient exclusives. En effet, nous observons que les femmes qui ont connu de longues interruptions d'activité reprennent plus souvent à temps partiel. Cependant, à nouveau, les modalités de retour à l'emploi dépendent en large partie des conditions d'emploi avant la naissance. La prise d'un temps partiel, moins stigmatisant que dans le privé (Ulrich, 2009), apparaît un moyen de concilier vie familiale et vie professionnelle pour les salariées de la fonction publique, qui retournent plus rapidement que les salariées des entreprises privées et publiques dans l'emploi. Plus que le coût d'opportunité des interruptions, il semble que les conditions d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle jouent sur les parcours ; ce qui prône pour des mesures de politique publique favorisant cette conciliation plutôt que pour des mesures excluant les femmes du marché du travail, d'autant qu'à terme, ces interruptions pénalisent les retraites futures des femmes.

C'est en ce sens que les changements de politique familiale doivent être aujourd'hui pensés. Comme d'autres travaux, nous mettons en évidence que les interruptions d'activité ont été plus fréquentes et plus longues après l'extension de l'allocation parentale d'éducation aux mères de deux enfants en 1994. Si cela a permis à plus de mères de mieux concilier leur vie professionnelle et familiale, cet article montre aussi que ces interruptions, incitées par la mesure politique, se sont parfois prolongées ou ont été suivies de reprise d'emploi à temps partiel. À long terme, ces carrières plus discontinues des mères auront des conséquences sur les droits à la retraite.

## Bibliographie

**Afsa C., 1996**, « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », *Recherches et prévisions*, n° 46, p. 1-8.

**Afsa C., 1998**, « L'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi », *Insee-Première*, n° 569.

**Afsa C., Buffeteau S., 2005**, « L'évolution de l'activité féminine en France : une approche par pseudo-panel », document de travail de l'Insee G 2005/02.

**Allison P.D., 1995**, *Survival Analysis using the SAS System*, SAS Institute.

**Algava E., Bressé S., Momic M., 2005**, « Les bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi », *Études et résultats*, Drees, n° 399, mai.

**Ananian S., 2010**, « L'activité des mères de jeunes enfants depuis la mise en place du complètement libre choix d'activité », *Études et résultats*, Drees, n° 726.

**Baxter J., 2009** « Mothers' timing of return to work by leave use and pre-birth job characteristics », *Journal of Family Studies*, vol. 15, n° 2, p. 153-166.

**Blasco S., Givord P., 2010**, « Les trajectoires professionnelles en début de vie active : quel impact des contrats temporaires ? », document de travail Insee G2010-07.

**Bonnet C., Hourriez J.-M., 2012**, « Égalité entre hommes et femmes à la retraite : quel rôle pour les droits familiaux et conjugaux ? », *Population*, vol. 67, n° 1, p. 133-158.

**Bonnet C., Buffeteau S., Godefroy P., 2006**, « Les effets des réformes de retraites sur les inégalités de genre en France », *Population*, vol. 61, n° 1-2, p. 45-75.

**Breton D., Prioux F., 2005**, « Deux ou trois enfants ? Influence de la politique familiale et de quelques facteurs sociodémographiques », *Population*, vol. 60, n° 4, p. 489-522.

**Castel R., 2009**, *La montée des incertitudes : travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Éditions du Seuil, 457 p.

**Desai S., Waite L.J., 1991**, « Women's employment during pregnancy and after the first birth: Occupational characteristics and work commitment », *American Sociological Review*, vol. 56, n° 4, p. 551-566.

**Fernández R., Fogli A., Olivetti C., 2004**, « Mothers and Sons : Preference Formation and Female Labor Force Dynamics », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 119, n° 4, p. 1 249-1 299.

**Giudici F., Gauthier J.-A., 2009**, « Différenciation des trajectoires professionnelles liée à la transition à la parentalité en Suisse », *Revue suisse de sociologie*, vol. 35, n° 2, p. 253-278.

**Gutiérrez-Domènech M., 2005**, « Employment after Motherhood: a European Comparison », *Labour Economics*, n° 12, p. 99-123.

**Joesch J.M., 1994**, « Children and the timing of women's paid work after childbirth: a further specification of the relationship », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 56, n° 2, p. 429-440.

**Kalbfleisch J.D., Prentice R.L., 1980**, *The Statistical Analysis of Failure Time Data*, New York, John Wiley & Sons, Inc.

**Klerman J., Leibowitz A., 1999**, « Job Continuity Among New Mothers », *Demography*, n° 36, p. 145-155.

**Koubi M., 2003**, « Les trajectoires professionnelles : une analyse par cohorte », *Économie et statistique*, n° 370, p. 119-147.

**Laurijssen I., Glorieux I., 2011**, « Career Trajectories for Women After Childbirth : Job Quality and Work – Family Balance », *European sociological review*, doi : 10.1093/esr/jcr082.

**Lequien L., 2011**, « L'impact sur les salaires de la durée d'une interruption de carrière suite à une naissance », *Annales d'économie et statistiques*, à paraître.

**Lollivier S., 2001**, « Endogénéité d'une variable explicative dichotomique dans le cadre d'un modèle probit bivarié Une application au lien entre fécondité et activité féminine », *Annales d'économie et statistiques*, n° 42, p. 251-269.

**Marical F., 2007**, « Réduire son activité professionnelle pour garder son enfant : les effets de la Paje », *Recherches et prévisions*, n° 88.

**McLaughlin S.D., 1982**, « Differential patterns of female labor-force participation surrounding the first birth », *Journal of Marriage and the Family*, vol. 44, n° 2, p. 407-420.

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

**Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S., 2011**, « Child-related career interruptions and the gender wage gap in France », *Annales d'économie et statistiques*, n° 99/100, p. 15-46.

**Meurs D., Ponthieux S., 2000**, « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaires entre hommes et femmes », *Économie et statistique*, Insee, n° 337-338.

**Minni C., Moshion J., 2010**, « Activité féminine et composition familiale depuis 1975 », *Dares Analyses*, n° 27.

**Narcy M., Lanfranchi J., Meurs D., 2009**, « Les femmes ont-elles de bonnes raisons d'aller dans le public et l'associatif ? », in Pailhé A., Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail : des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte, p. 363-382.

**Pailhé A., Solaz A., 2006**, « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et société*, septembre.

**Pailhé A., Solaz A., 2009**, *Entre famille et travail : des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, Paris, La Découverte, 500 p.

**Paugam S., 1993**, *Précarité et risque d'exclusion en France*, Document du Cerc, n° 109, Paris, La Documentation française, 170 p.

**Piketty T., 2005**, « L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France, 1982-2002 », in Lefèvre C., Filhon A. (dir.), *Histoires de familles, histoires familiales*, *Les Cahiers de l'Ined*, n° 156, p. 79-109.

**Ravel C., 2007**, « La polarisation de l'emploi au sein des ménages de 1975 à 2002 », *Économie et statistique*, n° 402, p. 3-23.

**Silverstein L.B., Auerbach C.F., 1999**, Deconstructing the essential father, *American Psychologist*, n° 54, p. 397-407.

**Ulrich V., 2009**, « Logiques d'emplois à temps partiel et trajectoires professionnelles des femmes » in Pailhé A., Solaz A., *Entre famille et travail : des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*, La Découverte, Paris.



## Annexe

### Le modèle de Cox

Le modèle de Cox (présenté, par exemple, par Kalbfleisch et Prentice, 1980) est une méthode d'analyse des biographies. Il s'agit d'une régression semi-paramétrique, qui appartient à la famille des modèles à risques proportionnels. Il permet la prise en compte simultanée de plusieurs variables explicatives pour expliquer leurs effets sur la probabilité d'effectuer un changement d'un état initial (ne pas avoir repris une activité professionnelle) à un autre état (avoir repris). Les variables explicatives peuvent être soit statiques, c'est-à-dire indépendantes du temps (le niveau d'instruction par exemple), soit dynamiques, c'est-à-dire qu'elles vont prendre différentes modalités au cours de la période pour un même individu (le nombre d'enfants du couple par exemple). Ce modèle est fondé sur la maximisation d'une fonction de vraisemblance partielle. Celle-ci présente toutes les propriétés essentielles de la vraisemblance et elle est plus facile à utiliser. Elle permet notamment d'introduire facilement des variables dynamiques. Cette vraisemblance est dite partielle, car elle prend en compte seulement l'ordre des événements (sorties d'observation) et non l'intervalle de temps séparant deux sorties consécutives. La spécificité du modèle de Cox est qu'il ne nécessite pas l'estimation directe de la fonction de hasard.

En revanche, le modèle de Cox nécessite l'hypothèse de proportionnalité. Ceci revient à dire que les caractéristiques individuelles vont influencer l'intensité du phénomène et non pas le calendrier. Cette hypothèse de proportionnalité peut paraître contraignante. Cependant, la contrainte s'affaiblit un peu quand le modèle contient des variables explicatives dynamiques. C'est-à-dire que le vecteur des variables caractéristiques se décompose en  $Z_1$  (comprenant les variables statiques) et  $Z_2(t)$  (comprenant les variables dynamiques). Dans ce cas, l'hypothèse de proportionnalité n'a besoin d'être validée que dans les intervalles de temps où les variables dynamiques sont constantes. Cela revient à supposer une proportionnalité par morceaux

Le modèle s'écrit alors :

$$h[t, Z_1, Z_2(t)] = h_0(t) \exp [b_1 Z_1 + b_2 Z_2(t)]$$