

n° 147

2011



*Pauline Jauneau – Christine Olm
Isabelle Van de Walle*

Congé parental et carrière professionnelle des mères

Enquête auprès de 3 000 femmes ayant au moins deux enfants
et le dernier né en 1998

CREDOC

AVANT-PROPOS.....	5
INTRODUCTION.....	8
1 – Contexte et objectifs de l'étude.....	8
11 – Le développement du congé parental et ses impacts sur la reprise d'activité des mères.....	8
12 – Le congé parental et les trajectoires professionnelles féminines.....	10
2 – Hypothèses de travail.....	11
21 – L'impact du congé parental sur la carrière professionnelle des mères.....	12
22 – L'impact différenciée du congé parental sur les trajectoires féminines.....	12
3 - Méthodologie.....	14
31 – Finalisation des hypothèses de travail et préparation de l'enquête.....	14
311 – Analyse de la bibliographie.....	14
312 – Entretiens avec des experts.....	14
313 – Elaboration des hypothèses de travail.....	15
314 – Rédaction du questionnaire.....	15
315 – Constitution de l'échantillon.....	15
32 – Le déroulement de l'enquête.....	16
321 – Les phases d'interrogation.....	16
322 – Quelques données sur les femmes interrogées.....	16
 PARTIE 1 - LES ADAPTATIONS LIEES A LA NAISSANCE DES ENFANTS.....	 20
1 - La naissance du ou des premiers enfants.....	20
11 – La situation avant la naissance du premier enfant.....	20
111 – Les études.....	20
112 – Les modalités d'insertion professionnelle.....	22
113 – La vie familiale.....	25
12 – Les adaptations réalisées pour la naissance des premiers enfants.....	27
121 – Des adaptations fréquentes pour les aînés.....	27
122 – Une trajectoire ensuite stable avant la naissance du dernier.....	30
2 - Les adaptations réalisées pour l'arrivée du dernier enfant.....	32
21 – La situation avant la naissance du dernier.....	32
211 – La situation professionnelle : les deux tiers des femmes travaillent.....	32
212 – La situation familiale à la naissance du dernier : la quasi-totalité des femmes vivent en couple.....	33

22 – Les adaptations professionnelles liées à la naissance du dernier enfant	35
221 – <i>Les adaptations professionnelles : près des deux tiers des femmes sont au foyer .</i>	35
222 – <i>Les femmes au foyer après la naissance du dernier enfant</i>	36
223 – <i>Les femmes à temps partiel après la dernière naissance.....</i>	42
224 – <i>L'organisation adoptée par les femmes en emploi après la dernière naissance....</i>	46
23 – Les adaptations professionnelles réalisées par les femmes à la dernière naissance : résumé et déterminants.....	48
231 – <i>La mobilisation de deux indicateurs.....</i>	48
232 – <i>L'impact des caractéristiques sociodémographiques : l'âge de la mère à la naissance, le niveau de qualification et le nombre d'enfants déterminent très fortement les choix réalisés.....</i>	51
233 – <i>Un impact important des conditions d'emploi.....</i>	53
234 – <i>Un impact plus faible de la situation du conjoint à la dernière naissance</i>	56

PARTIE 2 - SITUATION ACTUELLE ET TRAJECTOIRES FEMININES..... 58

1 – Les femmes au moment de l'enquête.....	58
11 – La vie familiale	58
111 - <i>La composition du ménage.....</i>	58
112 - <i>La situation professionnelle du conjoint.....</i>	59
113 - <i>Le partage des tâches familiales.....</i>	61
12 – La situation professionnelle	62
121 - <i>Actives et inactives.....</i>	62
122 - <i>Les emplois occupés.....</i>	64
2 – La typologie des trajectoires féminines depuis la dernière naissance	69
21 – Les "inactives continues".....	73
22 – Les "précaires"	74
23 – Les "descendantes".....	77
24 – Les "actives continues stables"	78
25 – Les "actives continues ascendantes".....	80

PARTIE 3 - LE CONGE PARENTAL DANS LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES FEMININES 82

1 – L'impact du congé parental après la dernière naissance	82
11 – Une comparaison de la situation et de la trajectoire des femmes en 2010 selon les adaptations réalisées en 1998	82
111 - <i>Les différences de situation par rapport à l'emploi aux trois ans de l'enfant s'estompent 12 ans après la naissance</i>	82
112 - <i>Pour les femmes en emploi, la quotité de temps de travail en 2010 est plus faible parmi celles qui se sont arrêtées de travailler ou qui étaient à temps partiel.....</i>	84
113 - <i>Un lien entre les comportements à la naissance des enfants et les trajectoires à moyen terme</i>	86

12 – Une analyse des impacts de l'interruption d'activité "toute chose égale par ailleurs" ..	88
121 – <i>Les impacts de l'interruption d'activité sur la situation par rapport à l'emploi en 2001 et en 2010</i>	90
122 – <i>Les impacts de l'interruption d'activité sur la quotité de travail des femmes actives occupées en 2010</i>	94
123 – <i>Un impact sur les trajectoires qui se confirme "toutes choses égales par ailleurs", hormis pour les trajectoires ascendantes</i>	96
2 – L'impact du congé parental sur les trajectoires professionnelles des mères, retour sur les hypothèses de l'étude.....	102
21 – Les impacts de l'interruption d'activité et ceux du congé parental à temps plein	102
211 – <i>L'interruption d'activité à la naissance des enfants a un impact important sur la situation professionnelle des femmes et sur leur trajectoire à moyen terme</i>	102
212 – <i>Le congé parental atténue l'impact négatif sur l'activité, mais pas celui sur la précarité</i>	103
213 – <i>La présence d'hétérogénéité inobservée pourrait expliquer une partie des impacts</i>	104
22 – Les impacts du congé parental à temps partiel	105
23 – Une analyse des impacts différenciés du congé parental	108
231 – <i>L'impact différencié selon le niveau de diplôme</i>	108
232 – <i>L'âge à la naissance du premier enfant</i>	111
233 – <i>L'impact du type d'employeur</i>	113
234 – <i>Une difficile prise en compte des stratégies familiales et individuelles dans le cadre de cette étude</i>	114
 CONCLUSION	 119
 BIBLIOGRAPHIE	 122
 LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES	 125
 ANNEXE 1 - LES VARIABLES DE REDRESSEMENT	 130
 ANNEXE 2 - LES VARIABLES ILLUSTRATIVES DE LA TYPOLOGIE	 132
 ANNEXE 3 - LES REGRESSIONS LOGISTIQUES	 149
 ANNEXE 4 - TRIS A PLAT DE L'ENQUETE	 191
 ANNEXE 5 - QUESTIONNAIRE UTILISE	 236

Inscrit dans le Code du travail en 1977, le congé parental d'éducation permet aux parents d'enfants âgés de moins de trois ans de réduire leur activité professionnelle ou de l'interrompre ; dans ce cas, le contrat de travail est suspendu – mais non rompu – ce qui garantit le retour à l'emploi – mais pas nécessairement au même poste – à l'issue du congé parental d'éducation. Sans solde, ce congé peut, sous certaines conditions d'activité antérieure, donner lieu au versement de prestations par les caisses d'Allocations familiales : allocation parentale d'éducation (Ape) entre 1985 et 2004, complément de libre choix d'activité (Clca) de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) depuis 2004 ou complément optionnel de libre choix d'activité (Colca) depuis 2006. Le bénéfice de la prestation est ouvert à partir du second enfant depuis 1994 et pour le premier enfant (pendant six mois) depuis la mise en place de la Paje.

Depuis la mise en œuvre de ces mesures, plusieurs études ont souligné que le congé parental d'éducation à taux plein contribue à un retrait important des parents, et plus spécifiquement des mères, du marché du travail. La mise en place de la Paje, la revalorisation de la prestation, le resserrement des conditions d'activité antérieures nécessaires pour le bénéfice de la prestation, la création Colca traduisent le souci de limiter cet effet.

Les travaux s'intéressant aux liens entre marché du travail et naissance des enfants ont notamment étudié les effets de l'arrivée d'un enfant sur la carrière professionnelle des femmes. De leur côté, les études concernant plus particulièrement le congé parental se sont attachées à connaître les déterminants du retrait d'activité ainsi que les effets de l'Ape sur le taux d'emploi des mères de deux enfants, à connaître l'appréciation du Colca et du congé parental court auquel cette prestation est associée, à comprendre la manière dont le congé parental bouleverse la vie des bénéficiaires du Clca dans leur organisation, dans leur sociabilité et dans leur identité. En somme, le congé parental est analysé au plus près, c'est-à-dire dans une temporalité proche du dispositif (entrée, sortie et déroulement), au détriment des effets à plus long terme. C'est pour éclairer à cet angle mort que la direction des statistiques, des études et de la recherche de la Cnaf (Dser) a lancé une enquête dont les résultats sont présentés dans ce Dossier d'études.

Ainsi, cette enquête menée par le Credoc approfondit la connaissance des mères ayant pris un congé parental d'éducation, à temps plein ou à temps partiel. Leur parcours professionnel est notamment analysé au regard de leurs caractéristiques socio-économiques et professionnelles et de celles de leur conjoint. Il est également mis en perspective avec le parcours des mères éligibles n'ayant pas pris de congé parental, de leurs caractéristiques et de celles de leur conjoint. Les caractéristiques professionnelles (type de contrat, quotité travaillée, profession exercée, nature de l'employeur, taille de l'établissement, etc.) sont ici moins considérées en tant que déterminants de la prise d'un congé parental que comme des indicateurs de la carrière professionnelles à des étapes clés du parcours professionnels des mères interrogées : à l'arrivée de l'aîné, à l'arrivée du benjamin, lorsqu'il est âgé de trois ans et au moment de l'enquête.

La comparaison entre la situation professionnelle actuelle des mères, leur situation à l'arrivée de l'aîné et celle à l'arrivée du benjamin en 1998 donne l'impression d'une relative stabilité. Ainsi, les trois quarts des mères interrogées sont actuellement en activité et l'étaient déjà à la naissance de leur premier enfant. Il s'agit d'un emploi à temps plein pour 60 % d'entre elles tandis que la moitié de celles qui travaillent à temps partiel travaillent entre 50 et à 80 % et un tiers travaillent à mi-temps ou moins. De leur côté, les mères inactives au moment de l'enquête sont, pour la moitié, au foyer et, pour un tiers, au chômage. La moitié des mères inactives a quitté le dernier emploi récemment (2009 ou 2010).

Les taux d'activité en début de carrière et au moment de l'enquête dissimulent toutefois les fluctuations entre ces deux étapes. Ainsi, les trois quarts des mères ont modifié leur temps de travail suite à la naissance de leurs enfants, que ce soit pour les aînés (35 %) ou uniquement pour le benjamin (39 %). À l'inverse, un quart des mères n'a connu aucune modification, dont 7 % de femmes continuellement inactives depuis avant la naissance de l'aîné. Si le taux d'activité des mères est comparable au moment de l'enquête (en 2010) et pendant la première grossesse (entre 1985 et 1997), indiquant un certain rattrapage par rapport à la dernière grossesse, ce constat masque toutefois quelques différences. Ainsi, le taux d'activité des mères ayant interrompu leur activité professionnelle à la naissance du benjamin reste plus faible, en 2010, à celui des mères ayant continué à travailler. Ensuite, la part du temps partiel parmi les mères actives demeure plus élevée qu'avant la naissance de l'aîné (un tiers des actives contre un quart). Le passage à temps partiel apparaît alors comme une modification plus durable que l'interruption professionnelle.

Afin de reconstruire des parcours professionnels, le Credoc crée une typologie à partir de la situation professionnelle des mères en 2010, de celle à la reprise suivant la naissance du dernier enfant (entre 1998 et 2001) et des changements d'entreprise, d'emploi, de statut et de rémunération sur cette période. Cinq trajectoires sont alors distinguées. Les inactives continues (8 %) n'ont pas travaillé depuis la naissance de leur dernier enfant en 1998 ; les deux tiers d'entre elles étaient déjà inactives avant cette naissance, voire au moment de la naissance de l'aîné (plus de la moitié des mères de ce groupe sont dans ce cas). Les précaires (24 %) ont toutes travaillé depuis 1998, plus ou moins longtemps, de manière plus ou moins continue ; elles sont toutefois, au moment de l'enquête (parfois déjà antérieurement), plus souvent au chômage ou en contrat temporaire que les autres mères actives. La trajectoire des mères du troisième groupe (11 %) est considérée comme descendante soit parce qu'elles ont quitté un emploi stable pour le chômage ou l'inactivité, soit parce que celles qui ont changé d'emploi depuis 1998 estiment, davantage que les autres, que cela s'est accompagné d'un statut inférieur ou d'une baisse de salaire. Les actives continues stables (33 %) ont toutes travaillé depuis la naissance de leur dernier enfant, sans interruption pour presque toutes, très majoritairement au même poste ou, lorsque ce n'est pas le cas, à un poste équivalent en responsabilité et rémunération. Enfin, les actives continues ascendantes (24 %) se distinguent principalement des mères du groupe précédent en ayant plus fréquemment changé d'employeur ou de poste (parfois plusieurs fois depuis la reprise liée à la dernière naissance), changement correspondant le plus souvent à un statut ou une rémunération supérieurs.

L'analyse se poursuit par l'étude des liens entre interruption d'activité et trajectoire professionnelle. Ainsi, l'interruption d'activité s'accompagne d'effets négatifs sur la trajectoire des mères, même à long terme. On découvre aussi que cet effet varie selon la nature et la durée de l'interruption : s'arrêter en-dehors d'un congé parental (c'est-à-dire du dispositif légal garantissant le retour à l'emploi dans les trois ans suivant l'interruption) ou pendant trois ans ou plus augmentent les risques que les mères soient ensuite inactives ou qu'elles connaissent une trajectoire précaire.

A l'inverse, une interruption de moins d'un an dans le cadre d'un congé parental tend à augmenter légèrement la probabilité de connaître une trajectoire ascendante. Ce résultat, parce qu'il contraste avec les effets d'un congé parental plus long nous pose questions. Résulte-t-il d'un effet non seulement protecteur mais aussi bénéfique du dispositif du congé parental ? Conduit-il à réfléchir sur la durée non pénalisante, voire favorable, d'une interruption d'activité ? Dans quelles conditions (secteurs d'activité, types d'emploi...) ? Pour quelles catégories de femmes ? Comment l'expliquer (organisation et rapport à l'emploi différents...) ?

De son côté, le temps partiel (choisi et pris dans le cadre du congé parental) diminue la probabilité d'exercer sa profession à temps plein mais tend plutôt à augmenter la probabilité des mères à être en CDI en 2010 alors qu'elles ne l'étaient pas aux étapes antérieures de leur carrière. Par ailleurs, le temps partiel n'affecte pas les chances d'une ascension professionnelle et augmente celles de connaître une trajectoire stable. L'interruption d'activité tend à enfermer dans la précarité les mères peu qualifiées qui avaient déjà une insertion professionnelle fragile avant. Les effets à long terme d'une interruption semblent, à l'inverse, plutôt neutralisés pour les mères au moins diplômées du baccalauréat, salariées d'une grande entreprise ou du secteur public – associé à la fois à des trajectoires stables, du temps partiel et une plus grande acceptation des aménagements professionnels pour les enfants.

Danielle Boyer
Benoît Céroux
danielle.boyer@cnaf.fr
benoit.ceroux@cnaf.fr
Cnaf - Dser

1 - Contexte et objectifs de l'étude

11 - Le développement du congé parental et ses impacts sur la reprise d'activité des mères

La politique familiale française des 25 dernières années est à la recherche d'un équilibre entre, d'une part, la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, et, d'autre part, le libre choix des familles, tout en étant, à certaines périodes, instrument de politique de l'emploi. Le congé parental d'éducation (CPE) est créé en juillet 1977. Il permet aux mères actives d'interrompre leur activité professionnelle après la naissance d'un enfant, tout en étant, sauf circonstances exceptionnelles, assurées de retrouver un emploi équivalent chez l'employeur à l'issue du congé. Sont initialement exclus de ce droit les pères ainsi que les salariées employées par une entreprise de moins de 100 salariés. En 1984, le droit au congé parental est ouvert aux hommes : très peu de pères choisiront de bénéficier d'une telle possibilité et la pratique du congé parental restera essentiellement féminine. En 1985, la mise en place de l'Allocation Parentale d'Éducation (APE), susceptible d'être combinée avec un congé parental, est d'abord réservée aux parents de trois enfants ou plus. En 1994, le droit à l'APE est étendu aux parents de deux enfants. Cette extension a pour objectif de permettre à un nombre croissant de femmes qui le souhaiteraient, d'interrompre ou de réduire leur activité, pour garder leurs enfants. Elle vise également à pallier le manque de places d'accueil, notamment collectif, ainsi qu'à favoriser la sortie des femmes d'un marché de l'emploi tendu. Dès son instauration, l'impact de l'extension du droit à l'APE est très important : le taux d'activité des mères de deux enfants passe de 74 % en 1994 à 56 % trois ans plus tard¹.

L'importance du nombre de femmes concernées par le congé parental combiné à l'APE fait émerger deux questions dans le débat public :

- La première a trait au libre choix des femmes. Une enquête réalisée par le CREDOC pour la DARES en 2003, auprès de 1 000 femmes s'étant arrêté de travailler à la naissance de leur enfant, montre que la moitié l'a fait pour d'autres motifs que celui de s'y consacrer pleinement : les arbitrages financiers et organisationnels ainsi que l'accès aux modes de garde pèsent fortement dans la décision, en particulier chez les femmes les moins diplômées ou connaissant des horaires atypiques².

¹ Chiffres cités in A. Salles [2004], « L'allocation parentale d'éducation en France et en Allemagne : un instrument au service d'une meilleure conciliation entre travail et famille ? », *Innovations*, n°20, pages 93-115.

² D. Méda, M. Wierink, M-O. Simon [2003], « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières synthèses Dares*, Juillet, n°29.2.

- La seconde question concerne les difficultés d'insertion professionnelle des femmes à l'issue du bénéfice de l'APE, y compris dans le cadre du congé parental. En 1999, à la demande de la CNAF, le CREDOC interroge 803 femmes ayant bénéficié de l'APE pour leur deuxième enfant (APE de rang 2)³. Les trois quarts exercent un emploi avant la naissance de l'enfant ; seule la moitié travaille à la fin de l'APE. 19 % des femmes ont un emploi stable avant la naissance, et sont, à la reprise d'activité, en emploi précaire ou au chômage. La situation des femmes qui ont interrompu leur activité dans le cadre d'un congé parental est un peu meilleure, mais leur taux d'activité reste plus faible à la fin du congé qu'à son entrée.

Les travaux engagés sur le congé parental et l'APE montrent très tôt que ceux-ci peuvent avoir un effet d'iniquité dans la mesure où leurs bénéficiaires sont presque exclusivement des femmes et, préférentiellement, des femmes peu qualifiées. Au-delà du fait que très peu d'hommes interrompent leur activité au profit d'un congé parental, Cédric Afsa [1996] comme Bonnet et Labbé [2000]⁴ concluent que ces dispositifs de la politique familiale bénéficient de façon privilégiée aux femmes préalablement désavantagées sur le marché du travail, c'est-à-dire peu qualifiées et/ou au chômage. Le contexte professionnel est également déterminant dans le départ en congé parental, et accroît l'effet d'iniquité : la recherche qualitative menée en 1997 par Isabelle Van de Walle⁵, suite à une enquête quantitative menée par la SOFRES, montre qu'il influe fortement sur les conditions de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Les employeurs strictement légalistes sont peu favorables au congé parental et ne respectent qu'à minima les obligations légales. Une part de leurs salariées anticipent des difficultés et n'osent, dans ces conditions, négocier un congé parental auprès de la hiérarchie de proximité et/ou de la direction. A l'autre extrême, certains employeurs qui s'inscrivent dans une politique de réduction de la masse salariale, se montrent favorables aux départs en congé parental. Leurs salariés savent qu'ils peuvent facilement négocier un congé auprès de la hiérarchie. Toutefois, d'autres solutions leur sont offertes dans ces entreprises pour concilier vie professionnelle et vie privée, notamment l'aménagement des horaires et, surtout, des possibilités attractives d'aménagement du temps de travail, que les femmes considèrent à terme moins pénalisantes pour la poursuite de leur trajectoire professionnelle.

Dès la fin des années 1990, la réflexion nationale s'infléchit pour permettre aux familles de choisir plus librement leur mode de garde. Cette réflexion se traduit par la modification des règles d'encadrement en accueil collectif, pour permettre un assouplissement des horaires, et par la création des multi accueils. L'offre individuelle est revalorisée avec l'extension des Relais Assistantes Maternelles, en 2005, et la redéfinition du statut des assistants maternels. En parallèle, le système de prestations évolue. En 2004, la mise en place de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE) vise à neutraliser l'incidence financière du choix des modes garde. Le Complément Libre Choix d'Activité (CLCA) remplace l'APE en repensant les conditions d'attribution : il peut concerner les parents dès le premier enfant⁶. Depuis 2006, les parents d'au moins trois enfants peuvent également opter pour le Complément Optionnel de Libre Choix d'Activité (COLCA) : d'un montant plus élevé que le CLCA, il n'est versé que jusqu'au 12 mois de l'enfant et vise à éviter l'éloignement prolongé du marché de l'emploi des mères de famille nombreuse.

³ M-O. Simon [1999], « L'Allocation Parentale d'Education, une parenthèse de trois ans... ou plus », *Consommation et modes de vie*, CREDOC, n°136, juin.

⁴ C. Afsa [1996], « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », *Recherches et Prévisions*, n° 46 ; C. Bonnet et M. Labbé [2000] « L'activité des femmes après la naissance du deuxième enfant », *Recherches et Prévisions*, n°59.

⁵ I. Van de Walle [1997], « Le congé parental : stratégies des employeurs et des salariés », *Recherches et Prévisions*, septembre, n°49, pp. 19-29.

⁶ Les conditions d'attribution du CLCA de rang 1 (pour un premier enfant) sont cependant plus restrictives que celles pour un deuxième enfant. Sa durée de versement maximale est de 6 mois, alors que le CLCA de rang 2 peut être versé jusqu'au 3 ans de l'enfant.

En théorie, ces nouveaux aménagements doivent avoir un impact sur la prise d'un congé parental, en évitant que les femmes qui veulent continuer à travailler interrompent leur trajectoire professionnelle en raison d'un mode de garde trop coûteux ou supposant une organisation trop complexe. Cet objectif n'est pas encore tout à fait atteint. Dans l'enquête réalisée à la demande de la CNAF par le CREDOC en 2005 auprès de 3 000 familles bénéficiaires de la PAJE⁷, plus d'un tiers des parents qui bénéficient du CLCA à temps plein auraient préféré continuer de travailler. Par ailleurs, 22 % des femmes interrogées dans le cadre de l'enquête « mode de garde et d'accueil des jeunes enfants » menée par la DREES en 2007, et arrivées en fin de droit d'un CLCA de rang 2 ou plus, avaient l'impression que leur interruption d'activité a eu des conséquences négatives sur leur vie professionnelle⁸.

12 - Le congé parental et les trajectoires professionnelles féminines

Des différences significatives persistent entre l'activité féminine et l'activité masculine, mais également entre les trajectoires des femmes, selon qu'elles ont ou non des enfants. Ainsi, selon les enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2007⁹, le taux d'activité des hommes âgés de 25 à 49 ans est de 96 %, lorsque celui des femmes s'élève à 85,6 %. Ces différences s'accroissent avec l'arrivée de l'enfant. 89,1 % des femmes en couple avec un enfant sont actives, contre 84,8 % de celles avec 2 enfants et 66,2 % de celles avec trois enfants ou plus. Toujours dans cette tranche d'âge, le taux d'activité des femmes seules (92,6 %) est très proche de celui des hommes seuls (93,5%).

L'arrivée de l'enfant a toujours un impact sur l'activité professionnelle des mères, y compris plusieurs années après la naissance. La prise d'un congé parental peut avoir un effet spécifique sur ces trajectoires sans que, pour l'instant, une étude sur le long terme (plus de dix ans après la naissance) ait permis de préciser l'impact de l'interruption d'activité à la naissance de l'enfant, notamment dans le cadre d'un congé parental, au regard d'autres facteurs tels que les conditions d'insertion des femmes sur le marché du travail, le contexte professionnel, les arbitrages au sein du couple et les modalités selon lesquelles les mères pensent leur investissement familial et professionnel.

Dans un contexte marqué, à la fois, par un système de prestations à destination des parents de jeunes enfants pour partie favorable à l'interruption d'activité et par une inégalité persistante entre les carrières professionnelles masculines et féminines, la CNAF a souhaité obtenir des éléments d'analyse sur l'impact, à long terme, du congé parental sur la carrière professionnelle des mères. Les déterminants des choix pour prendre un congé parental sont connus, les conditions de reprise d'emploi des femmes s'étant arrêtées ont déjà été étudiées, mais il n'existe pas, jusqu'ici, de travaux portant sur les trajectoires professionnelles dans leur durée.

L'étude qu'a souhaitée financer la CNAF a pour objet l'impact des congés parentaux sur les carrières professionnelles des femmes. Il s'agit de réaliser une enquête par questionnaire auprès d'un large échantillon de mères : l'analyse se concentre, non sur les écarts entre les hommes et les femmes, mais sur les écarts observables entre les femmes, selon qu'elles aient eu ou non recours au congé parental. La population d'enquête est constituée de 3 000 femmes, mères d'au moins deux enfants, dont le dernier a 12 ans en 2010. La naissance de ce dernier enfant date donc, à quelques mois près,

⁷ D. Chauffaut, C. Olm, M-O Simon [2006], « Appréciation de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE) par ses utilisateurs : services rendus par le dispositif et influence sur le choix du mode de garde », *Dossier d'étude de la CNAF*, n°80.

⁸ Chiffres cités par S. Ananian [2010], « L'activité des mères de jeunes enfants depuis la mise en place du complément libre choix d'activité », *Etudes et résultats*, n°726, mai.

⁹ O. Chardon, F. Daguet [2008], « Enquêtes annuelles du recensement 2004 à 2007 : l'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants », *INSEE Première*, n°1171, janvier.

de l'année 1998. Interroger des femmes ayant en commun l'âge de leur dernier enfant a permis que les trajectoires professionnelles après la naissance des enfants soient toutes de même durée. Par ailleurs, le choix de l'année de naissance a été effectué pour qu'à la date de l'interrogation, les mères interrogées n'aient plus d'enfant à l'école primaire (sauf cas très spécifiques d'enfants ayant redoublé deux fois) : il s'agissait donc de femmes pour lesquelles les contraintes de conciliation vie familiale et vie professionnelle étaient un peu relâchées. Enfin, l'année 1998 correspond à la fin de la montée en charge de l'APE. Les mères ayant eu recours à l'APE au cours des années précédentes sont donc susceptibles d'avoir des caractéristiques un peu différentes de celles des femmes ayant utilisé le dispositif après qu'il ait eu atteint un taux de recours stable.

Les attentes de la CNAF sont triples :

- Décrire les trajectoires professionnelles des femmes susceptibles d'avoir pris un congé parental d'éducation entre 1998 et 2001, suite à la naissance de leur dernier enfant, en distinguant le type de congé parental (à temps complet ou à temps partiel) et sa durée ;
- Mesurer l'impact de la prise d'un congé parental sur les carrières professionnelles à long terme :
 - ✓ en tenant compte des spécificités du congé parental par rapport aux autres modes d'adaptation susceptibles d'être mis en œuvre après la naissance d'un enfant (sous-traitance de la garde, changement de poste de travail ou d'emploi...)
 - ✓ en différenciant les congés parentaux à temps plein et ceux à temps partiel, ceux de courte durée et ceux de longue durée ;
 - ✓ en mettant en œuvre des modélisations statistiques, afin de contrôler les caractéristiques des femmes (diplôme, contexte professionnel, trajectoires avant l'arrivée de l'enfant...) qui peuvent expliquer, outre la prise d'un congé parental, les différences observables dans leurs trajectoires professionnelles ;
- Produire une analyse sociologique de l'impact observé, en mettant en perspective les résultats de l'enquête et les travaux déjà effectués sur le sujet, pour apporter un éclairage renouvelé sur les conséquences d'une interruption ou réduction d'activité suite à la naissance d'enfants.

2 - Hypothèses de travail

A l'issue de l'analyse de la bibliographie et des entretiens menés auprès des experts (voir méthodologie pages suivantes), nous proposons de travailler sur la base d'une double séries d'hypothèses.

- La première conduit l'analyse de l'impact du congé parental sur la carrière professionnelle des mères ;
- La seconde série d'hypothèses soutient l'explication de l'impact différencié du congé parental sur les trajectoires féminines.

21 - L'impact du congé parental sur la carrière professionnelle des mères

Il s'agit, dans un premier temps, d'analyser l'impact du congé parental sur la carrière professionnelle des mères, par rapport aux autres modes d'adaptation susceptibles d'être mis en œuvre suite à la naissance d'un enfant, et selon les différentes formes de ce congé.

Une première hypothèse suppose que la prise d'un congé parental a sur la trajectoire professionnelle des mères un effet négatif plus important que les autres modes d'adaptation mis en œuvre après la naissance d'un enfant, et qui visent :

- à sous-traiter la garde (recours à un mode de garde rémunéré, appel aux solidarités familiales pour la garde et la prise en charge des tâches domestiques) ;
- et/ou à réduire les contraintes professionnelles, par le « choix » d'un emploi ou d'un poste de travail plus « compatible » avec les contraintes familiales (temps partiel, réduction des responsabilités et des contraintes, notamment d'horaires et de déplacements, rapprochement du lieu de travail et du domicile...).

Plus important que celui lié aux autres modes d'adaptation, l'impact négatif du congé parental sur les trajectoires professionnelles féminines est de plus, par hypothèse, d'autant plus fort que :

- le nombre de congés parentaux a été important ;
- le ou les congés parentaux ont été de longue durée.

L'impact du congé parental à temps partiel sur les carrières professionnelles des mères peut par ailleurs être sensiblement différent de celui du congé parental à temps plein. Les conséquences d'un congé parental à temps plein portent par hypothèse sur des difficultés pour accéder, après le congé parental, à un emploi stable. Les conséquences d'un congé parental à temps partiel se liraient plus sur la forme de ces trajectoires : moindres progressions salariales et carrières moins ascensionnelles que les autres femmes de même niveau de qualification et groupe professionnel. Enfin, les conséquences du congé parental à temps partiel pourraient être différentes selon la quotité de temps de travail choisie, ou bien selon qu'il corresponde ou non à un passage d'un temps plein à un temps partiel, ou bien à une réduction de la quotité de travail pour des femmes qui travaillaient initialement à temps partiel.

Toutefois, on suppose que l'impact négatif du congé parental sur les trajectoires féminines, fort à court terme, comme l'ont montré les enquêtes menées au moment de la reprise et/ou au plus tard trois ans après la naissance, s'atténue à plus long terme.

22 - L'impact différencié du congé parental sur les trajectoires féminines

Dans un second temps, il convient de tenter d'expliquer pourquoi le congé parental joue de façon différente sur les trajectoires professionnelles des mères qui en ont été « bénéficiaires ».

S'appuyant sur les conclusions des études antérieures, cette étude fait l'hypothèse que l'impact du congé parental sur la trajectoire professionnelle des mères varie selon le niveau de qualification et le groupe professionnel, mais également, à niveau de qualification et groupe professionnel égal, selon les modalités antérieures d'insertion professionnelle de la femme au moment de la naissance : les trajectoires des femmes les moins bien insérées sur le marché du travail au moment de la naissance, du fait de leur niveau de diplôme et/ou de leur statut dans l'emploi (inactivité, chômage, CDD, intérim...) sont les plus et les plus longtemps affectées par le congé parental.

- Chez les femmes diplômées et, notamment, très diplômées, le congé parental est souvent pris à temps partiel, une partie des mères travaillant déjà à temps partiel avant la naissance sont toujours à temps partiel à l'issue du congé. L'impact du congé parental est réel, mais se traduit davantage par une trajectoire « plate » ;
- Les femmes peu diplômées prennent plus souvent le congé parental à temps complet et de façon prolongée. Pour celles n'ayant pas encore accédé à un emploi stable au moment de la grossesse (chômage, sous-emploi, CDD...), et qui ont pris un congé parental pour bénéficier d'un minimum de revenus (si elles avaient également droit à l'APE) et de stabilité, l'impact du congé parental se traduit par une plus grande précarité dans l'emploi qui, cumulée avec des événements familiaux défavorables, comme la rupture conjugale, peut les faire basculer vers la pauvreté. Par contre, les femmes peu diplômées qui occupent des emplois ou travaillent dans des secteurs relativement protégés (CDI, titulaires de la fonction publique...) au moment de la naissance ont, au final, une carrière presque « normale » comparées aux femmes qui n'ont pas pris de congé, car les perspectives de promotion et de progression salariale sont de toute façon très limitées dans les emplois qu'elles occupent.

Ces deux grandes séries d'hypothèses n'excluent pas de nous interroger sur le poids d'autres facteurs, tels notamment l'âge des mères et le contexte professionnel dans lequel elles évoluent. On fait ainsi l'hypothèse que l'impact négatif du congé parental varie, notamment pour les femmes diplômées, en fonction de l'état d'avancement de la carrière et de l'âge de la mère, à la naissance des enfants et, en particulier, à la première naissance : il est plus fort lorsque le congé intervient dans la plage de « la trentaine », période clé dans les carrières ; il est atténué dans les plages de « la vingtaine » et/ou de « la quarantaine », moins stratégiques¹⁰. Quant à l'effet du contexte professionnel, on suppose que l'effet du congé parental varie selon :

- la taille de l'entreprise qui joue sur la réception de la demande de congé parental par l'employeur, mais également sur les possibilités offertes en termes de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale (aménagement des horaires, octroi de jours de congé supplémentaires, offre de services aux employés...);
- le secteur d'activité avec un impact plus faible dans le secteur public, mais aussi dans des secteurs très féminisé et, à l'inverse, plus important dans le secteur privé et dans les entreprises peu féminisées.

Parmi ces autres hypothèses, nous nous intéresserons également au contexte familial, et notamment au différentiel de salaires entre l'homme et la femme au moment de la naissance des enfants ainsi qu'aux implications respectives dans les tâches familiales des deux conjoints. Les différents travaux sur l'interruption de l'activité professionnelle des mères au moment de la naissance des enfants montrent le rôle important des écarts de salaires entre l'homme et la femme dans la prise de décision. Par ailleurs, surtout lorsqu'elles ont interrompu ou réduit leur activité professionnelle à la naissance des enfants, les femmes tendent à s'investir davantage que les hommes dans les tâches domestiques et éducatives¹¹. A l'issue du congé parental, en particulier lorsqu'il y avait initialement des écarts de salaire dans le couple, cette spécialisation des tâches peut perdurer, et provoquer un effet de long terme sur les trajectoires professionnelles féminines.

¹⁰ Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S., [2010], « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », *Revue de l'OFCE*, n° 114, pp. 113-133.

¹¹ Bauer D. [2007], « Entre maison, enfants et travail : les diverses formes d'arrangement dans les couples », DREES, études et résultats n°570

Enfin, une dernière hypothèse renvoie à la question de « l'hétérogénéité inobservée » et au risque de surestimer la pénalité liée au congé parental, qui ne ferait, en fait, que refléter un moindre engagement professionnel initial des bénéficiaires du congé parental, en raison de leur « préférence » pour la vie familiale¹². Dans le même ordre d'idée, on peut supposer que l'effet du congé parental est très fort lorsque le congé résulte d'un « libre choix », reflétant un faible engagement professionnel, et, à l'inverse, limité lorsque le congé résulte d'un « choix contraint », lié à l'absence de solution de garde, et correspond à un accident de parcours pour des femmes qui privilégient leur investissement professionnel.

3 - Méthodologie

La démarche d'étude retenue par le CREDOC comporte quatre phases de travail, les deux phases intermédiaires de réalisation de l'enquête étant regroupées dans cette présentation :

- Phase 1 : finalisation des hypothèses et préparation de l'enquête ;
- Phases 2 et 3 : réalisation de l'enquête quantitative ;
- Phase 4 : analyse des résultats.

31 - Finalisation des hypothèses de travail et préparation de l'enquête

La réalisation d'une enquête quantitative sur les trajectoires professionnelles des mères, dans le but d'étudier l'impact, à long terme, du congé parental, est novatrice dans ses objectifs et ses moyens. C'est pourquoi il était important de définir précisément les hypothèses de travail qui permettraient, dans un second temps, d'élaborer le questionnaire. Dans ce but, deux outils ont été mobilisés au préalable : l'analyse de la bibliographie et l'entretien avec des experts.

311 - Analyse de la bibliographie

De nombreux travaux ont déjà été réalisés sur les motifs ayant conduit les mères à interrompre leur activité, leurs trajectoires professionnelles, les formes d'arbitrage au sein des couples, et les différences de trajectoires entre les hommes et les femmes... L'analyse de la bibliographie s'intéresse également aux travaux européens portant sur l'impact comparé des politiques familiales sur l'activité des femmes, d'une part, et sur les trajectoires à long terme des mères, d'autre part¹³.

312 - Entretiens avec des experts

Pour compléter cette recherche bibliographique, des entretiens ont été menés auprès de plusieurs experts de la problématique de la trajectoire des femmes, de la politique familiale et de son impact sur l'activité professionnelle des mères. Le choix des experts interrogés s'est fait avec le comité de pilotage. Il s'agit de Françoise Vouillot du CNAM, de Françoise Milewski de l'OFCE, d'Ariane Pailhé et d'Olivier Thévenon de l'INED, et de Dominique Méda, du Centre d'Étude de l'Emploi.

¹² On notera toutefois que plusieurs études concernant l'impact des enfants sur les salaires des mères à partir d'une hypothèse de ce type concluent que l'hétérogénéité inobservée n'est pas un facteur clé. Voir Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S., [2010], « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire ... », *op.cit.*, pp. 117-118.

¹³ Voir la bibliographie présentée à l'issue de ce rapport.

313 - Elaboration des hypothèses de travail

A l'issue de ces deux étapes, le CREDOC a proposé au comité de pilotage :

- une synthèse des hypothèses et des thèmes repérés comme importants pour comprendre les trajectoires professionnelles des mères ;
- une sélection, parmi ces hypothèses, de celles qui pourraient être mesurées quantitativement lors de l'enquête¹⁴, et qui ont été présentées dans les pages précédentes ;
- en cohérence avec les hypothèses sélectionnées, les thèmes précis du questionnaire.

Ces choix ont été débattus au sein du comité de pilotage, pour aboutir à la trame finalisée du questionnaire, puis, dans un second temps, à un projet de questionnaire, lui-même présenté et discuté avec le comité de pilotage.

314 - Rédaction du questionnaire

Le questionnaire d'enquête a été conçu pour durer 20 minutes, sur la base essentiellement de questions fermées. Pour pouvoir vérifier les hypothèses issues de l'analyse de la bibliographie, des entretiens auprès des experts et des réunions de travail avec le comité de pilotage, le questionnaire traite de trois grands thématiques : les caractéristiques sociodémographiques des femmes et leur évolution, la description des arbitrages effectués en lien avec la naissance des enfants, notamment du premier et du dernier, et enfin les trajectoires professionnelles.

Pour les caractéristiques sociodémographiques et leur évolution :

- nombre d'enfants, situation familiale à la naissance des enfants et au moment de l'enquête, niveau de diplôme ;
- description du contexte professionnel avant la première naissance, la dernière naissance et au moment de l'enquête (type d'employeur, taille, secteur d'activité...) ;
- situation professionnelle du conjoint et participation à la prise en charge des tâches familiales (avant la naissance de l'aîné, à la naissance du dernier et au moment de l'enquête)...

Pour la description des arbitrages effectués en lien avec la naissance des enfants :

- les choix de modes de garde des enfants, à savoir l'interruption et la réduction d'activité, la prise d'un congé parental ou non, le type de congé parental (durée, temps plein et temps partiel), le bénéficiaire ou non de l'APE ;
- pour les femmes ayant arrêté ou réduit l'activité, les conditions de reprise d'activité (ou d'un temps plein)...

Pour les trajectoires professionnelles :

- situation par rapport à l'emploi au moment de l'enquête : rapport à l'activité, type de contrat de travail, csp, temps et rythme de travail, secteur d'activité, salaire ;
- situation par rapport à l'emploi pendant la première grossesse : rapport à l'activité, type de contrat de travail, csp, temps et rythme de travail, secteur d'activité ;
- repérage des périodes de rupture professionnelle ;
- opinions sur la trajectoire professionnelle, l'évolution du niveau de salaire et de responsabilité...

¹⁴ En effet, certaines hypothèses n'ont pas été explorées, car non mesurables par le biais d'une enquête quantitative. D'autres, plus secondaires, n'ont pas été au final retenues afin de ne pas alourdir un questionnaire conçu pour durer 20 minutes.

315 - Constitution de l'échantillon

L'échantillon a été constitué à partir des données de la CNAF. Plus précisément, la CNAF a fourni au CREDOC les coordonnées de 12 000 femmes, mères d'au moins deux enfants dont le dernier est né en 1998, et tirées aléatoirement parmi l'ensemble de ses allocataires dans la cible, et n'ayant pas refusé la transmission de leurs coordonnées.

Les femmes interrogées ont été choisies au hasard dans cette liste. Des quotas ont été suivis pour s'assurer de la bonne représentativité de l'échantillon. Plus précisément, deux types de quotas ont été contrôlés :

- ceux disponibles dans le fichier des allocataires de la CNAF : le nombre d'enfants à charge, la présence d'un conjoint à la date de constitution du fichier, l'année de naissance de l'enfant le plus âgé, la région de résidence ;
- des variables qui ne sont pas disponibles dans le fichier de l'enquête, mais qui sont importantes pour le sujet de l'étude : la catégorie socioprofessionnelle de la mère à la date de l'enquête, l'âge de la mère, sa situation par rapport à l'emploi (activité, à la retraite ou autre inactivité). Les données de cadrage utilisées sont celles du recensement de la population de 2007.

32 - Le déroulement de l'enquête

321 - Les phases d'interrogation

L'enquête par questionnaire a été réalisée en deux temps : une première phase d'enquête auprès de 1000 femmes, puis une deuxième phase auprès de 2000 femmes. L'enquête auprès des 1000 premières femmes a permis de finaliser les modalités de constitution de l'échantillon. En revanche, le questionnaire n'a pas été modifié entre les deux vagues de l'enquête : il est possible de traiter simultanément les réponses des 3000 mères interrogées, pour disposer d'un effectif suffisant au regard des traitements statistiques envisagés.

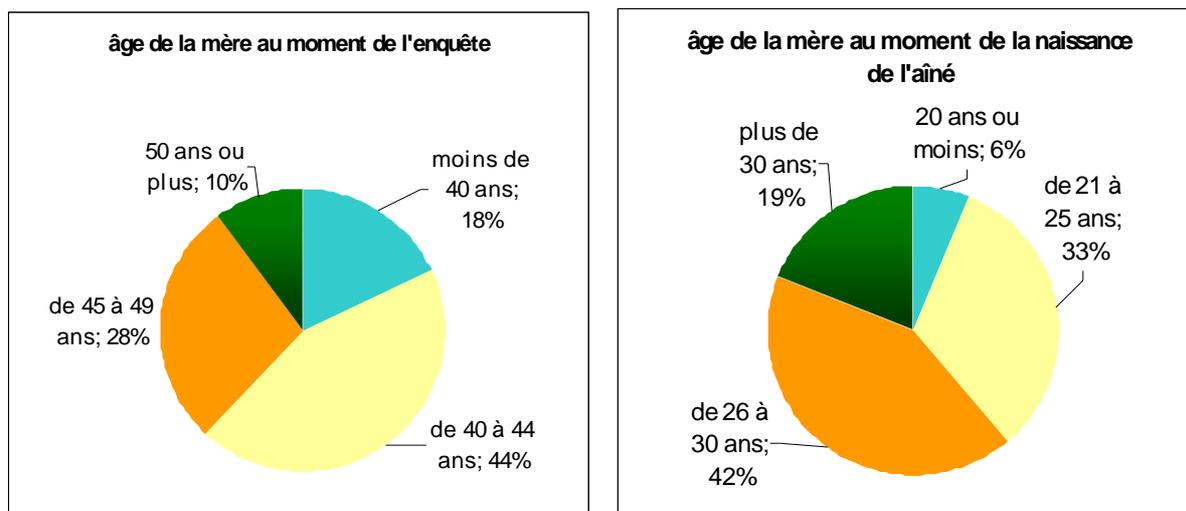
La première phase d'interrogation a eu lieu au cours du mois de novembre 2010, la deuxième entre la fin du mois de janvier et le début du mois de février 2011.

322 - Quelques données sur les femmes interrogées

Les données d'enquête ont été redressées sur la base des variables de quota listées ci-dessus, pour garantir la bonne représentativité de l'échantillon. Le tableau de redressement figure en annexes de ce rapport.

Après redressement, l'échantillon des mères interrogées se caractérise par une répartition par tranche d'âge relativement homogène : presque la moitié des répondantes étaient âgées de 40-44 ans, le quart l'était de 45-49 ans. Au moment de la naissance de l'aîné de leurs enfants, la plupart des mères avaient entre 26 et 30 ans, un peu plus rarement entre 21 et 25 ans.

Graphique 1 - Age des femmes interrogées au moment de l'enquête et au moment de la première naissance

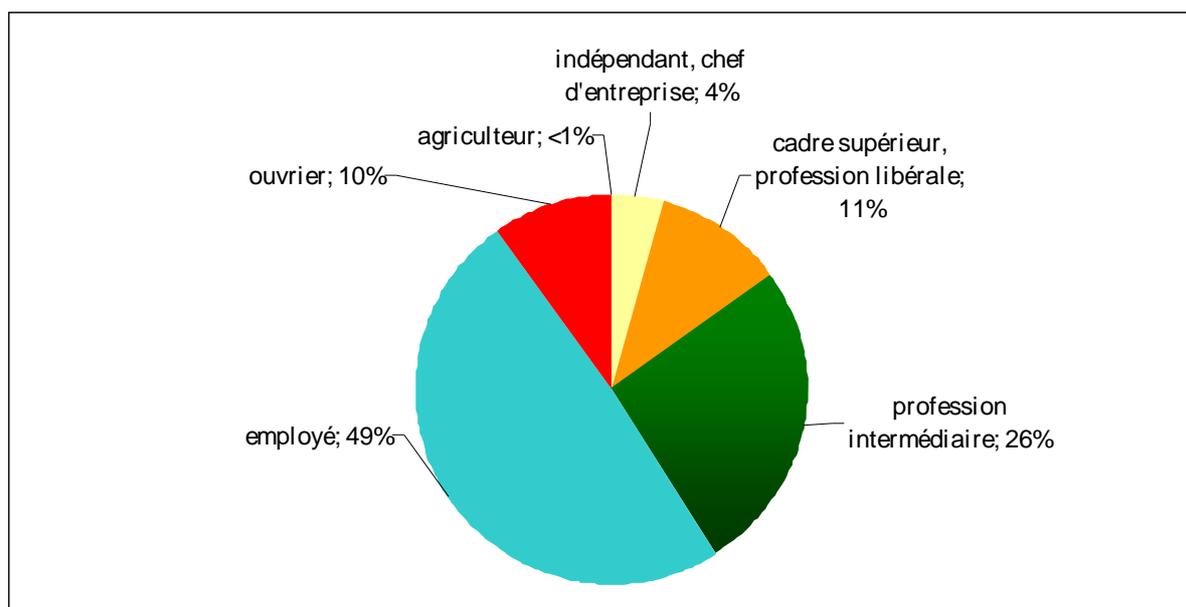


Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 3 005 femmes interrogées

La plupart des femmes (72 %) ont deux enfants. 24 % en ont trois, et 4 % sont mères d'au moins quatre enfants.

84 % des femmes déclarent être actives au moment de l'enquête et 77 % sont en emploi. Presque la moitié occupe un poste d'employée, 11 % déclarent un emploi de cadre, 26 % de profession intermédiaire.

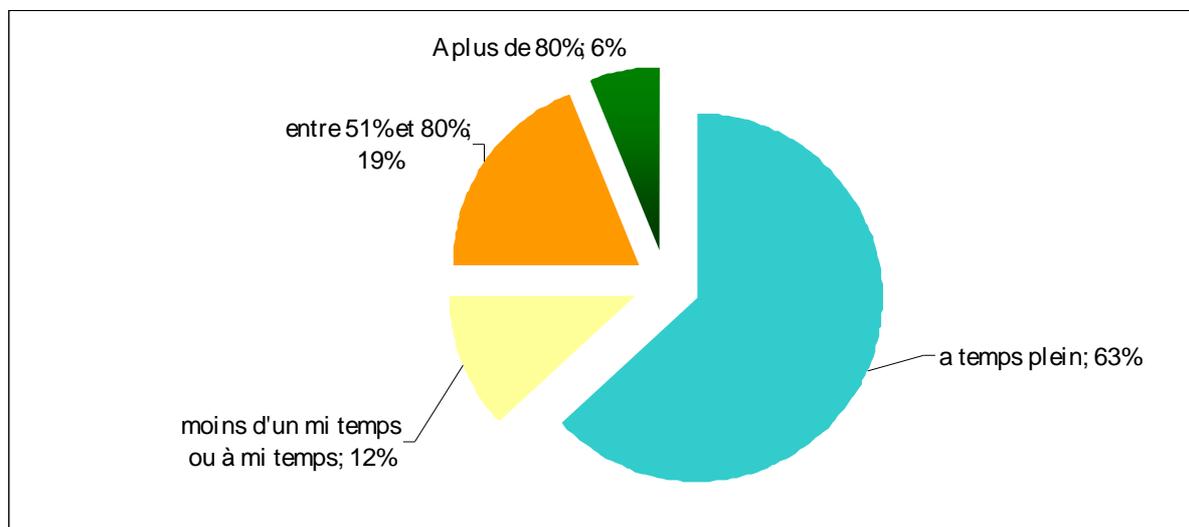
Graphique 2 - Catégorie socioprofessionnelle des mères au moment de l'enquête



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 2 518 femmes actives au moment de l'enquête

Parmi les femmes en emploi, les deux tiers, 63 % travaillent à temps plein, 12 % travaillent moins d'un mi temps, ou à mi temps.

Graphique 3 - Quotité de temps de travail des femmes en emploi au moment de l'enquête



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 315 femmes en emploi au moment de l'enquête

23 % des mères interrogées n'ont pas de conjoint au moment de l'enquête. 6 % vivaient seules à la naissance de l'aîné des enfants.

91 % des conjoints sont en emploi au moment de l'enquête.

Pour restituer les résultats de ce travail, le plan de ce rapport est organisé en trois parties :

- La première, intitulée « les adaptations liées à la naissance des enfants », traite, dans un premier temps, de la naissance du ou des premiers enfants, dans un second temps de la naissance du dernier enfant né en 1998. Dans les deux cas, il s'agit de présenter la situation de la mère avant la naissance, pendant la grossesse, puis les adaptations professionnelles liées à la naissance.
- La seconde partie « situation actuelle et trajectoires féminines » est centrée sur la présentation de la variété des trajectoires professionnelles. Après une description de la situation à la fois professionnelle et familiale des femmes au moment de l'enquête en 2011, il s'agit de restituer la typologie des trajectoires féminines depuis la dernière naissance et d'en présenter les cinq classes mises à jour.
- Enfin, la troisième partie intitulée « le congé parental dans les trajectoires féminines » analyse dans un premier temps l'impact du congé parental et des ruptures professionnelles sur les trajectoires des mères. Dans un second temps, elle étudie les éventuels impacts différenciés, en cohérence avec les hypothèses présentées ci-dessus.

Cette première partie a pour objectif de faire le point sur la situation des femmes avant la première naissance, et sur les adaptations réalisées lors des naissances, et notamment lors de la dernière naissance en 1998. Elle détaille la situation professionnelle et familiale des mères avant la naissance du premier enfant, puis aborde les adaptations professionnelles réalisées lors de la naissance des premiers enfants. Elle analyse ensuite en détail le comportement des femmes lors de la naissance de 1998 et aboutit à la construction de deux indicateurs résumant ce comportement. Elle met enfin en évidence les déterminants des adaptations réalisées en 1998.

1 - La naissance du ou des premiers enfants

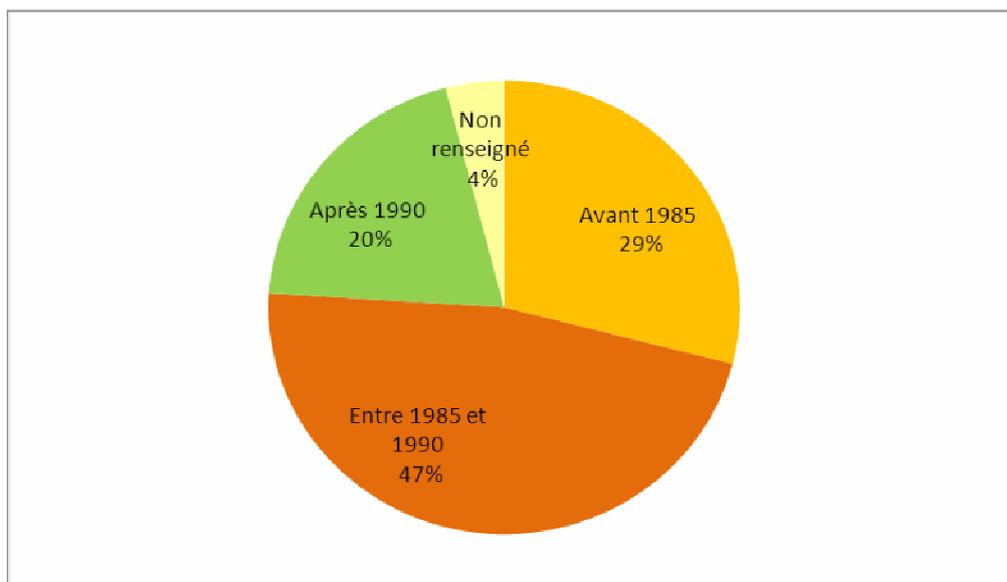
11 - La situation avant la naissance du premier enfant

Ce premier point présente la situation, à la fois professionnelle et familiale, des femmes avant la naissance de leur premier enfant. Trois éléments sont successivement abordés : les études, les modalités d'insertion professionnelle, et, enfin, la vie familiale.

111 - Les études

Toutes les femmes interrogées ont un dernier enfant né, à quelques mois près, au cours de l'année 1998 et âgé de douze ans au moment de l'enquête. De même que la taille de la fratrie, l'âge des femmes, mais également la date à laquelle elles ont terminé leurs études, diffèrent. Les trois quarts des femmes (76 %) ont achevé leurs études au plus tard en 1990, et près de la majorité d'entre elles, entre 1985 et 1990 (47 %). La poursuite des études après la naissance du premier enfant est peu fréquente. Elle apparaît exceptionnelle après la naissance du dernier enfant : seules 25 femmes, soit moins de 1 % des effectifs interrogés, annoncent avoir terminé leurs études après 1998.

Graphique 4 - La date de fin des études

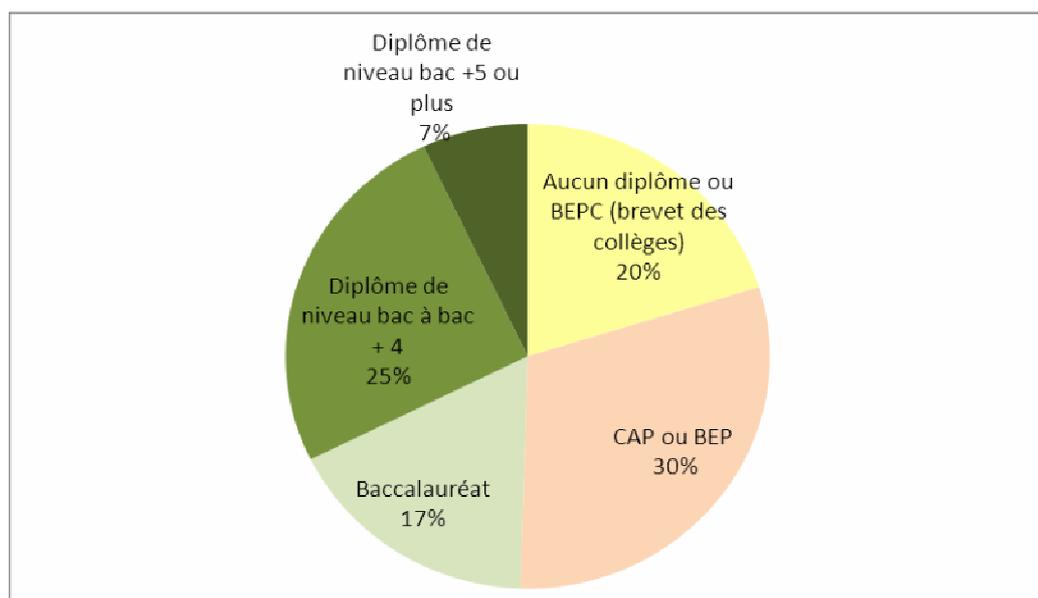


Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
Champ : 3 005 femmes interrogées

En considérant le diplôme le plus élevé obtenu avant l'arrivée du premier enfant, la population des femmes interrogées se partage de façon très équitable entre les bachelières et les non bachelières.

- Les non bachelières (50 % des effectifs) sont principalement titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel court (30 %). Toutefois, une femme sur cinq (20 %) n'a, avant la naissance du premier enfant, si ce n'est à la date de l'enquête, aucun diplôme ou uniquement le brevet des collèges.
- Une part non négligeable des bachelières ont arrêté leurs études au baccalauréat ou ont débuté des études supérieures sans succès (17 % des effectifs). Au final, près d'un tiers des femmes interrogées (32 %) avaient obtenu, avant la naissance de leur premier enfant, un diplôme de l'enseignement supérieur. Toutefois, moins de 10 % des effectifs (7 %) peuvent être considérés comme très diplômés, titulaires d'un diplôme de niveau minimum bac+5.

Graphique 5 - Le niveau de diplôme initial



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
Champ : 3 005 femmes interrogées

112 - Les modalités d'insertion professionnelle

★ Actives et inactives

Près d'une femme sur cinq se déclare inactive au moment de la première grossesse : étudiante ou, plus souvent, femme au foyer. Cette dernière situation ne concerne toutefois qu'une femme sur dix (11 %). Un peu plus de 80 % des femmes (83 %) sont actives : près des trois quarts des femmes travaillent en effet (74 %), auxquelles s'ajoutent 9 % de femmes se déclarant au chômage, indemnisé ou non. Le pourcentage de femmes qui cherchent un emploi est même supérieur et atteint 12 %, soit 9 % de chômeuses et 3% de femmes recherchant un emploi sans toutefois se déclarer chômeuses.

Tableau 6 - La situation par rapport à l'emploi pendant la première grossesse

Lorsque vous attendiez votre premier enfant, quelle était votre situation par rapport à l'emploi ?	Effectifs	%
Vous travailliez (y compris en alternance)	2 219	74 %
Vous étiez au chômage (indemnisé ou non)	266	9 %
Vous étiez étudiante, ou en formation	179	6 %
Vous étiez au foyer	334	11 %
Vous étiez en invalidité, en congé longue maladie	4	0 %
Non renseigné	2	0 %
Total	3 005	100 %

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

La majorité des femmes qui ne travaillent pas, - chômeuses, étudiantes ou au foyer au moment de la première grossesse -, ont néanmoins travaillé, à un moment ou à un autre, de façon plus ou moins prolongée, depuis la fin de leurs études. Au final, au moment de la première grossesse, neuf femmes sur dix (89 %) travaillent ou ont déjà travaillé depuis la fin de leurs études. Seule une femme sur dix n'a jamais travaillé : l'insertion sur le marché du travail avant la première naissance constitue une règle largement dominante.

Tableau 7 - L'insertion professionnelle entre la fin des études et la première naissance

Lorsque vous attendiez votre premier enfant,...	Effectifs	%
Vous travailliez (y compris en alternance)	2 219	74 %
Vous ne travailliez pas, mais vous aviez déjà travaillé depuis la fin de vos études	453	15 %
Vous ne travailliez pas et vous n'aviez pas travaillé depuis la fin de vos études	331	11 %
Non renseigné	2	0 %
Total	3 005	100 %

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

★ Les emplois occupés avant la première naissance

Étudions maintenant les emplois des 2 672 femmes qui ont travaillé à un moment ou à un autre avant la première naissance, que ces femmes occupent ou non un emploi durant leur première grossesse. Les emplois décrits sont ceux occupés durant la première grossesse pour les femmes qui travaillent à ce moment-là, auxquels s'ajoutent ceux occupés précédemment pour les femmes qui sont alors chômeuses ou inactives.

Le pourcentage de femmes non salariées, installées à leur compte ou chefs d'entreprise, est minime (3 % des femmes ayant occupé ou occupant un emploi avant la première naissance). La quasi-totalité des femmes déclarent un emploi salarié. Plus des deux tiers (70 %) ont bénéficié, avant la naissance de leur premier enfant, d'un emploi stable, dans le cadre d'un CDI ou comme titulaire de la fonction publique. Un quart des femmes (26 %) annoncent travailler pendant leur première grossesse ou avoir travaillé précédemment dans le cadre d'un contrat précaire : CDD, intérim, saisonnier... Au final, sur les 2 672 femmes déclarant avoir travaillé pendant la première grossesse ou précédemment à un moment ou à un autre après la fin de leurs études, une femme sur cinq (20 %) n'a jusqu'alors jamais travaillé dans le cadre d'un contrat stable (CDI ou en tant que titulaire de la fonction publique).

Près de 80 % des femmes qui ont travaillé avant la première naissance déclarent un emploi à temps plein. À l'inverse, seule une femme sur dix (12 %) annonce un temps partiel de moins d'un mi-temps. En l'absence d'enfant à cette étape de leur trajectoire, on peut supposer que les temps partiels, notamment très réduits, sont rarement souhaités et révèlent principalement des difficultés d'insertion professionnelle. D'ailleurs la majorité des femmes qui déclarent un temps partiel avant la première naissance (56 %) auraient souhaité travailler davantage.

On retiendra enfin qu'au démarrage de leur carrière, les femmes n'ont qu'exceptionnellement des responsabilités d'encadrement : 84 % d'entre elles déclarent n'avoir eu alors aucun salarié sous leurs ordres.

Tableau 8 - Les emplois occupés avant la 1^{ère} naissance

Quel était votre contrat de travail ?	Effectifs	%
CDI ou titulaire de la fonction publique	1 873	70 %
Salarié avec un autre contrat	685	26 %
<i>Dont n'a jamais eu de contrat stable depuis la fin des études</i>	<i>531</i>	<i>20 %</i>
A votre compte ou dirigeant d'entreprise	82	3 %
Ne se souvient plus	32	1 %
Est-ce que vous travailliez...	Effectifs	%
A temps plein	2 123	79 %
A temps partiel	550	21 %
<i>Dont à moins d'un mi-temps</i>	<i>330</i>	<i>12 %</i>
Dans l'exercice de cet emploi, aviez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ?	Effectifs	%
Non, aucun	2 243	84 %
Oui, moins de 10 personnes	368	14 %
Oui, plus de 10 personnes	62	2 %
Total	2 672	100 %

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 672 femmes qui travaillaient durant la première grossesse, ou avaient précédemment travaillé depuis la fin de leurs études

Parmi les seules salariées, la quasi-totalité (94 %) n'a qu'un employeur. Il s'agit dans les deux tiers des cas (66 %) d'une entreprise du secteur privé. Toutefois, une salariée sur quatre (25 %) a ou avait précédemment pour employeur la fonction publique et a connu, pour une partie en tous cas (les titulaires), la garantie de la sécurité de l'emploi avant la naissance du premier enfant. Retenons enfin que les femmes se répartissent presque équitablement entre les employeurs de 100 salariés et plus (36 %), ceux de 10 à 99 salariés (35 %), au détriment des plus petits employeurs de moins de 10 salariés (27 %).

Tableau 9 - Les employeurs avant la première naissance

Aviez-vous plusieurs employeurs ?	Effectifs	%
oui	140	5 %
non	2 442	94 %
Non renseigné	7	< 1 %
Votre employeur était-il...	Effectifs	%
La fonction publique	638	25 %
Une entreprise du secteur public (La Poste...)	130	5 %
Une entreprise du secteur privé ou une association	1 710	66 %
Un particulier ou plusieurs particuliers	113	4 %
Quelle était la taille de votre établissement ?	Effectifs	%
Moins de 10 salariés	695	27 %
Entre 10 et moins de 100 salariés	917	35 %
De 100 salariés ou plus	943	36 %
NSP	55	2 %
Total	2 590	100 %

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 590 femmes qui travaillaient comme salariées durant leur première grossesse, ou avaient été salariées précédemment depuis la fin de leurs études

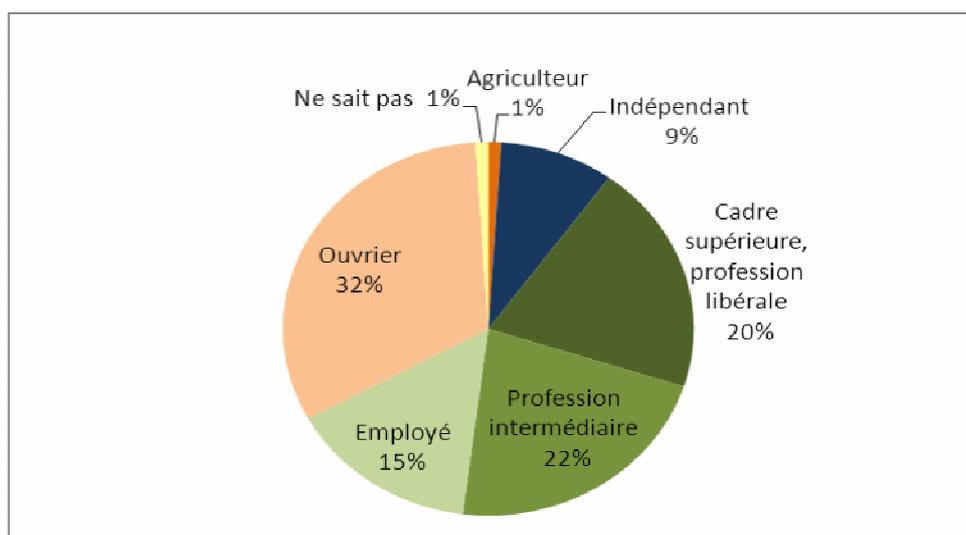
113 - La vie familiale

Les données relatives à la vie familiale avant la première naissance concernent essentiellement le conjoint. Seules 6 % des femmes déclarent vivre seule : la présence d'un conjoint durant la première grossesse est une règle quasi-générale. Ce conjoint travaille dans la plupart des couples (92 % des couples) et, en tous cas, plus fréquemment que les femmes elles-mêmes qui, pour rappel, ne sont alors que 74 % à travailler. Un premier décalage existe déjà entre les trajectoires professionnelle des conjoints : l'homme est plus souvent actif occupé que la femme avant la première naissance.

Des professions déclarées pour les conjoints qui travaillent, on retiendra que, respectant la division sexuelle du travail à l'œuvre sur le marché de l'emploi, un tiers d'entre eux sont ouvriers (32 %) contre seulement 15 % d'employés, et un quart de professions intermédiaires (22 %). On soulignera également qu'un homme sur cinq occupe un emploi de cadre au moment de la première naissance.

Un second décalage s'observe entre les femmes et leurs conjoints : celui du niveau de rémunération. Dans les 2 018 couples où homme et femme travaillent au moment de la naissance du premier enfant, 20 % des femmes font état d'une rémunération similaire à celle de leur conjoint. Seules 14 % des femmes déclarent disposer alors d'un salaire supérieur à celui de leur conjoint ; par contre, près des deux tiers annoncent que leur conjoint obtenait une rémunération supérieure à la leur.

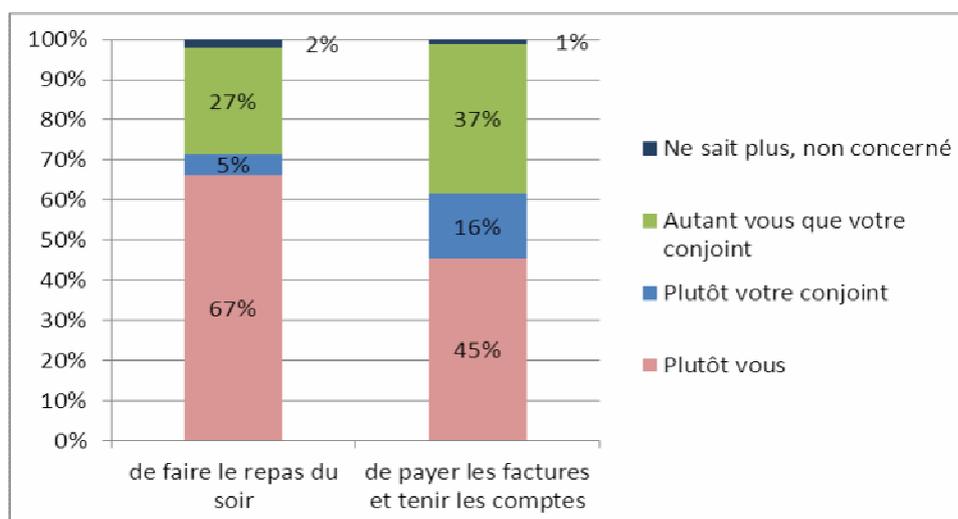
Graphique 10 - La profession du conjoint à la naissance de l'aîné



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 2 587 conjoints qui travaillent à la naissance du premier enfant

Lié sans doute à une implication professionnelle plus fréquente, mais également à un niveau de rémunération plus élevé des hommes, la prise en charge du travail domestique avant la première naissance paraît attribuée de façon privilégiée aux femmes. Les deux tiers des femmes (67 %) déclarent ainsi que durant leur première grossesse la préparation du repas du soir est plutôt assurée par elles. Mais la répartition des tâches entre les conjoints dépend grandement de la tâche considérée. Le paiement des factures et la tenue des comptes semblent faire l'objet d'une répartition plus égalitaire : moins de la moitié des femmes déclarent que cette tâche leur revenait plutôt, alors que, dans plus d'un tiers des couples (37 %), elle revenait autant à la femme qu'à l'homme. Toutefois, en l'absence d'enfant, le poids du travail domestique et familial avant la première naissance reste encore limité.

Graphique 11 - Le partage des tâches domestiques avant la naissance du premier enfant avant la naissance de votre premier enfant, qui se chargeait ...



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 2 824 femmes qui vivent en couple à la naissance du premier enfant

12 - Les adaptations réalisées pour la naissance des premiers enfants

Ce deuxième paragraphe analyse les adaptations opérées pour les aînés. Il donne quelques éléments sur l'activité des femmes entre la naissance des premiers enfants et de celui né en 1998. Ces éléments ne sont qu'indicatifs, dans la mesure d'une part où le questionnaire était centré sur le comportement des femmes à la naissance du dernier enfant, d'autre part où les ruptures d'activité réalisées par les mères interrogées avant la naissance du dernier dépendent aussi du nombre d'enfants. Le questionnaire a ainsi permis de repérer si les femmes s'étaient ou non arrêtées de travailler, ou si elles avaient réduit leur activité professionnelle, pour un de leurs aînés (ou pour leur aîné si elles n'ont que deux enfants). Le cas échéant, le rang du ou des enfants concernés est connu. Ces éléments permettent donc principalement d'analyser si les femmes s'étaient ou non déjà arrêtées de travailler pour un de leur enfant, avant 1998. Ils seront ensuite utilisés dans la dernière partie du rapport, pour mesurer les durées totales d'interruption d'activité professionnelle lors de la naissance des enfants.

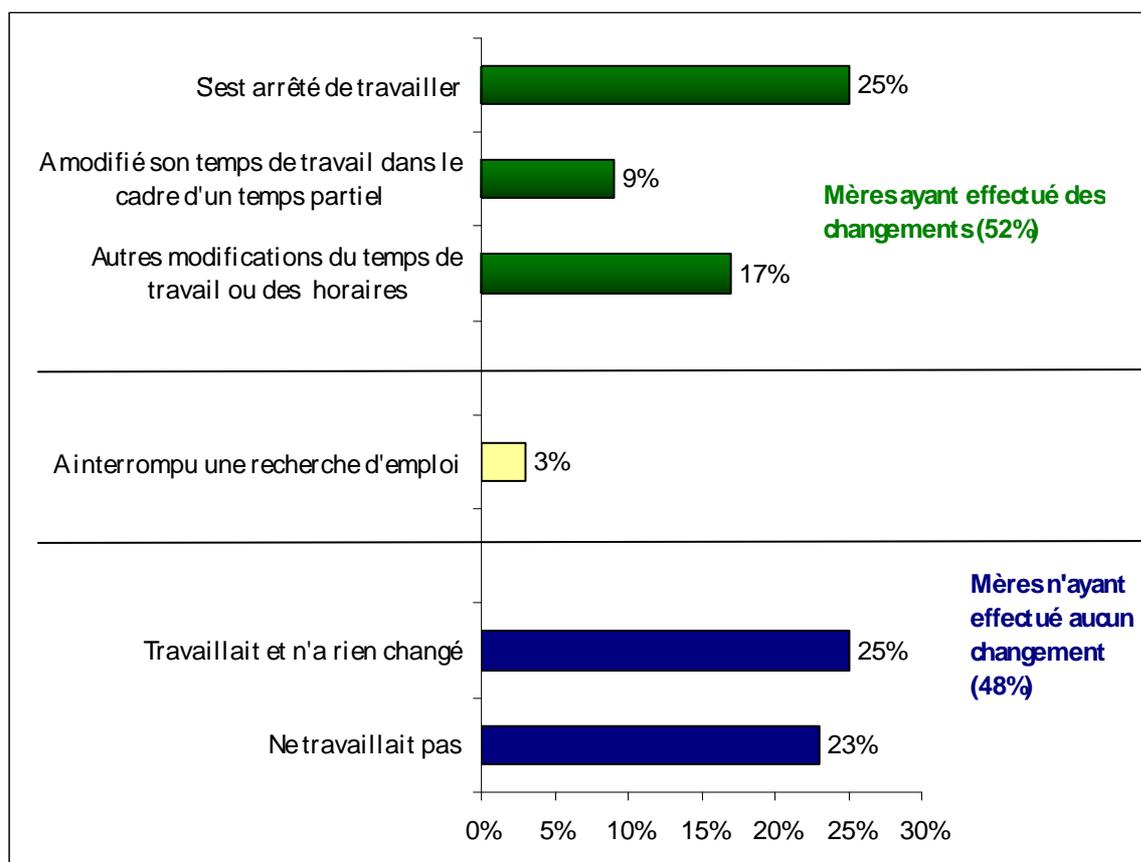
121 - Des adaptations fréquentes pour les aînés

Avant la naissance de l'enfant né en 1998, le tiers des femmes avaient déjà connu des modifications de leur activité professionnelle pour s'adapter à la naissance de leurs enfants. Plus précisément, le quart s'était arrêté de travailler pour un de ses enfants, presque une sur dix était passée à temps partiel. A ces mères de familles, peuvent s'ajouter 17 % de femmes qui, sans passer à temps partiel, avaient fait évoluer leur poste de travail pour avoir des horaires plus compatibles avec leur statut de mère.

Les femmes qui n'avaient réduit leur activité professionnelle pour l'arrivée de l'enfant né en 1998, se partagent entre celles qui travaillaient et ont continué sans changement, et celles qui étaient inactives à l'arrivée des enfants, et le sont restées¹⁵.

¹⁵ Le questionnaire s'intéressait principalement aux réductions d'activité professionnelle lors de la naissance des enfants. Les femmes qui ne travaillent pas avant la naissance de leur (ou leurs) premiers enfants, mais qui ont commencé à travailler entre ces naissances, et 1998, sont comptées dans celles qui étaient inactives à l'arrivée des enfants. Elles sont relativement peu nombreuses : 6 % des femmes interrogées ne travaillaient pas avant la naissance de l'aîné, mais étaient en emploi avant celle du dernier enfant (et ont donc pris un emploi entre la naissance du premier enfant, et celle de l'enfant né en 1998). Elles sont ici comptabilisées dans les femmes restées inactives, dans la mesure où la prise d'emploi ne peut être considérée comme une adaptation réalisée à l'arrivée de l'enfant. Dans la même logique, les mères qui ont augmenté leur temps de travail sont comptabilisées dans les femmes qui n'ont pas modifié leur activité professionnelle.

Graphique 12 - Les modifications de l'activité professionnelle opérées pour les aînés



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Les caractéristiques des femmes selon les modifications de leur activité professionnelle seront étudiées précisément dans un paragraphe suivant, tenant compte également des adaptations réalisées pour le dernier enfant, celui né en 1998. Notons simplement ici que ces modifications dépendent d'abord, bien entendu, du nombre d'enfants. Les comportements des femmes varient également en fonction de leur niveau de diplôme, du type d'emploi occupé avant la naissance, et du montant de leur salaire comparativement à celui de leur conjoint. Ces résultats rejoignent ceux des études déjà réalisées sur l'interruption professionnelle des carrières féminines à l'arrivée de l'enfant. C. Bonnet et M. Labbé¹⁶ montraient par exemple comment, alors même que les femmes les moins qualifiées tendaient à être plus nombreuses à se retirer du marché de l'emploi après la naissance de leurs enfants, la création de l'Allocation Parentale d'Éducation avait encore amplifié les écarts de comportement selon les niveaux de qualification des mères. L'étude réalisée par le Credoc pour la Cnaf en 2006, sur l'impact de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant, observait les mêmes particularités des profils des bénéficiaires d'un Complément Libre Choix d'Activité de rang 2¹⁷.

¹⁶ Bonnet C. Labbé M. [2000] « l'activité des femmes après la naissance du deuxième enfant » Recherches et prévisions n°59

¹⁷ Chauffaut D., Olm C. Simon M-O [2006] « Appréciation de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE) par ses utilisateurs. Services rendus par le dispositif et influence sur le choix du mode de garde », Dossier d'Études, CNAF, n°80

Plus précisément, l'analyse des caractéristiques des femmes actives occupées au moment de la naissance de leur premier enfant selon les modifications de leur activité professionnelle, montre que :

- les mères de 4 enfants ou plus (et qui donc en avaient trois avant la naissance de celui né en 1998), sont très nombreuses, 65 %, à avoir interrompu leur activité professionnelle au moment d'une des naissances des trois premiers. Par ailleurs, lorsqu'elles ont continué à travailler, les mères d'au moins trois enfants ont en général modifié leurs horaires, en particulier dans le cadre d'un temps partiel. Il en résulte que seules 8 % des mères de quatre enfants ou plus ont continué à travailler sans aucune adaptation du poste, contre 18 % des mères de trois enfants et 43 % de celles de deux enfants. Ce constat rejoint la remarque précédente, qui portait sur les limites de l'analyse effectuée dans ce paragraphe : il ne distingue pas le comportement des femmes selon leur nombre d'enfants or, un paragraphe suivant le montrera, les changements se produisent notamment à l'arrivée de l'enfant de rang 2 ;
- La moitié des femmes n'ayant pas d'autres diplômes qu'un BEPC et en emploi avant la naissance de l'aîné, s'est arrêtée de travailler, contre le quart des mères diplômées du supérieur. Les femmes les plus qualifiées sont très nombreuses à avoir modifié leur organisation de travail, sans pour autant passer à temps partiel : c'est le cas de près du tiers, 31 %. Par ailleurs, lorsqu'elles continuent leur activité professionnelle, les femmes les moins diplômées tendent à continuer à même temps de travail. Ce constat s'explique en partie par le fait que beaucoup travaillaient à temps partiel contraint avant la naissance ;
- Les mères travaillant dans la fonction publique sont celles qui, le plus fréquemment, passent à temps partiel. Les femmes qui travaillent dans un secteur par ailleurs féminisé (textile, éducation, santé, social, banque et immobilier) continuent à travailler, sans modification de leur poste, alors que celles qui sont dans un secteur peut-être moins tolérant envers les contraintes des mères de jeunes enfants sont plus nombreuses à interrompre leur activité professionnelle ;
- Enfin, les femmes qui ont continué à travailler sont notamment celles dont le conjoint est relativement peu investi professionnellement (ne travaille jamais plus de 40 heures par semaine), ou a un niveau de rémunération plus faible.

Tableau 13 - Quelques déterminants des adaptations professionnelles des femmes actives lors de l'arrivée des aînés – En pourcentage

	S'est arrêté de travailler	A réduit son temps de travail dans le cadre d'un temps partiel	Autre modification des horaires	Pas de modification	total
Ensemble des femmes en emploi avant les naissances	33	12	22	33	100
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)					
Deux	<u>22</u>	11	<u>24</u>	<u>43</u>	100
Trois	<u>48</u>	14	<i>20</i>	<i>18</i>	100
Quatre ou plus	<u>65</u>	12	<i>16</i>	<i>7</i>	100
Diplôme le plus élevé					
Au plus BEPC	<u>50</u>	<i>7</i>	<i>18</i>	<i>25</i>	100
BEP ou CAP	<u>37</u>	<i>8</i>	21	34	100
Baccalauréat	31	<u>17</u>	19	33	100
Bac +2 à bac +4	<u>24</u>	<u>15</u>	<u>25</u>	<u>36</u>	100
Bac + 5 ou plus	<u>25</u>	<u>19</u>	<u>31</u>	<u>25</u>	100
Salariée de la fonction publique	<u>23</u>	<u>18</u>	20	<u>39</u>	100
Salariée d'un secteur fortement féminisé	<u>26</u>	14	19	<u>41</u>	100
Le conjoint travaille rarement plus de 40 heures par semaine	<u>29</u>	10	24	<u>37</u>	100
Rémunération du conjoint : plus faible que celui de sa femme	<u>21</u>	11	22	<u>46</u>	100

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 308 femmes qui travaillaient à la naissance des aînés

Guide de lecture : l'utilisation des caractères gras indiquent des différences significatives (seuil de 10 %) ¹⁸ entre les réponses de la ligne considérée et celles de l'ensemble. Les caractères soulignés montrent des écarts positifs, les caractères italiques des écarts négatifs. Par exemple, 65 % des mères de 4 enfants ou plus ont interrompu leur activité. Elles sont significativement plus nombreuses dans ce cas que l'ensemble de celles en emploi à l'arrivée des enfants (33 %).

122 - Une trajectoire ensuite stable avant la naissance du dernier

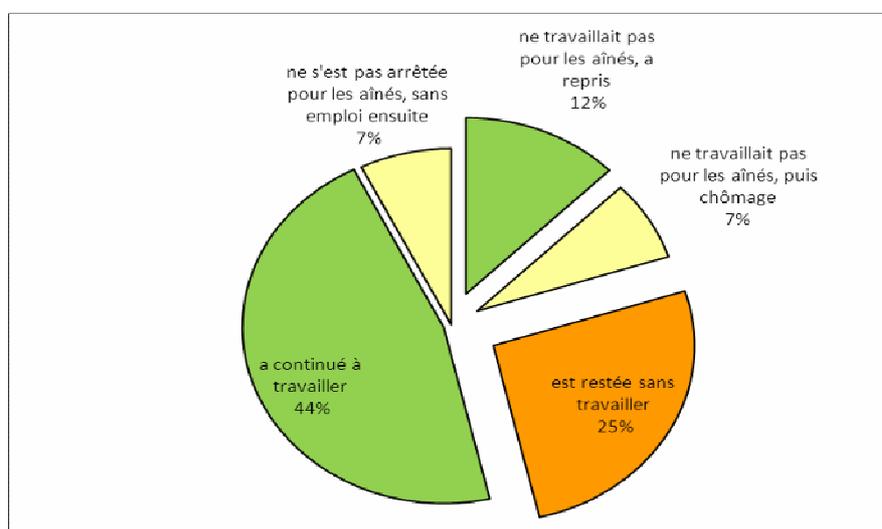
Après la naissance des aînés, et avant celle du dernier, les trois quarts des femmes n'ont pas modifié leur situation professionnelle : le quart ne travaillait pas après la naissance de l'avant dernier enfant et n'a pas repris ensuite, la moitié des femmes ne se sont pas arrêtées de travailler jusqu'à la naissance du dernier.

¹⁸ Le seuil de 10 % a été choisi car de nombreux résultats sont fournis sur une partie de l'échantillon, avec des effectifs parfois relativement faibles. Un seuil de significativité trop faible conduirait à considérer comme non significatifs des écarts qui le seraient avec un échantillon un peu plus important. Lorsque les résultats sont donnés sur les 3 000 femmes, les écarts mis en évidence sont quasiment tous significatifs au seuil de 1 %.

En particulier celles qui ne travaillaient pas pour les enfants précédents (parce qu'elles étaient inactives avant les naissances, ou parce qu'elles avaient interrompu leur trajectoire professionnelle lors de l'arrivée des enfants), sont, le plus souvent, restées en dehors de l'emploi au moins jusqu'à la naissance du dernier. Plus précisément :

- Parmi les femmes qui ne travaillaient pas avant la naissance de l'aîné, seules 28 % avaient repris un emploi avant la naissance du dernier. 15 % étaient au chômage et près des deux tiers, 58 %, sont restées inactives.
- Le comportement des femmes qui travaillaient avant les premières naissances, mais qui s'étaient arrêtées pour un des aînés, est plus diversifié : elles sont ainsi relativement nombreuses, 41 %, à avoir repris une activité professionnelle. 18 % ont d'ailleurs repris chez le même employeur qu'à la naissance de l'aîné, 13 % ont changé d'employeur. 13 % étaient au chômage avant la naissance du plus jeune, ce qui peut indiquer des difficultés d'insertion professionnelle après l'interruption liée à la naissance des premiers enfants, presque la moitié, 46 %, sont restées inactives au moins jusqu'à la naissance du dernier enfant.
- Presque neuf femmes sur dix, 89 % de celles qui ne s'étaient pas arrêtées pour les aînés, travaillent toujours avant la naissance du dernier. 85% sont toujours chez le même employeur qu'avant la naissance de l'aîné, 4 % ont changé d'entreprise. 8 % (soit 4 % de l'ensemble des mères interrogées), avaient repris après leur congé maternité pour les enfants précédents, mais ont interrompu leur trajectoire professionnelle avant la naissance de l'enfant né en 1998. 5 % ont perdu leur emploi, et étaient au chômage avant la naissance du plus jeune.

Graphique 14 Éléments de trajectoires professionnelles, entre la naissance des aînés et celle du dernier



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 3 005 femmes interrogées

2 - Les adaptations réalisées pour l'arrivée du dernier enfant

21 - La situation avant la naissance du dernier

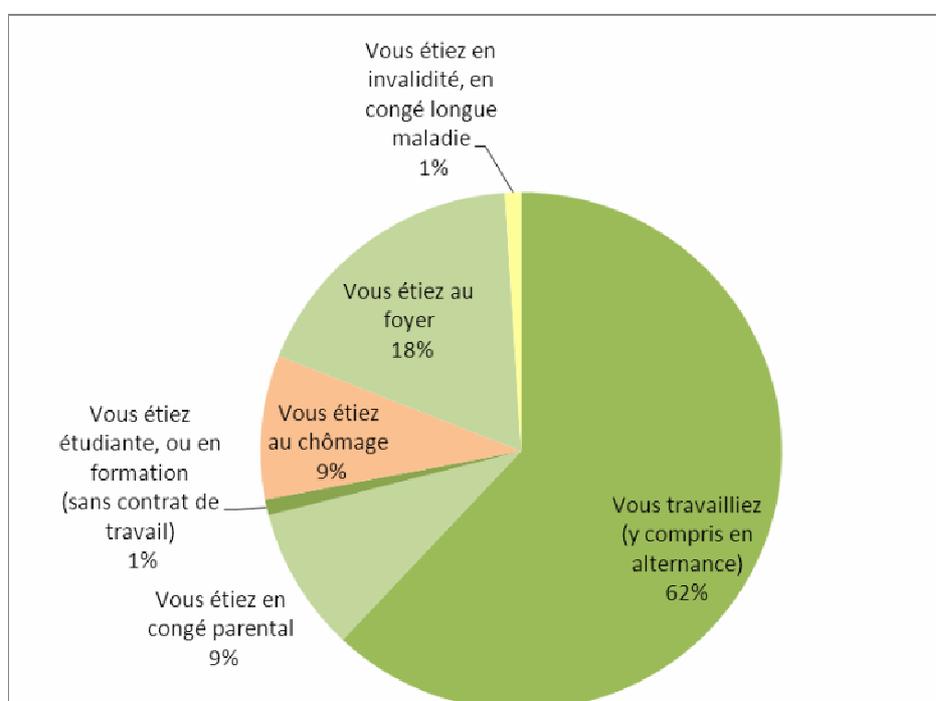
Ce paragraphe fournit des éléments sur la situation professionnelle des femmes avant la naissance du dernier enfant, ainsi que sur la situation familiale. Il compare les situations avant la naissance du dernier, et avant la première naissance.

211 - La situation professionnelle : les deux tiers des femmes travaillent

Un peu plus d'une femme sur 10 ne travaillait pas après la naissance des aînés, mais a repris avant la naissance du dernier. Il en résulte que, bien que la moitié des femmes se soit arrêtée pour la naissance des aînés, la proportion de celles en emploi au moment de l'arrivée du dernier est relativement élevée, de 62 %. Un peu plus du quart des femmes 27 %, sont au foyer.

La part des femmes en emploi, de 74 % au moment de la naissance du premier enfant, qui avait chuté à 50 % après la naissance des aînés, est remontée à 62 % avant la naissance du dernier. Les trois quarts (73 %) des femmes en emploi à la naissance de l'aîné, travaillent à la naissance du dernier. La moitié (52 %) est chez le même employeur, 21 % ont changé d'entreprise. Rappelons que ces chiffres dépendent en premier lieu du nombre d'enfants, et donc du rang de naissance de l'enfant le plus jeune. Ainsi, la part des femmes en emploi avant la naissance du dernier atteint 72 % pour celles ayant eu en tout deux enfants. Elle est de 51% pour les mères de trois enfants, et de 34 % seulement pour celles d'au moins quatre enfants.

Graphique 15 - La situation professionnelle avant la naissance du dernier enfant



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
Champ : 3 005 femmes interrogées

Les caractéristiques des emplois occupés par les femmes qui travaillent avant la naissance du dernier sont donc relativement proches de celles du dernier emploi occupé avant la naissance de l'aîné. En particulier, la part des femmes en CDI n'a pas évolué : 79 % des femmes qui travaillent à la naissance du dernier sont en CDI (78 % de celles qui travaillaient à la naissance de l'aîné).

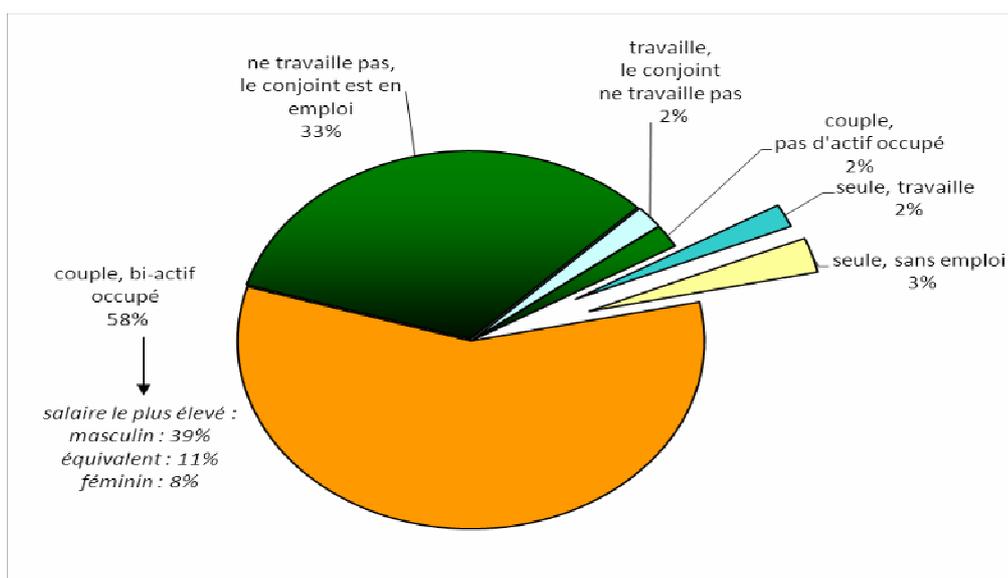
Les femmes en emploi salarié à la naissance du dernier sont cependant plus souvent dans la fonction publique que celles en emploi à la naissance de l'aîné (32 % contre 26 %). Cette évolution s'explique par le constat déjà effectué ci-dessus : les femmes fonctionnaires sont moins nombreuses à s'arrêter de travailler pour la naissance de leurs enfants que les autres mères actives. Le taux de femmes à temps plein a également diminué : 75 % des femmes actives occupées travaillaient à temps plein à la naissance de l'aîné, elles ne sont plus que 64 % dans ce cas à la naissance du dernier. L'évolution s'explique principalement par la hausse du temps partiel choisi : à la naissance de l'aîné 16 % des femmes en emploi travaillaient à temps partiel et déclaraient ne pas souhaiter travailler plus. Cette proportion atteint 29 % avant la naissance du dernier. Le temps partiel contraint (correspondant aux mères à temps partiel déclarant vouloir travailler davantage) n'a que peu évolué, de 9 % à 7 %.

212 - La situation familiale à la naissance du dernier : la quasi-totalité des femmes vivent en couple

94 % des femmes vivaient en couple à la naissance de l'aîné. A la naissance du dernier, 95 % vivent en couple. Pour 96 % de ces femmes, le conjoint avec lequel elle vivait en 1998 était en emploi.

Avant la naissance du dernier, la situation la plus fréquente est celle des femmes vivant en couple dans lequel les deux conjoints travaillent : 58 % sont dans ce cas et, en particulier, 38 % vivaient dans une couple biactif, où leur conjoint avait un salaire plus élevé que le leur. Le tiers ne travaillait pas, mais avait un conjoint en emploi. A noter que 2 % travaillaient, et avaient un conjoint qui n'était pas en emploi. Les autres situations, plus précaires, sont rares. En particulier, 5 % des femmes vivaient dans un ménage sans actif occupé : elles étaient seules et sans emploi (3 %) ou bien ne travaillaient pas et avaient un conjoint également inoccupé (2 %).

Graphique 16 - Situation familiale et professionnelle du couple, avant la naissance du dernier



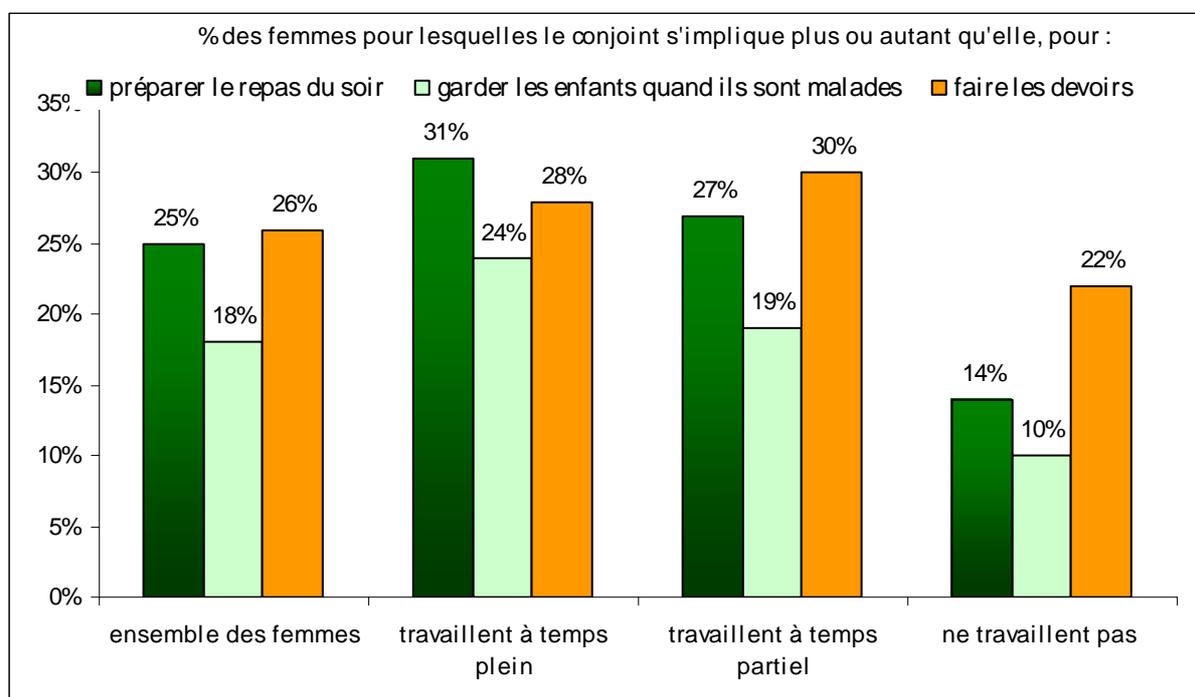
Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 3 005 femmes interrogées

Les écarts entre l'implication des femmes dans la vie familiale et celle des hommes se sont creusés avec l'arrivée de l'enfant : avant la naissance de l'aîné, 32 % des conjoints s'impliquaient au moins autant que leur épouse dans la préparation du repas du soir. Ils ne sont plus que 24 % dans ce cas avant la naissance du dernier. Cette évolution s'explique en partie par le retrait de l'activité professionnelle d'un certain nombre de femmes (l'implication des hommes diminuant avec celle des femmes dans la vie professionnelle), mais est également liée à la naissance des enfants. Le nombre de pères s'impliquant autant que leur épouse dans la préparation du repas du soir est ainsi moins élevé avant la naissance du dernier qu'avant la naissance du premier, y compris à même situation par rapport à l'emploi et au temps de travail de leur épouse. Ainsi, lorsque la femme travaille à temps plein, 38 % des hommes participaient à la préparation du repas du soir avant la naissance du premier, contre 32 % avant la naissance du dernier. Lorsque la femme travaille à temps partiel, le taux d'implication des pères passe de 33 % à 27 %. Lorsque la femme ne travaille pas, il varie de 17 % à 14 %.

L'implication des pères pour payer les factures et tenir les comptes reste plus élevée, et ne varie pas avec la naissance des premiers enfants : 53 % des pères s'impliquaient avant la naissance du premier, ils sont 51 % à le faire avant la naissance du dernier.

Enfin, à la naissance du dernier, seuls 18 % des pères gardaient les enfants quand ils étaient malades au moins autant que leur femme, et 26 % les aidaient à faire leur devoir. Là encore, cette implication varie notamment en fonction de la position par rapport à l'emploi des femmes.

Graphique 17 - Implication des pères dans les tâches familiales avant la naissance du plus jeune, selon l'activité professionnelle des mères



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 2 864 femmes étant en couple à la naissance du dernier enfant

22 - Les adaptations professionnelles liées à la naissance du dernier enfant

Ce paragraphe fait le point sur le comportement des femmes après la naissance du dernier enfant. Il décrit ensuite les caractéristiques des femmes qui, d'une part sont au foyer après la naissance, d'autre part sont passées à temps partiel et enfin, sont restées en activité. Il revient en particulier sur leurs motivations, et le cadre du changement d'activité (congé parental ou non) et sur les modes de garde utilisés par les femmes actives.

221 - Les adaptations professionnelles : près des deux tiers des femmes sont au foyer

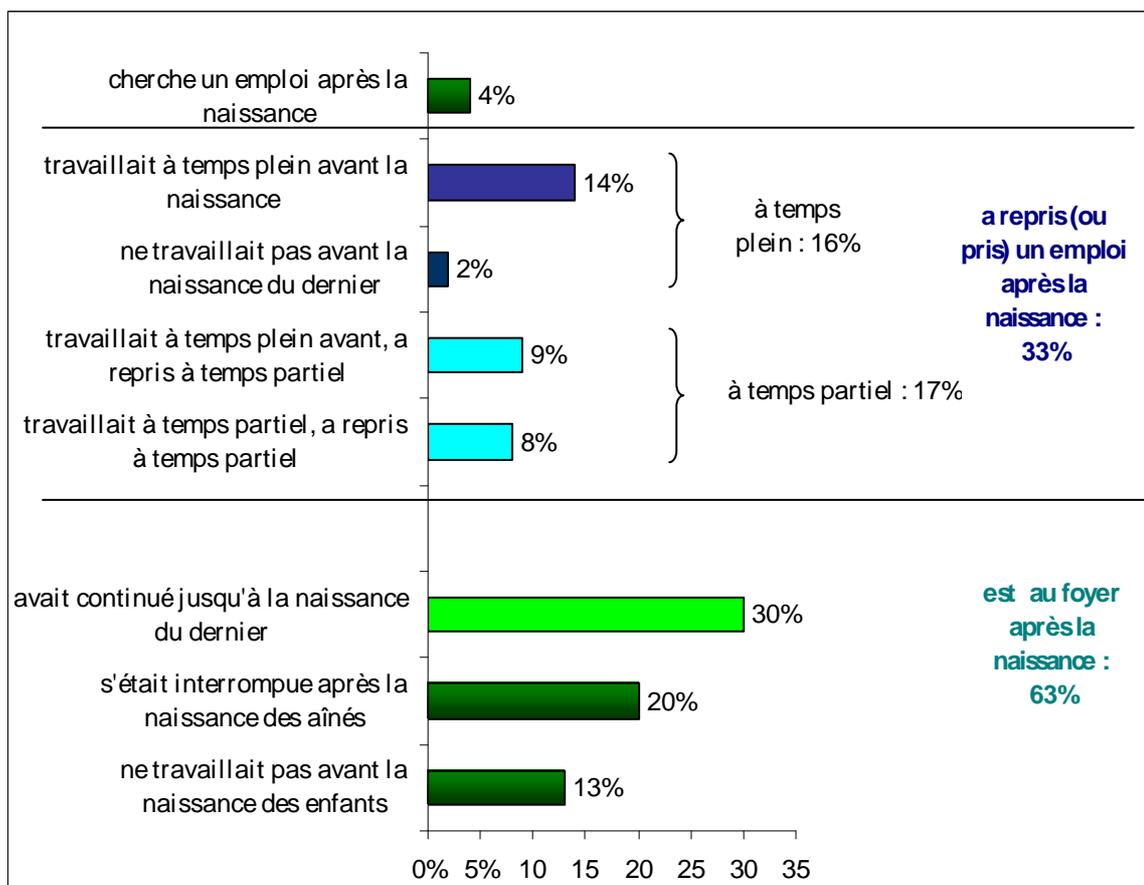
A la fin du congé maternité après la naissance du dernier enfant, 59 % des femmes sont au foyer. 37 % seulement ont repris une activité professionnelle, dont la moitié à temps partiel. 4 % ont cherché un emploi.

Parmi les 1 102 femmes ayant pris, ou repris un emploi dans les 6 premiers mois après la naissance¹⁹, 11 % se sont finalement arrêtées avant les 3 ans de l'enfant. Au total, 63 % des femmes sont au foyer suite à la naissance de leur dernier enfant. De même, le tiers des femmes ayant repris après leur congé maternité, ont ensuite diminué leur temps de travail avant les 3 ans de l'enfant. Au total, 17 % des femmes travaillaient à temps partiel avant les 3 ans du dernier enfant.

Parmi les femmes qui sont au foyer après la naissance du dernier enfant, environ la moitié, 30 % de l'ensemble des mères interrogées, avaient travaillé jusqu'à la naissance du dernier enfant. De même, la moitié des femmes ayant repris à temps partiel travaillaient déjà à temps plein avant la naissance du dernier.

¹⁹ A noter que la plupart de ces femmes travaillaient avant la naissance, se sont arrêtées notamment dans le cadre d'un congé maternité, puis ont repris leur emploi. Sur les 1 072 femmes mères qui ont pris un emploi dans les 6 premiers mois de l'enfant né en 1998, 71 (7 %), ne travaillaient pas avant la naissance de l'enfant

Graphique 18 - La situation professionnelle des femmes après la naissance du dernier enfant, en fonction de leur situation avant la naissance



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 3 005 femmes interrogées

222 - Les femmes au foyer après la naissance du dernier enfant

❖ L'interruption de trajectoire : le plus souvent pour le deuxième enfant

Les deux tiers des femmes sont donc au foyer après la naissance de leur dernier enfant. Parmi elles :

- un peu moins de la moitié, 47 %, ont travaillé jusqu'à la naissance du dernier ;
- le tiers, 32 %, s'étaient arrêtées pour un aîné ;
- 21 % n'avaient jamais travaillé.

Ces chiffres sont proches de ceux observés par d'autres enquêtes. L'enquête « histoire de vie et construction des identités », menée par l'INSEE en 2003, montrait ainsi que 20 % des mères au foyer, n'avaient jamais travaillé²⁰.

²⁰ H. Garner, D. Meda, C. Senik [2005] « conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages », Travail et Emploi n°102

Sans encore entrer dans le détail des déterminants de l'interruption professionnelle, qui fera l'objet d'un paragraphe suivant, il est important de noter le poids important du nombre d'enfants : 58 % des femmes qui ne travaillaient plus après la naissance du dernier, et qui n'ont que deux enfants, sont restées en activité jusqu'à cette dernière grossesse. Cette proportion tombe au tiers pour les femmes qui ont trois enfants et n'est que du quart de celles ayant 4 enfants ou plus.

Tableau 19 - Éléments de trajectoire des femmes qui ne travaillaient pas après la naissance du dernier enfant, selon le nombre d'enfants

	Ne travaillait pas avant la première naissance	S'est arrêtée pour les aînés	S'est arrêtée pour le dernier	Total	% de femmes ne travaillant pas après la naissance du dernier
Ensemble des femmes ne travaillant pas après la naissance du dernier	21	32	47	100	63
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)					
Deux	18	24	58	100	55
Trois	23	39	38	100	73
Quatre ou plus	31	44	25	100	82

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 1 904 femmes ne travaillant pas après la naissance du dernier enfant ou qui se sont arrêtées avant les trois ans.

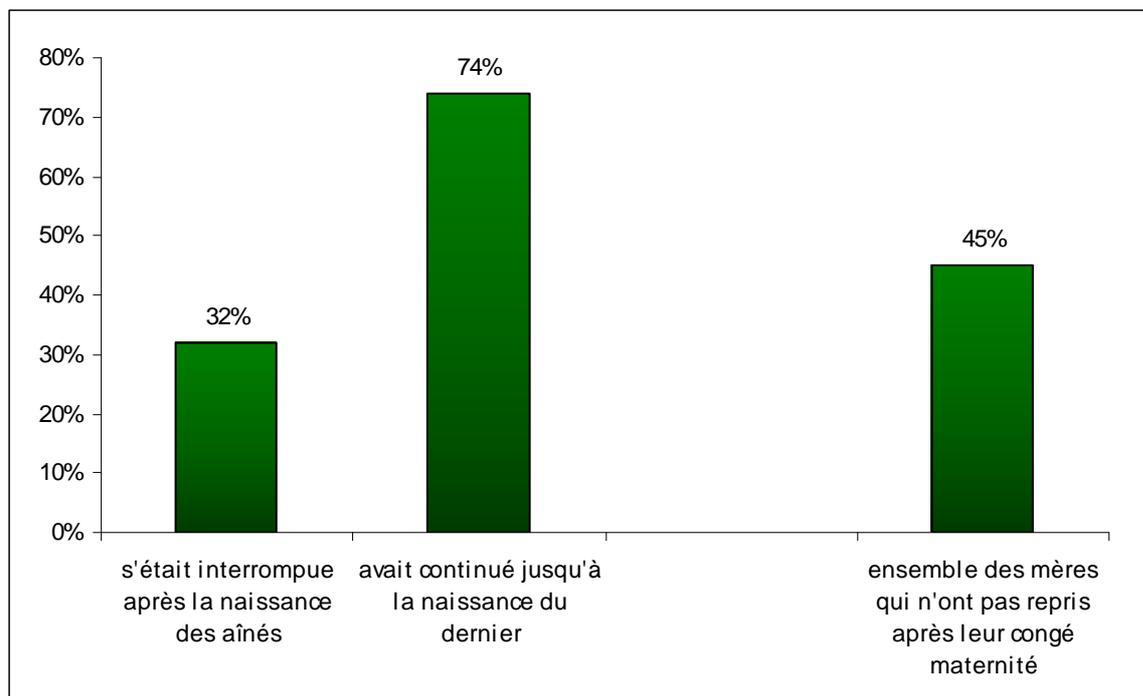
Guide de lecture : les pourcentages des premières colonnes sont calculées sur la base des femmes qui n'ont pas repris un emploi après leur congé maternité (ou qui se sont arrêtées dans les trois premières années de l'enfant). Ceux de la dernière colonne sont calculés sur la base de l'ensemble des mères interrogées.

Le lien entre le nombre d'enfants et la trajectoire des femmes qui ne travaillaient pas après la naissance du dernier enfant montre que les mères qui arrêtent de travailler le font le plus souvent pour leur deuxième enfant. En effet, parmi les femmes qui travaillaient avant la naissance du premier, et qui ont interrompu leur trajectoire professionnelle suite à l'arrivée des enfants, 21 % se sont arrêtées dès le premier, 52 % après la deuxième naissance et 27 % ont attendu l'arrivée du troisième pour interrompre leur activité.

❖ **Selon leurs déclarations, 45 % des femmes ayant interrompu leur trajectoire professionnelle après la naissance du dernier, l'ont fait dans le cadre d'un congé parental**

45 % des femmes au foyer après la naissance du dernier ou qui ont arrêté leur activité avant les trois ans du dernier enfant, ont déclaré être en congé parental. Cette proportion est de 74 % parmi les mères qui avaient travaillé jusqu'à la naissance du plus jeune, de 32 % parmi celles qui s'étaient arrêtées pour un enfant précédent. Ce chiffre doit être cependant considéré avec précaution : il est fondé sur les déclarations des mères interrogées, qui peuvent ne pas se souvenir du cadre précis de l'interruption, ou avoir mal identifié ce qu'était le congé parental. Autant que possible, la cohérence des réponses a été testée et la variable corrigée mais des erreurs de déclaration peuvent subsister.

Graphique 20 - Les femmes en congé parental après la naissance du dernier, selon le moment où elles ont interrompu leur trajectoire - % de femmes en congé parental après la naissance du dernier



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 1 904 femmes qui étaient au foyer après la naissance du dernier enfant, ou qui se sont arrêtées avant les trois ans de l'enfant.

❖ **La décision d'arrêter de travailler a été prise tôt, pour des raisons d'organisation ou financières**

Pour les femmes en emploi avant la dernière naissance et qui se sont ensuite interrompues, la décision a été prise relativement tôt : seul le tiers d'entre elles a pris sa décision après la naissance de l'enfant, presque la moitié, 45 %, l'ont décidé pendant la grossesse. 22 % des femmes avaient même prévu de s'arrêter avant d'être enceinte de leur dernier enfant. Cette proportion n'est pas plus élevée parmi les mères qui s'étaient déjà arrêtées pour la naissance d'un aîné. Elle est en revanche particulièrement importante, de 38 %, pour les femmes qui avaient réduit leur temps de travail pour un enfant précédant.

Interrogées sur les raisons pour lesquelles elles se sont arrêtées de travailler, les femmes qui étaient en emploi avant la naissance de l'enfant, mentionnent d'abord l'intérêt de l'enfant. Cette réponse, qu'elle soit ou non le motif principal de l'interruption d'activité, est celle qui a posteriori apparaît naturelle aux mères interrogées. 57 %, des femmes qui se sont arrêtées de travailler déclarent l'avoir fait principalement pour leurs enfants, 76 % évoquent ce motif parmi les deux principaux.

Les autres raisons expliquant l'arrêt d'activité sont relativement diversifiées : 29 % des mères concernées évoquent des questions d'organisation, 27 % des raisons financières et 21 %, mentionnent l'absence de mode de garde possible.

Tableau 21 - Les motifs d'interruption de l'activité après la naissance du dernier enfant

	En premier	En premier ou en second
C'était la meilleure solution pour vos enfants	57 %	76 %
C'était trop compliqué pour votre organisation familiale de continuer à travailler	10 %	29 %
C'était la solution la plus intéressante financièrement	11 %	27 %
Il n'y a avait pas d'autre solution, par exemple pas de mode de garde disponible	9 %	21 %
Pas de raison particulière, ne sait pas	3 %	3 %
Pas le choix, licenciement, fin de contrat...	1 %	2 %
Problème de santé	2 %	2 %
Mutation, déménagement du conjoint	2 %	2 %
Autre	5 %	5 %
Total	100 %	167 %

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 1 303 femmes en activité avant la naissance des enfants, au foyer après la naissance du dernier

Les motifs évoqués pour expliquer l'interruption d'activité dépendent du moment de l'arrêt, et du fait de l'avoir pris ou non dans le cadre d'un congé parental. Les femmes qui s'étaient arrêtées lors des naissances précédentes sont ainsi les plus nombreuses à évoquer le manque de mode de garde, mais citent peu les raisons financières. Elles semblent finalement avoir été dans un choix plus contraint que celui des femmes qui ont travaillé jusqu'à l'arrivée du plus jeune.

Ces dernières ont souvent pu bénéficier d'un congé parental, et probablement également de l'Allocation Parentale d'Éducation, et sont en conséquence nombreuses à mentionner le gain financier du retrait du marché du travail.

Tableau 22 - Les principaux motifs expliquant l'interruption d'activité, selon l'enfant pour lequel la femme s'est arrêtée, et la prise ou non d'un congé parental

	S'était arrêtée pour		Congé parental	
	Un aîné	Le dernier	Non	Oui
C'était la meilleure solution pour vos enfants	68	79	67	81
C'était trop compliqué pour votre organisation familiale de continuer à travailler	27	29	25	31
C'était la solution la plus intéressante financièrement	18	32	16	35
Il n'y a avait pas d'autre solution, par exemple pas de mode de garde disponible	25	18	25	18

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

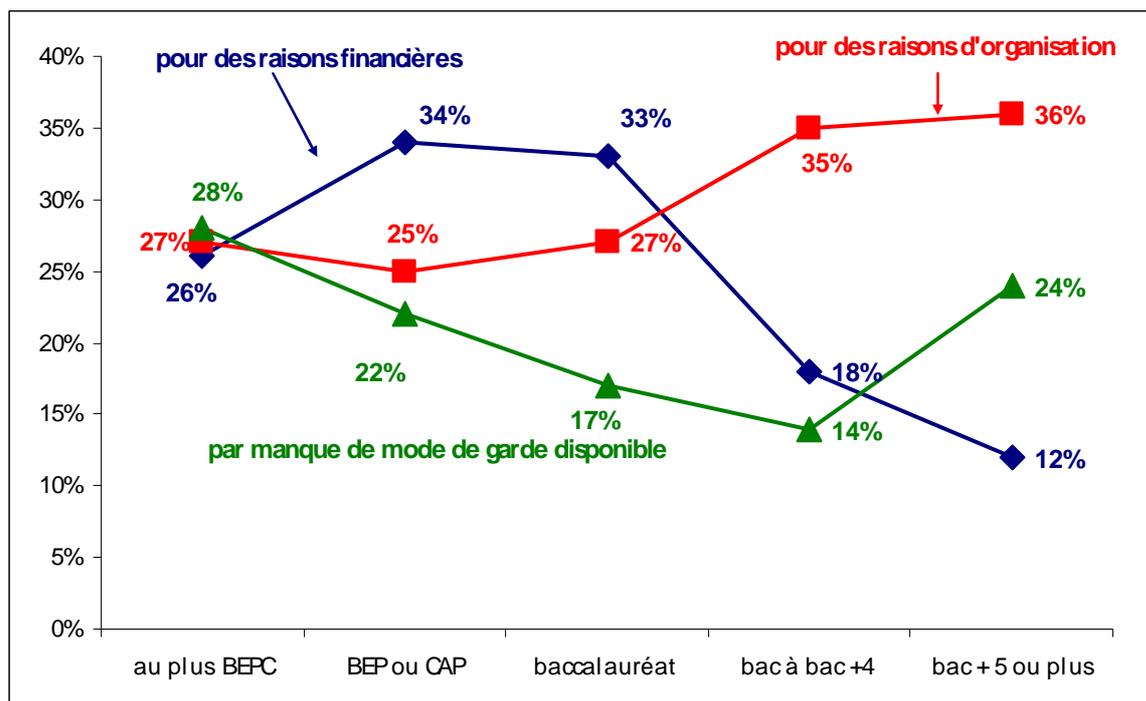
Champ : 1 303 femmes en activité avant la naissance des enfants, au foyer après la naissance du dernier

Enfin, les différents travaux réalisés sur les choix d'activité des mères à la naissance des enfants montraient qu'ils dépendaient du niveau de qualification des mères : le rapport réalisé par le CREDOC pour la CNAF sur les bénéficiaires de la PAJE, concluait à la plus grande prégnance des contraintes financières pour les femmes ouvrières ou employées, alors que le poids des contraintes organisationnelles augmentait avec le niveau de qualification. Les résultats observés ici confirment cette différenciation. Les femmes les moins diplômées mentionnent notamment les contraintes financières et les difficultés à trouver un mode de garde, les femmes les plus diplômées les contraintes organisationnelles.

Plus précisément, les femmes sans diplôme ont cité relativement peu de motifs, ou bien n'ont pas pu donner de raisons précises. Plus que les autres, elles ont cependant évoqué des difficultés pour trouver un mode de garde pour leur enfant. Pour ces mères de famille, le coût des modes d'accueil collectifs tend à être beaucoup plus faible que celui des accueils individuels, et ne pas avoir eu de place dans un établissement collectif peut expliquer leur réponse.

Le poids des raisons financières est très important pour les femmes ayant un niveau BEP / CAP à baccalauréat, alors que les contraintes organisationnelles et le manque de mode de garde sont peu cités. Les raisons financières sont peu citées par les femmes diplômées au moins du bac, et les contraintes d'organisation expliquent fortement leur choix. Les mères ayant un niveau au moins bac + 5 et s'étant arrêtées de travailler pour la naissance des enfants sont peu nombreuses dans notre échantillon (66 femmes interrogées) et les résultats sur ces femmes sont à prendre avec précaution. Le constat qu'elles évoquent plus souvent que les autres, outre les raisons d'organisation, celles de manque de mode de garde, rejoint cependant celui déjà effectué par d'autres études. Ces réponses traduisent probablement les difficultés pour trouver un mode de garde correspondant à leurs contraintes d'organisation.

Graphique 23 - Les motifs expliquant l'interruption d'activité, selon le niveau de formation



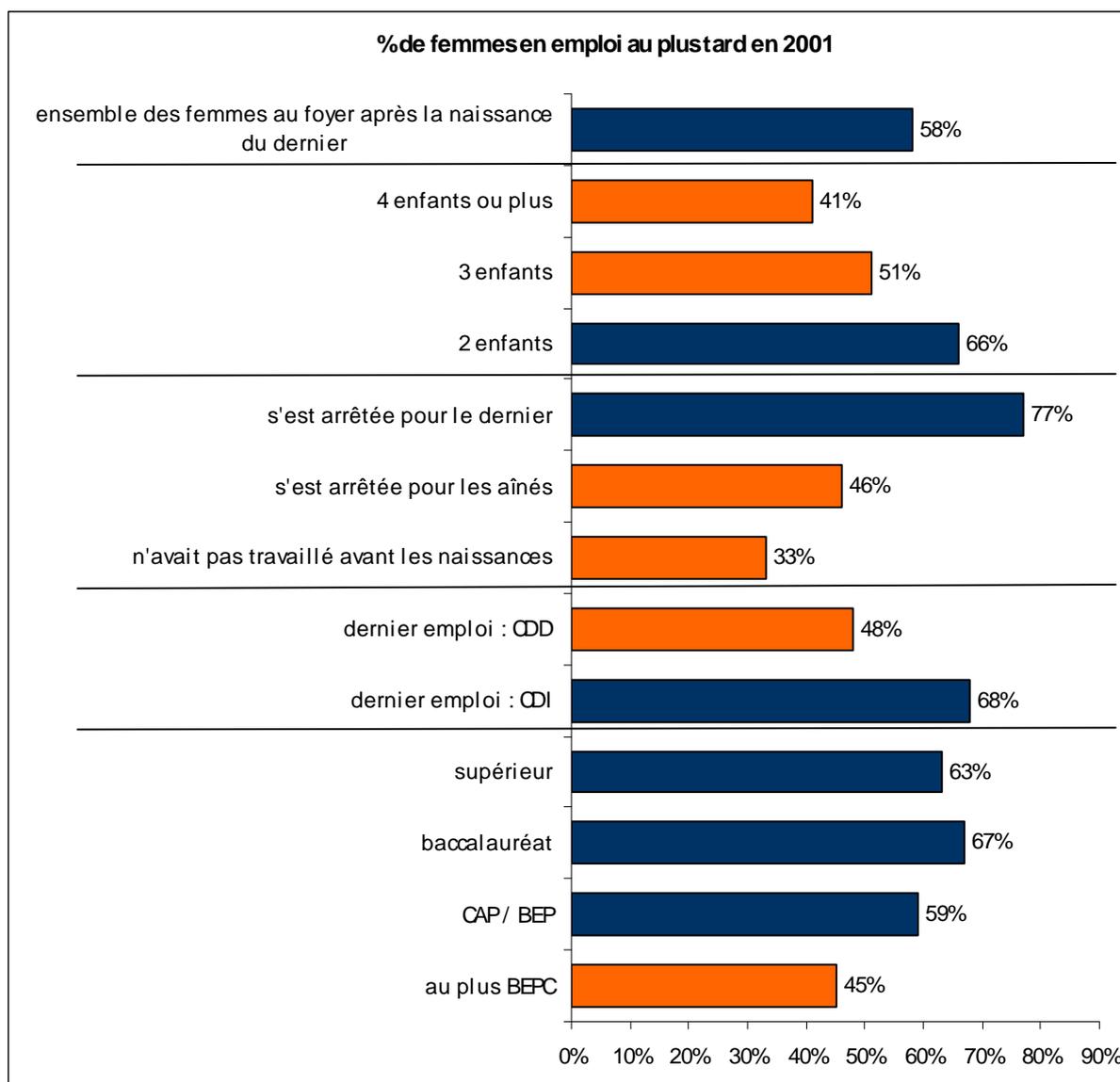
Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 1 303 femmes en activité avant la naissance des enfants, au foyer après la naissance du dernier

La diversité du comportement des femmes dans leur décision de s'arrêter ou non de travailler se lit également à travers la recherche des modes de garde qu'elles ont pu préalablement effectuer : 43 % ont cherché un mode de garde avant de prendre leur décision. Cette proportion atteint 55 % des femmes qui ont travaillé jusqu'à la naissance du plus jeune. Elle est de 36 % parmi celles qui s'étaient arrêtées pour les aînés et de 26 % pour celles qui ne travaillaient pas à la naissance de leur premier enfant. Même pour les mères en dehors de l'emploi, la décision de continuer à ne pas travailler n'a donc pas toujours été une évidence, mais a été réfléchi pour cette dernière naissance.

❖ **Près des deux tiers des mères qui ne travaillaient pas lors de la naissance du dernier ont repris au plus tard en 2001**

58 % des femmes qui étaient au foyer après la naissance du dernier enfant ont repris au plus tard en 2001. Ce taux atteint 77 % de celles qui avaient travaillé jusqu'à la naissance. Il est de 46 % pour les femmes qui sont arrêtées pour un aîné, et 33 % parmi celles qui n'avaient pas travaillé à la naissance des enfants. La part des femmes ayant repris un emploi dépend principalement du nombre d'enfants, et, dans une moindre mesure, du niveau de qualification et du type de contrat du dernier emploi occupé. Les résultats confirment bien ici ceux des enquêtes CREDOC / CNAF [1999], CREDOC / DARES [2003] et de C. AFSA [1996], sur les liens entre précarité et interruption professionnelle lors de la naissance des enfants : les femmes les moins qualifiées, ou celles les plus éloignées de l'emploi stable avant l'arrivée des enfants, sont à la fois les plus nombreuses à rester au foyer, et celles qui ont ensuite le plus de difficultés pour retrouver un emploi.

Graphique 24 - L'activité en 2001 des femmes aux foyers après la dernière naissance



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 1 904 femmes qui ne travaillaient pas après la naissance du dernier enfant, ou qui se sont arrêtées avant les trois ans de l'enfant.

223 - Les femmes à temps partiel après la dernière naissance

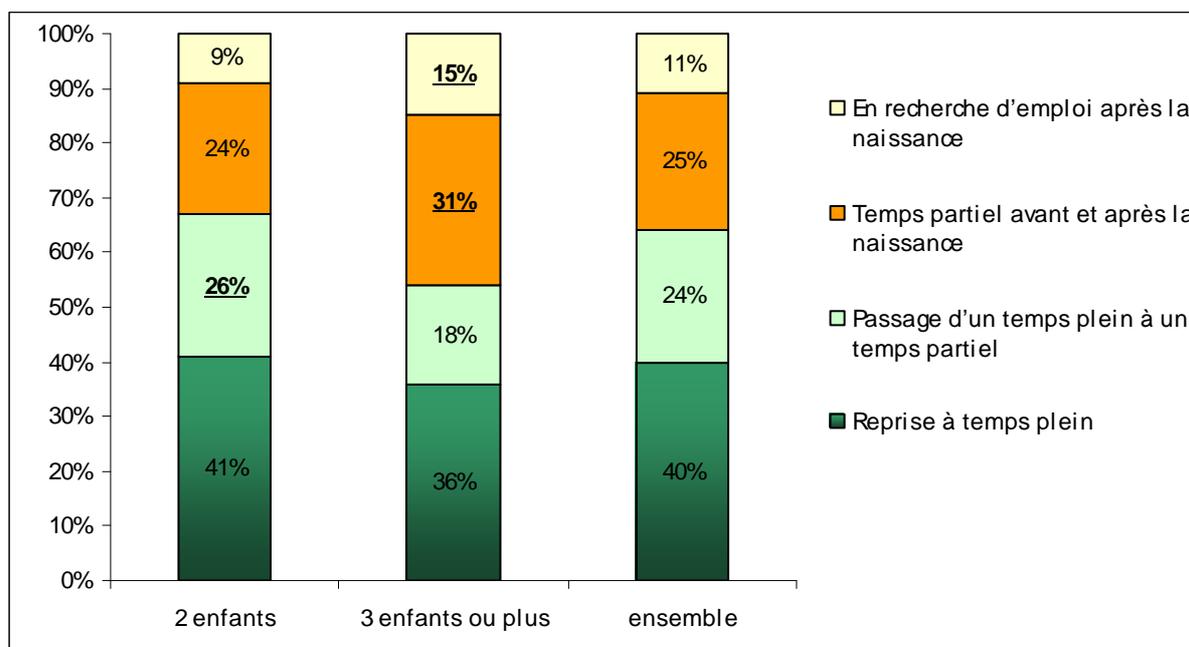
❖ **Les modalités du temps partiel**

Après la naissance du dernier enfant, seul un tiers des femmes a poursuivi sa vie professionnelle. Parmi elles, la moitié, 48 %, ont repris à temps partiel et 11 % étaient en recherche d'emploi. Seules 40 % ont donc continué à travailler à temps plein. En général, elles n'ont pas aménagé leurs horaires de travail pour tenir compte de l'arrivée de leur dernier enfant. Seules 13 % des femmes à temps plein, soit 5 % de celles en activité après la naissance, ont modifié leurs horaires sans passer à temps partiel. Il est probable que celles qui avaient la possibilité de faire évoluer ces horaires l'avaient déjà fait pour les aînés.

Continuer à temps plein ne dépend que peu du nombre d'enfants. En revanche, les femmes actives ayant au moins 3 enfants, lorsqu'elles sont à temps partiel, l'étaient plus souvent avant la naissance du dernier que les femmes ayant deux enfants. La réduction du temps de travail se fait souvent au deuxième enfant. Le nombre de femmes étant à temps partiel avant le deuxième enfant est cependant important : il correspond également à des femmes qui étaient à temps partiel avant la première naissance. Ainsi 34 % des mères à temps partiel après la naissance du dernier l'étaient déjà à leur premier enfant, 46 % sont passées à temps partiel pour le deuxième, et 19 %, lors de la naissance d'un troisième.

La part des femmes en recherche d'emploi après la naissance du dernier enfant est un peu plus élevée parmi les femmes ayant au moins trois enfants que parmi celles en ayant deux. Ce résultat, un peu surprenant, peut être lié à une mauvaise déclaration des mères : elles s'apparenteraient plus à des mères inactives après la naissance du dernier qu'à des mères actives en recherche d'emploi. Les paragraphes suivants sur les mères en activité après la naissance du dernier enfant, ne tiendront donc pas compte des réponses de ces femmes en recherche d'emploi, qui seront plutôt considérées comme inactives.

Graphique 25 - Le temps de travail des femmes actives après la naissance, selon le nombre d'enfants



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

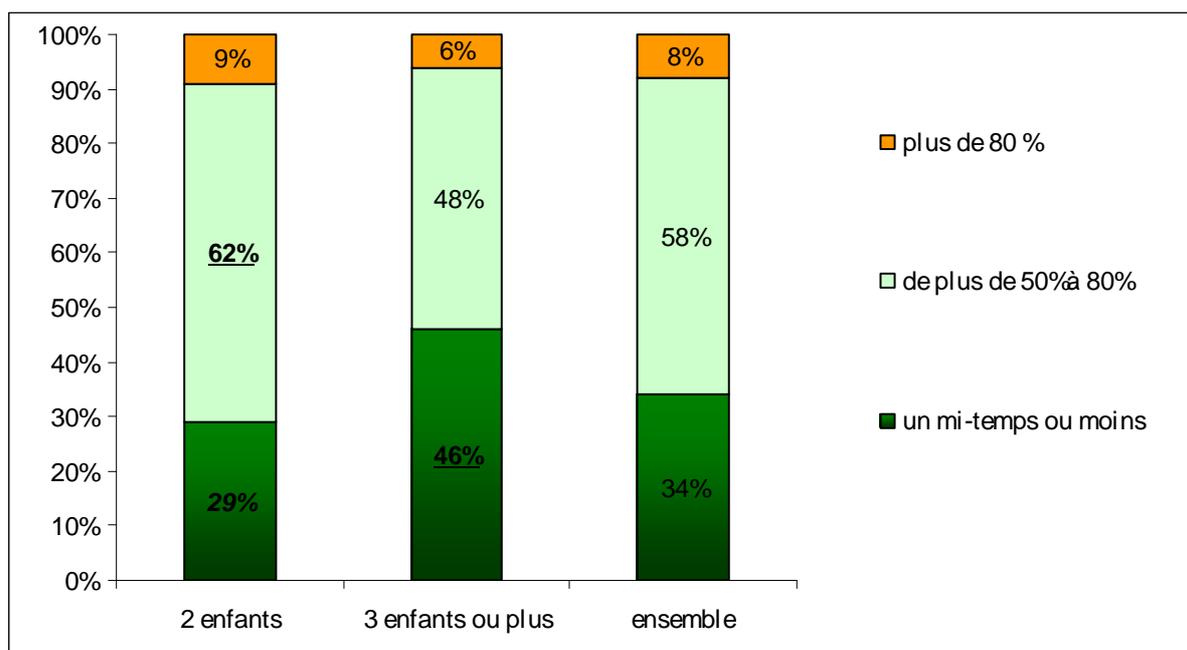
Champ : les pourcentages sont calculés sur la base des 1 101 femmes en activité après leur congé maternité pour le dernier enfant.

Guide de lecture : Les femmes ayant 4 enfants ou plus en activité après la naissance du dernier sont peu nombreuses : 63 sont présentes dans notre échantillon, ce qui est un peu faible pour donner des résultats statistiques. Elles ont été regroupées avec les femmes ayant 3 enfants.

Les chiffres en caractère gras soulignés indiquent des écarts statistiquement significatifs (au seuil de 10 %).

La quotité de temps de travail pour les femmes ayant repris à temps partiel est compris, pour plus de la moitié des femmes concernées, entre plus d'un mi-temps et au plus un quatre cinquième. Elle ne dépend pas du moment où les mères ont commencé à réduire leur activité (avant ou après la dernière naissance), mais varie très fortement avec le nombre d'enfants : plus de la moitié des mères de trois enfants ou plus à temps partiel travaillaient moins d'un mi-temps après la dernière naissance, contre le quart de celles ayant deux enfants.

Graphique 26 - La quotité du temps de travail des femmes à temps partiel après la naissance, selon le nombre d'enfants



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : les pourcentages sont calculés sur la base des 542 femmes en activité à temps partiel après le congé maternité pour le dernier enfant

Les chiffres en caractère gras soulignés indiquent des écarts statistiquement significatifs (au seuil de 10 %).

❖ **Près des deux tiers des femmes à temps partiel après la dernière naissance, déclarent être en congé parental**

57 % des femmes à temps partiel après la naissance du dernier enfant, déclarent l'être dans le cadre d'un congé parental. Cette proportion est de 49 % parmi les mères qui étaient déjà à temps partiel avant la naissance du plus jeune, et atteint 65 % de celles qui sont passées d'un temps plein à un temps partiel lors de la naissance de leur dernier enfant. Il n'y a pas de relation entre quotité de temps de travail et le fait d'être ou non en congé parental.

❖ Les raisons expliquant la reprise à temps partiel : des motifs proches de ceux expliquant l'interruption d'activité

La prise de décision de travailler à temps partiel a une temporalité proche de celle correspondant à la décision d'interruption d'activité. 37 % des femmes à temps plein avant la naissance de leur dernier enfant, et qui ont ensuite repris à temps partiel, ont pris leur décision après la naissance, 46 % pendant la grossesse, et 17 % avaient décidé de cette réduction dès avant la conception de l'enfant.

Les motifs de la décision sont également très proches de ceux observés pour l'interruption d'activité : outre le bien-être de l'enfant, les motifs cités sont notamment les contraintes d'organisation, et les contraintes financières. Les difficultés d'organisation expliquent un peu plus la réduction d'activité que l'interruption, la difficulté à trouver un mode de garde un peu moins. Ces constats peuvent s'expliquer par les caractéristiques des femmes ayant repris leur activité à temps partiel, par rapport à celles l'ayant interrompu : elles ont notamment un niveau de qualification un peu plus élevé, or ce sont les femmes les plus diplômées qui fondent leur décision sur leurs contraintes d'organisation. Ils s'expliquent également par des causes intrinsèques au passage à temps partiel. Nécessitant souvent un mode de garde complémentaire, les arbitrages financiers ne sont pas aussi tranchés que pour l'interruption d'activité. Par ailleurs, il peut permettre à des femmes dont les horaires ne sont pas compatibles avec l'organisation familiale d'assouplir ces horaires sans avoir à interrompre leur activité.

Tableau 27 - Les motifs de l'activité à temps partiel suite à la naissance du dernier enfant

	En premier	En premier ou en second
C'était la meilleure solution pour vos enfants	65 %	82 %
C'était trop compliqué pour votre organisation familiale de continuer à travailler au même temps de travail	11 %	35 %
C'était la solution la plus intéressante financièrement	10 %	30 %
Il n'y a avait pas d'autre solution, par exemple pas de mode de garde disponible	7 %	16 %
Pas de raison particulière, ne sait pas	2 %	2 %
Pas le choix, licenciement, fin de contrat, exigence de l'employeur...	2 %	2 %
Problème de santé	1 %	1 %
Mutation, déménagement du conjoint	< 1 %	< 1 %
Autre	1 %	1 %
Total	100 %	170 %

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 542 femmes à temps partiel après la naissance de leur dernier enfant.

🔗 La reprise à temps plein

Seules 36 % des femmes à temps partiel après la naissance du dernier enfant avaient repris à temps plein lorsqu'il a atteint ses trois ans. 2 % avaient à nouveau augmenté leur temps de travail, sans atteindre le temps plein.

Les femmes qui travaillaient à temps plein avant la dernière naissance sont les plus nombreuses à être revenues à un temps plein en 2001 : 52 % sont dans ce cas, pour 21 % de celles qui étaient à temps partiel en 1998, avant la naissance.

224 - L'organisation adoptée par les femmes en emploi après la dernière naissance

❖ **Des modes de garde individuels principalement**

47 % des mères actives après la naissance déclarent que leur dernier enfant était gardé par une assistante maternelle lorsqu'elle travaillait. Ce chiffre n'est pas directement comparable avec celui obtenu dans d'autres enquêtes, telles que l'enquête « modes de garde et d'accueil des jeunes enfants » menée par la DREES, ou celle réalisée par le CREDOC sur la PAJE. En effet, ces différentes enquêtes repéraient l'ensemble des modes de garde, y compris celle par les parents. La forme de la question excluait ici la garde par la mère, sauf cas particulier (notamment celui des assistantes maternelles). Ces enquêtes concluaient également à la prédominance de la garde par une assistante maternelle lorsque aucun parent n'était au foyer.

Les mères actives occupées sont deux fois plus nombreuses à mentionner la crèche, ou les autres accueils collectifs. Les situations de garde informelle, notamment en mobilisant les grands-parents et le conjoint, sont fréquentes : plus du quart des mères y ont eu recours après la naissance de leur dernier enfant.

Le mode de garde principalement utilisé dépend du temps de travail. Les mères effectuant au plus un mi-temps sont les plus nombreuses à mobiliser les grands-parents. L'enquête « modes de garde » réalisée par la DREES montrait que, pour plus des trois quarts des ménages dans lesquels un des parents travaille à moins de 50 %, la garde par les parents est le mode de garde principal²¹. Les autres modes de garde utilisés revêtent des fonctions complémentaires, fonctions qu'occupent souvent les grands-parents, plutôt utilisés comme modes de gardes « secondaires ». Pouvoir solliciter les grands-parents de l'enfant permet ainsi à certaines femmes, au prix d'une réduction importante de leur temps de travail, de ne pas avoir recours à des solutions rémunérées.

Celles à temps partiel, mais à plus de 50 %, ont recours à des modes de garde plus diversifiés. Elles sont les moins nombreuses à utiliser des modes de garde informels et sollicitent en conséquence souvent, soit les assistantes maternelles, soit les modes d'accueil collectifs. Ces femmes correspondent probablement à des mères qui n'ont pas, ou peu, de solutions alternatives aux modes de gardes rémunérés, qui ne voulaient pas s'arrêter de travailler, et qui ont réduit leur temps de travail pour faire face aux contraintes d'organisation que posent une activité professionnelle à temps plein et un recours à des modes de garde dont les horaires ne sont pas toujours compatibles.

Les mères qui travaillent à temps plein sont dans une situation un peu différente. Comme les mères à faible temps de travail, elles disposent d'un réseau de garde informel qui leur permet de continuer à travailler sans modification de leurs horaires de travail. Il peut s'agir soit des grands-parents – et le temps de garde est alors probablement beaucoup plus élevé que lorsqu'ils sont sollicités par des femmes à faible temps de travail –, soit du conjoint. Plus d'une femme sur dix travaillant à temps plein déclarent que leur conjoint garde leur enfant lorsqu'elles travaillent. Ce résultat rejoint le constat déjà effectué à partir des données de l'enquête DREES. Selon ces données, « 27 % des enfants de moins de trois ans dont les deux parents travaillent à temps plein sont gardés

²¹ S. Ananian, I. Robert-Bobée [2009], « modes de garde et d'accueil des enfants de moins de 6 ans en 2007 », Études et résultats, DREES, n°678

principalement par leur père ou par leur mère »²². Les auteurs relient cette mobilisation des conjoints à des professions avec des horaires décalés. Le chiffre observé est ici plus faible, du fait de la forme différente de la question, cependant, les données rejoignent les explications avancées par la DREES : 16 % des mères travaillant à temps plein avec régulièrement des horaires décalés déclarent que le mode de garde principal lorsqu'elles travaillent est leur conjoint, contre 7 % de celles qui ne sont pas en horaires décalés. Enfin, les mères restées à temps plein sont celles qui sollicitent le plus les gardes à domicile (ce recours restant cependant marginal).

Tableau 28 - Les modes de garde utilisés par les mères actives, selon le temps de travail

En %	50 % ou moins	Plus de 50 %	Temps plein	Ensemble des mères en activité
Personne de la famille, y compris la personne interrogée	33	19	33	28
Votre conjoint	6	3	<u>11</u>	7
Ses grands-parents ou d'autres membres de la famille	<u>22</u>	13	18	17
Gardé par la personne interrogée (travail à domicile, assistante maternelle)	5	3	4	4
Garde individuelle	45	59	50	52
Une assistante maternelle	42	<u>55</u>	44	47
Une garde à domicile	3	4	<u>6</u>	5
Une crèche ou une autre structure collective	20	21	16	18
<i>Autres, ne sait pas</i>	2	1	2	2
Total	100	100	100	100
effectifs	185	357	440	982

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
Champ : 982 femmes qui ne se sont pas arrêtées pour le dernier enfant

Ces modalités d'adaptation du temps de travail aux modes de gardes possibles traduisent une volonté de trouver des solutions pour pouvoir continuer à travailler après la naissance de l'enfant. Elle est confirmée par le constat que la plupart des femmes actives après la naissance ne voulaient pas interrompre leur activité professionnelle : seules 12 % déclarent qu'elles ont envisagé de s'arrêter, ce chiffre ne dépendant pas du temps de travail.

Etre à temps plein correspond un peu plus souvent à une contrainte : 23 % des femmes à temps complet après la naissance avaient envisagé de passer à temps partiel. Parmi elles, 71 % ne l'ont pas fait pour des raisons financières, 29 % parce qu'elles préféreraient continuer à travailler à temps plein.

²² S. Ananian, I. Robert-Bobée, op. cité, pages 2 et 3

23 - Les adaptations professionnelles réalisées par les femmes à la dernière naissance : résumé et déterminants

Le dernier paragraphe de ce chapitre présente les deux indicateurs retenus pour analyser l'impact du congé parental sur les trajectoires professionnelles des femmes : un indicateur de modifications de trajectoire, et un indicateur fondé sur la prise ou non d'un congé parental. Il analyse en détail les déterminants de ces indicateurs.

231 - La mobilisation de deux indicateurs

Afin d'analyser, dans la troisième partie de ce rapport, l'impact du congé parental sur les trajectoires professionnelles des femmes, nous avons reconstruit deux indicateurs rendant compte des adaptations professionnelles réalisées par les mères à l'arrivée du dernier enfant.

Le premier mobilise la notion d'interruption professionnelle. Il permettra de tester l'impact d'une modification professionnelle (arrêt ou réduction d'activité), sur les trajectoires à long terme. Il approchera donc les conséquences indirectes du congé parental : toutes les femmes ayant interrompu leur trajectoire professionnelle ne l'ont pas fait dans le cadre d'un congé parental, mais ce dernier favorise l'interruption d'activité. Un impact négatif d'une interruption professionnelle peut donc correspondre en partie à un effet négatif du congé parental. Cet indicateur a par ailleurs comme avantage de ne pas utiliser les déclarations des mères sur le fait d'être ou non en congé parental, déclarations pouvant ne pas correspondre à la situation réelle.

Sa construction repose sur les constats suivants :

- le point commun à l'ensemble des femmes interrogées est qu'elles ont au moins deux enfants, dont le dernier est né en 1998. Les ruptures professionnelles sont donc regardées en particulier pour cet enfant ;
- les paragraphes précédents ont permis d'identifier les mères qui n'ont jamais travaillé avant la naissance de leurs enfants. Ces femmes ont un profil atypique, et des trajectoires qui, la suite le montrera, restent en général dans l'inactivité après la naissance du dernier. Elles sont donc considérées à part.

L'indicateur est présenté dans le tableau ci-dessous. Les chiffres ne correspondent pas toujours à ceux évoqués ci-dessus, qui faisaient le constat de la situation des mères lors de la naissance des enfants sans toujours repérer les ruptures de trajectoire à la naissance du dernier, ce qui est l'objectif de l'indicateur ci-dessous²³. Seules 26 % des femmes n'ont pas connu de modification de leur trajectoire professionnelle suite à l'arrivée des enfants. 35 % avaient connu des modifications avant la naissance du dernier enfant, et 39 % ont modifié leur trajectoire après la naissance du dernier enfant.

²³ Par exemple, l'indicateur qui décrivait le comportement des femmes à la naissance du dernier distinguait celles qui s'étaient arrêtées pour le dernier de celles qui avaient déjà interrompu leur trajectoire professionnelle. Ici, parmi ces dernières, sont distinguées celles qui n'avaient pas travaillé avant la naissance de l'aîné. Par ailleurs, l'indicateur a tenu compte de la remarque précédente, sur les femmes en recherche d'emploi après la naissance. Celles qui étaient inactives avant ont été considérées comme inactives après la naissance. Enfin, la rubrique « n'a pas modifié son activité » comporte principalement les femmes à temps plein avant comme après la naissance (439 femmes). Il peut aussi y avoir des femmes en recherche d'emploi avant et après la naissance (76 femmes), et des femmes qui sont à temps partiel, mais qui l'étaient déjà avant la naissance des enfants et qui n'ont pas plus réduit leur activité (60 femmes).

A noter cependant que le questionnaire ne permettait pas de repérer avec certitude à quel moment les femmes avaient réduit leur temps de travail. La modalité « est passée à temps partiel » correspond aux femmes, bien repérées, qui étaient à temps plein avant leur congé maternité et à temps partiel après. Parmi celles déjà à temps partiel à la naissance du plus jeune, certaines ont pu encore réduire leur activité à la naissance du dernier. Les deux lignes correspondant aux femmes à temps partiel seront donc souvent regardées simultanément.

Enfin, la logique de construction de l'indicateur est fondée sur la rupture au moment de la naissance du dernier. Les femmes qui ont connu des interruptions d'activité professionnelle avant 1998, mais qui étaient en emploi avant la dernière naissance puis restées au foyer, ont été classées dans la modalité « s'est arrêtée de travailler pour la naissance du dernier ». Les femmes classées dans la modalité « s'est arrêtée avant la naissance du dernier » sont celles devenues mère au foyer pour une naissance antérieure, et qui n'ont pas repris d'activité professionnelle avant la dernière naissance. De même, des mères qui auraient interrompu leur activité professionnelle lors de la naissance d'un aîné, mais qui travaillent à la naissance du dernier et qui ont repris leur activité professionnelle dans les six premiers mois de l'enfant, sont classées dans l'une des trois dernières modalités (femmes en activité après la naissance de l'enfant). Ces trois modalités peuvent donc intégrer des femmes qui ont des périodes d'inactivité lors de la naissance des aînés. Rappelons que ces situations sont très rares (3 % des mères sont concernées).

Tableau 29 - Les adaptations professionnelles réalisées à la naissance du dernier : un indicateur de rupture de trajectoire

	Effectifs	%
Inactive : n'a jamais travaillé avant la première naissance, est restée au foyer	196	7 %
S'était arrêtée avant la naissance du dernier, n'avait pas repris à la dernière naissance	865	29 %
En emploi avant la naissance du dernier, au foyer après	887	29 %
A temps partiel avant la naissance du dernier, restée à temps partiel après	183	6 %
A temps plein avant la naissance du dernier, à temps partiel après	299	10 %
Active, sans modification de trajectoire (en emploi à temps plein ou au chômage)	575	19 %
Total	3 005	100 %

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Le deuxième indicateur est lui fondé sur la prise ou non d'un congé parental pour la dernière naissance. Il permettra d'étudier l'impact direct du dispositif congé parental sur les trajectoires des femmes, dans la limite exposée ci-dessus des biais liés au déclaratif. Comme pour l'indicateur précédent, les femmes n'ayant eu aucun contact avec l'emploi sont traitées à part.

Tableau 30 - Situation de la mère à la naissance du dernier enfant

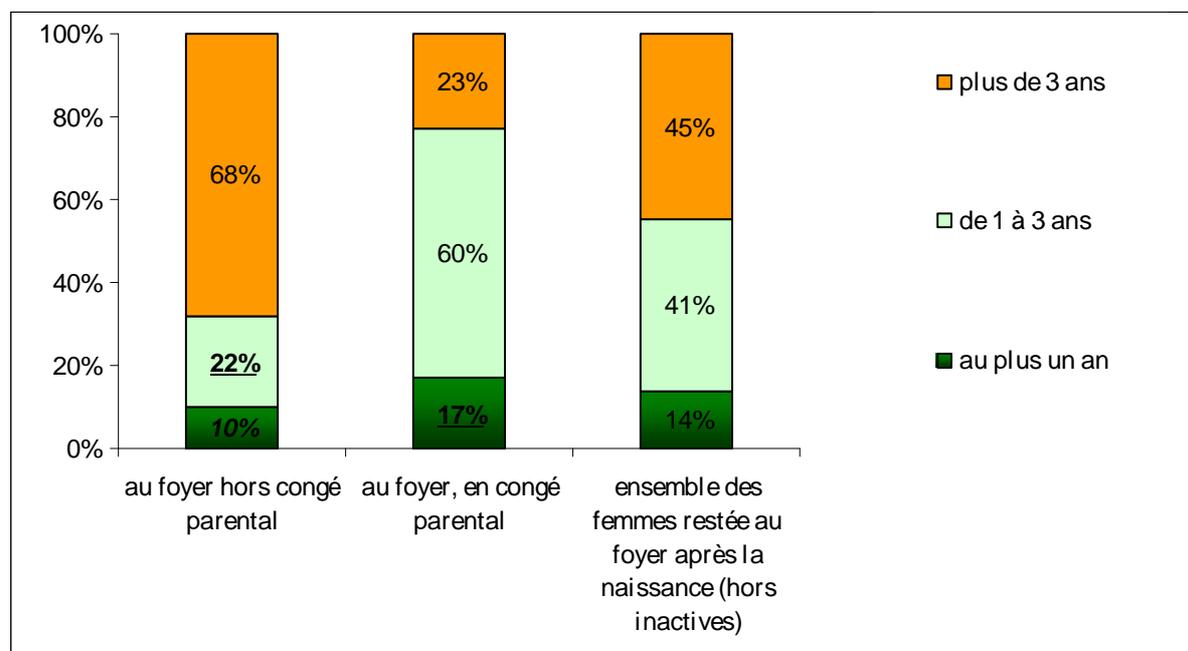
	Effectifs	%
Inactive : n'a jamais travaillé avant la première naissance, est restée au foyer	196	7 %
Au foyer hors congé parental	870	29 %
A temps partiel, hors congé parental	174	6 %
Pas de modification de l'activité professionnelle	575	19 %
En congé parental à temps plein (y compris vis-à-vis de l'assurance chômage)	881	29 %
En congé parental à temps partiel	306	10 %
Total	3 005	100 %

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Les analyses portant sur l'impact du congé parental tiendront également compte de la durée totale d'interruption en 2001, soit lorsque l'enfant le plus jeune a atteint ses trois ans. Pour les femmes qui s'étaient arrêtées avant 1998, la durée totale d'interruption n'est connue qu'approximativement : étant donné l'éloignement dans le temps de cette période par rapport à la date d'interrogation, la durée d'interruption avant 1998 n'est connue que sous forme de fourchettes. Les chiffres ci-dessous résultent donc, pour ces 865 femmes, d'une approximation de leurs réponses.

En 2001, parmi les femmes qui avaient interrompu leur trajectoire professionnelle, 14 % s'étaient arrêtées au plus un an, 41 % entre plus d'un an et au maximum 3 ans, et 45 % avaient interrompues plus de trois ans leur trajectoire. Les femmes en congé parental s'étaient arrêtées en général moins longtemps que celles restées au foyer hors congé parental.

Graphique 31 - La durée totale d'interruption, pour les femmes au foyer après la naissance du dernier enfant, selon la prise ou non d'un congé parental



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 1 751 femmes ayant travaillé avant 1998 et au foyer après la naissance du dernier enfant

232 - L'impact des caractéristiques sociodémographiques : l'âge de la mère à la naissance, le niveau de qualification et le nombre d'enfants déterminent très fortement les choix réalisés

Les comportements des femmes à la naissance de l'enfant sont en particulier déterminés par l'âge à la naissance de l'aîné, le niveau de qualification, le nombre d'enfants et la situation familiale.

L'impact du nombre d'enfants rejoint celui déjà observé ci-dessus : plus le nombre d'enfants est important, plus le retrait du marché du travail est fréquent et ancien.

Le lien entre retrait du marché du travail et niveau de formation avait déjà été souligné dans un paragraphe précédent. Il est ici confirmé. Les femmes n'ayant jamais travaillé avant la naissance des enfants sont ainsi en particulier celles non diplômées. Les femmes ayant un niveau de qualification au dessus du BEPC sont très peu nombreuses à n'avoir eu aucun contact avec l'emploi jusqu'à après l'arrivée du plus jeune. Lorsque la qualification augmente, le nombre de femmes s'arrêtant de travailler diminue. Lorsqu'elles s'arrêtent, elles le font plus que les autres mères pour l'enfant le plus jeune.

En lien avec le niveau de qualification, l'âge de la mère à la naissance de l'aîné a également des conséquences sur le comportement des femmes. Les plus jeunes sont logiquement les plus nombreuses à n'avoir jamais travaillé avant l'arrivée des enfants et à rester alors inactives. Les plus âgées, qui sont les plus qualifiées mais peut-être aussi des femmes moins investies familialement, et plus investies professionnellement, sont nombreuses à ne pas s'arrêter de travailler, ou bien à ne le faire que pour l'arrivée du dernier.

Les femmes monoparents sont souvent peu qualifiées, et peuvent parfois être isolées. L'arrivée des enfants tend fréquemment à ancrer dans la précarité une trajectoire déjà éloignée de l'emploi. L'exploitation de l'enquête sur les modes de garde réalisée par la DREES faisait également le constat que les enfants de familles monoparentales étaient, plus souvent que les autres, gardés par leur parent, notamment à cause de la fréquence des situations de chômage ou d'inactivité. Les femmes isolées sont ici très nombreuses à être dans l'inactivité, ou bien à s'arrêter de travailler dès la dernière naissance. La part de celles ne modifiant pas leur trajectoire professionnelle est en revanche proche de celle observée parmi les femmes vivant en couple. Il semble donc y avoir coexistence de deux types de comportements parmi les monoparents, correspondant probablement à des niveaux de qualification différents. Le premier est celui des femmes qui ont une trajectoire précaire, éloignées de l'emploi et qui renoncent à s'insérer professionnellement lorsqu'elles ont des jeunes enfants. Le deuxième est celui de femmes insérées professionnellement. N'ayant pas de conjoint pour assurer la continuité des ressources du ménage, elles continuent à travailler à temps plein.

Tableau 32 - Les déterminants sociodémographiques des ruptures de trajectoire

	Inactive	S'est arrêtée avant la dernière naissance	S'est arrêtée pour la dernière naissance	Est passée à temps partiel pour les enfants	Pas de changement dans l'activité	total
Ensemble des femmes en emploi avant les naissances	7	29	29	16	19	100
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)						
Deux	3	21	32	20	24	100
Trois	8	38	28	13	13	100
Quatre ou plus	18	45	21	5	11	100
Diplôme le plus élevé						
Au plus BEPC	19	38	26	4	13	100
BEP ou CAP	4	36	30	13	17	100
Baccalauréat	3	24	38	18	17	100
Supérieur, au plus bac + 4	3	20	28	25	24	100
Bac + 5 ou plus	3	15	22	24	36	100
Age de la mère à la naissance du premier						
20 ans ou moins	30	28	25	2	15	100
21-25 ans	7	33	29	13	18	100
26-30 ans	4	26	32	19	19	100
Plus de 30 ans	5	29	33	11	22	100
Vivait seule à la naissance du dernier	20	44	13	6	17	100

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : Sur l'ensemble des femmes interrogées

Etre en congé parental n'obéit pas tout à fait aux mêmes déterminants que l'interruption d'activité, en particulier parce que les mères ayant les taux d'activité les plus élevés, qui sont celles qui s'arrêtent le moins à la naissance des enfants, tendent à être en congé parental lorsqu'elles interrompent leur activité : la proximité de l'emploi explique l'ouverture des droits au congé parental. Les mères d'au moins 4 enfants, les monoparents et les femmes sans diplômes, alors qu'elles sont très nombreuses à être au foyer, le sont le plus souvent en dehors d'un congé parental. Les mères les plus nombreuses à être en congé parental sont celles à faible niveau de formation (BEPC au baccalauréat) : elles interrompent souvent leur trajectoire professionnelle, tout en ayant la possibilité de le faire dans le cadre d'un congé parental car insérées professionnellement avant la naissance des enfants.

Tableau 33 - Les déterminants sociodémographiques de la prise d'un congé parental

	Congé parental à temps plein		Congé parental à temps partiel	
	% sur l'ensemble des femmes	% sur les femmes au foyer	% sur l'ensemble des femmes	% sur les femmes à temps partiel
Ensemble des femmes en emploi avant les naissances	29	50	10	63
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)				
Deux	30	<u>57</u>	<u>13</u>	<u>65</u>
Trois	31	<u>48</u>	8	62
Quatre ou plus	19	29	3	50
Diplôme le plus élevé				
Au plus BEPC	23	36	1	NS
BEP ou CAP	34	51	8	67
Baccalauréat	36	58	11	61
Supérieur, au plus bac + 4	26	55	19	73
Bac + 5 ou plus	20	66	14	NS
Age de la mère à la naissance du premier				
20 ans ou moins	20	38	1	NS
21-25 ans	30	48	9	69
26-30 ans	32	55	12	63
Plus de 30 ans	25	46	11	58
Vivait seule à la naissance du dernier	11	20	4	NS

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Guide de lecture : le tableau ci-dessous donne d'une part la proportion de mères en congé parental parmi l'ensemble des femmes interrogées, d'autre part la part des femmes en congé parental parmi celles ayant respectivement arrêté / réduit leur activité à l'arrivée des enfants. Le signe NS indique que le nombre de femmes ayant réduit leur activité est trop faible pour que la part de celles l'ayant fait en congé parental soit robuste

Les tests effectués comparent les pourcentages observés pour la modalité en ligne, avec les pourcentages de l'ensemble

Exemple : 29 % de l'ensemble des femmes sont en congé parental à temps plein après la naissance du dernier enfant. La moitié de celles au foyer (hors inactives avant les naissances) après la naissance du dernier sont en congé parental. 23 % de l'ensemble des femmes diplômées d'un BEPC sont en congé parental à temps plein après la naissance du dernier. Elles sont significativement moins nombreuses dans ce cas que l'ensemble des mères interrogées (29 %).

233 - Un impact important des conditions d'emploi

Les conditions d'exercice du dernier emploi occupé avant la naissance du dernier enfant conditionnent fortement le comportement des femmes à la naissance du dernier.

Le contrat de travail et sa stabilité est le premier facteur déterminant : les femmes en contrat précaire sont très nombreuses à rester au foyer dès la naissance du premier enfant. Moins de 16% de ces femmes, en emploi avant la naissance de l'aîné, le sont après la naissance du dernier. La littérature sur les interruptions d'activité a fréquemment pointé le danger d'un retrait durable du marché de l'emploi pour ces mères de famille. L'enquête CREDOC / CNAF réalisée en 1999 sur les bénéficiaires de l'APE montrait ainsi que le dispositif était utilisé notamment par les femmes au chômage ou en emploi précaire avant la naissance de l'enfant. L'enquête CREDOC / DARES montrait également une plus grande précarité des emplois avant la naissance parmi les femmes qui s'étaient arrêtées de travailler.

Le comportement des indépendantes est également très spécifique : l'interruption d'activité peut avoir un impact important sur la pérennité de cette dernière, et beaucoup préfèrent ne pas s'arrêter. 48% de celles interrogées ici n'ont pas modifié leur activité professionnelle. Par ailleurs, l'enquête « modes de garde » réalisée par la DREES montrait que les indépendantes en activité sont nombreuses à garder elles-mêmes leur enfant. L'exercice du travail à domicile, ou proche du domicile, permet de concilier la poursuite de l'activité et le non recours à des modes de garde payant.

L'enquête menée par le CREDOC à la demande de la DARES en 2003, auprès de 1000 femmes ayant au moins un enfant de moins de 3 ans, au foyer, mais en emploi avant la naissance permettait d'analyser finement les motifs de l'interruption d'activité. Au-delà de la volonté de se consacrer pleinement à sa famille, deux motifs principaux étaient identifiés par l'enquête : les raisons financières – continuer à travailler était moins rentable financièrement qu'interrompre son activité – et le fait de n'avoir pu trouver de solutions en termes d'aménagement d'horaires, pour pouvoir concilier les contraintes professionnelles du couple, et celles de la vie familiale. Les femmes concernées étaient nombreuses à déclarer qu'elles auraient souhaité poursuivre leur activité professionnelle. Par ailleurs, 57 % des femmes qui auraient souhaité continuer à travailler, auraient pu continuer à le faire si elles avaient modifié leurs conditions d'emploi, 45 % si les modes de garde avaient été différents, 26 % si l'organisation familiale avait été différente.

Un paragraphe précédent sur les raisons pour lesquelles les femmes s'étaient arrêtées de travailler, confirme l'importance des motifs organisationnels et financiers. Par ailleurs, le lien entre les conditions d'emploi, le secteur d'activité et les adaptations professionnelles réalisées pour le dernier enfant confirme les constats de l'enquête CREDOC / DARES. Ici, les secteurs d'activité les plus féminisés, ainsi que la fonction publique, correspondent souvent à des secteurs dans lesquels les aménagements d'horaires ou le passage à temps partiel sont bien acceptés, peu pénalisants, et peuvent être mis en place à des conditions attractives pour les femmes. Nombreuses sont alors celles qui continuent à travailler, souvent à temps partiel.

En revanche, la lecture que les femmes interrogées ont de la perception de leur employeur envers les aménagements d'horaires ou la prise d'un congé parental n'a pas d'impact visible sur les adaptations réalisées à l'arrivée du dernier enfant. Il est possible qu'il y ait ici deux effets contradictoires. La rigidité des conditions d'emploi peut conduire certaines femmes à rester au foyer, ou à passer à temps partiel, seules solutions pour concilier vie familiale et vie professionnelle. Elle peut au contraire en inciter d'autres à ne pas s'arrêter de travailler à temps plein, cette interruption ou cette réduction, mal perçue dans l'entreprise, pouvant être à terme pénalisante.

Enfin, une des hypothèses de l'étude est que les femmes ont un comportement différencié selon leur investissement plus ou moins important dans la vie professionnelle. Mesurer ces comportements par une enquête quantitative est très complexe. Notons simplement ici que les femmes pour lesquels le choix de l'emploi s'est fait d'abord sur des critères de carrière et d'intérêt du travail sont les moins nombreuses à interrompre leur trajectoire professionnelle.

Tableau 34 - L'impact des conditions d'emploi sur les trajectoires (hors inactives)

	S'est arrêtée avant la dernière naissance	S'est arrêtée pour la dernière naissance	À temps partiel après la dernière naissance	Pas de changement dans l'activité	Total
Ensemble des femmes en emploi avant les naissances	30	32	18	20	100
Contrat de travail					
CDI / fonction publique	23	33	<u>22</u>	22	100
Autres contrats (CDD, intérim, ...)	<u>54</u>	30	6	10	100
Indépendants et commerçants	20	17	16	<u>48</u>	100
Employeurs					
Fonction publique ou collectivité territoriale	20	26	<u>31</u>	<u>24</u>	100
Entreprise publique	<u>46</u>	24	12	18	100
Autres entreprises	<u>34</u>	<u>35</u>	13	18	100
Entreprise de plus de 100 salariés	21	31	<u>26</u>	22	100
Entreprise d'un secteur féminisé	19	34	<u>24</u>	<u>23</u>	100
Importance du salaire et des perspectives de carrière dans le choix de l'emploi					
Critère de choix principal	25	29	23	23	100
Critère secondaire	28	33	19	21	100
Ce n'est pas un critère	<u>40</u>	<u>35</u>	<i>10</i>	<i>15</i>	100

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 672 femmes ayant travaillé avant la naissance des enfants. L'emploi décrit est l'emploi occupé au moment de la naissance de l'enfant né en 1998 pour les femmes qui travaillent, le dernier occupé pour les femmes qui s'étaient déjà arrêtées de travailler.

La prise d'un congé parental dépend principalement du type de contrat, lui-même lié ou non à la durée d'activité avant les naissances et donc aux droits au congé parental. Les femmes en CDD avant la naissance, bien que nombreuses à déclarer s'être arrêtées de travailler, sont rarement en congé parental. A noter qu'il peut aussi s'agir d'un congé parental par rapport à l'assurance chômage.

Les entreprises plus protégées (secteur féminin, grandes entreprises), et la fonction publique, sont celles dans lesquelles les interruptions d'activité sont les plus rares et la poursuite à temps partiel la plus fréquente : la part des femmes en congé parental à temps plein y est donc un peu plus faible, celles en congé parental à temps partiel plus élevée.

Tableau 35 - L'impact des conditions d'emploi sur la prise d'un congé parental

	Congé parental à temps plein		Congé parental à temps partiel	
	% sur l'ensemble des femmes	% sur les femmes au foyer	% sur l'ensemble des femmes	% sur les femmes à temps partiel
Ensemble des femmes en emploi avant les naissances	32	51	11	64
Contrat de travail				
CDI / fonction publique	35	62	15	68
Autres contrats (CDD, intérim, ...)	27	32	2	Ns
Indépendants et commerçants	10	28	2	Ns
Employeurs				
Fonction publique ou collectivité territoriale	22	47	20	66
Entreprise publique	28	40	9	Ns
Autres entreprises	38	55	9	66
Taille de l'entreprise				
Moins de 10 salariés	30	45	4	37
100 salariés ou plus	32	61	19	72
Entreprise d'un secteur féminisé	29	55	15	64
Importance du salaire et des perspectives de carrière dans le choix de l'emploi				
Critère de choix principal	28	53	16	67
Critère secondaire	32	52	12	63
Ce n'est pas un critère	36	49	6	57

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

234 - Un impact plus faible de la situation du conjoint à la dernière naissance

La situation des femmes lorsque le conjoint ne travaille pas est très diversifiée et le constat rejoint ici celui effectué pour les familles monoparentales. Deux comportements apparaissent. Celui de mères elles-mêmes en situation précaire, et qui sont alors très nombreuses à rester dans l'inactivité à la naissance des enfants. Celui de femmes insérées professionnellement, qui continuent alors à travailler, le plus souvent à temps plein : leur salaire est le seul du ménage, et leur conjoint peut pallier au moins en partie les difficultés de conciliation vie familiale et vie professionnelle.

Lorsque la mère est elle-même occupée, le différentiel de salaire entre les deux conjoints est aussi un élément déterminant pour la prise de décision, au moins lors de la naissance du dernier enfant. Les femmes dont le conjoint a un salaire plus élevé que le leur sont particulièrement nombreuses à s'être arrêtées de travailler. Lorsqu'au contraire le salaire le moins élevé est celui du père, presque la moitié, 41 % des femmes, n'ont pas modifié leur trajectoire professionnelle. S. Lollivier²⁴ a analysé, à partir des données du volet français du panel européen des ménages, les choix d'activité des

²⁴ S. Lollivier [2001] « les choix d'activité des femmes en couple, une approche longitudinale », Économie et Statistiques n° 349-350, INSEE

femmes. Il montre notamment que la prise de décision dépend également du montant du salaire du conjoint. Jusqu'à un certain niveau de salaire (estimé à environ 1 500 euros), l'augmentation du salaire du père n'a pas d'impact sur l'activité de la mère. L'impact négatif apparaît au-dessus de ce seuil, du fait notamment de l'incitation fiscale. Au-delà d'un certain seuil, l'activité de la mère a un coût non seulement en termes de mode de garde, mais aussi en termes de coût marginal d'imposition. La prise en compte du différentiel de salaire effectuée ici est donc un peu sommaire, dans la mesure où ce différentiel n'a pas forcément le même impact selon le niveau absolu des rémunérations.

Enfin, les liens entre activité de la femme et implication du conjoint dans les tâches domestiques sont complexes. Un tableau précédent avait montré qu'une moindre implication masculine avant la naissance des enfants tendait à avoir un impact sur l'interruption ou la réduction d'activité des mères. L'analyse effectuée ci-dessous aboutit plutôt au constat que c'est l'interruption ou la réduction d'activité de la mère qui provoque une répartition différente des tâches au sein du couple. Ainsi, les conjoints qui s'impliquent avant la naissance du dernier enfant sont dans des situations dans lesquelles les mères ne sont pas arrêtées de travailler pour la naissance de l'aîné. Par contre, elles ne sont pas moins nombreuses que les autres à interrompre leur trajectoire à l'arrivée du dernier enfant.

Tableau 36 - L'impact de la situation du conjoint à la dernière naissance

	Inactive	S'est arrêtée avant la dernière naissance	S'est arrêtée pour la dernière naissance	Est passée à temps partiel pour les enfants	Pas de changement dans l'activité	Total
Ensemble des femmes en emploi avant les naissances	6	28	30	17	19	100
Le conjoint ne travaille pas	<u>17</u>	27	25	6	<u>25</u>	100
Le salaire du conjoint était, à la dernière naissance						
Plus élevé que celui de la mère	0	22	<u>42</u>	19	17	100
Comparable	0	19	26	25	29	100
Plus faible	0	14	19	26	41	100
Le conjoint s'impliquait, avant la dernière naissance, pour						
La préparation du repas du soir	3	16	32	22	<u>27</u>	100
Tenir les comptes	6	26	32	17	19	100
Garder les aînés si malades	4	13	29	<u>24</u>	30	100
Aider les enfants à faire leurs devoirs	6	21	29	19	<u>24</u>	100

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 2 864 femmes en couple à la naissance du dernier enfant

Cette seconde grande partie est consacrée :

- dans un premier temps, à la situation des femmes au moment de l'enquête en 2011 ;
- dans un second temps, aux trajectoires professionnelles des femmes de la naissance du dernier enfant à la date de l'enquête.

1 - Les femmes au moment de l'enquête

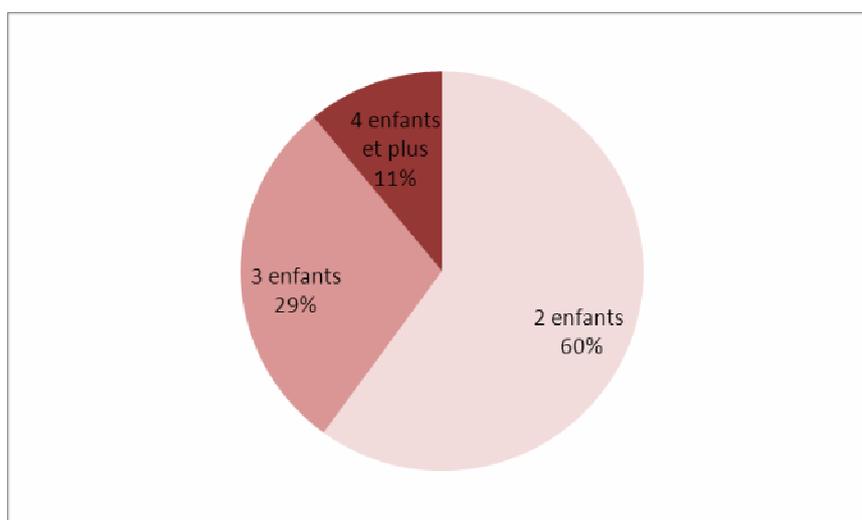
Contrairement à ce qui a été proposé précédemment, la présentation des femmes au moment de l'enquête en 2010 débutera par la présentation des données sur leur vie familiale, pour s'achever sur les résultats liés à la situation professionnelle. Ce choix favorisera pour le lecteur la transition vers la présentation de la typologie des trajectoires professionnelles féminines depuis la dernière naissance en 1998.

11 - La vie familiale

111 - La composition du ménage

Les femmes interrogées ont en commun d'avoir eu au moins deux enfants dont le dernier est né, à quelques mois près, en 1998. Toutes n'ont toutefois pas eu le même nombre d'enfants. 60 % des femmes interrogées déclarent avoir eu deux enfants. Les autres ont pour la plupart eu trois enfants (29 % des femmes). Une femme sur dix annonce avoir eu au moins quatre enfants.

Graphique 37 - Le nombre total d'enfants déclarés



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Le nombre d'enfants vivant à la maison est un peu moins important, suite notamment au départ du domicile des aînés les plus âgés. Les deux tiers des femmes déclarent deux enfants à domicile, mais 4% d'entre elles n'ont plus aucun ou seulement un enfant à la maison, alors que seulement un petit tiers des femmes (30 %) déclarent vivre avec au moins trois enfants.

Vivant toutes, sauf exception (seulement 10 femmes), avec au moins un enfant à domicile au moment de l'enquête, la plupart des femmes interrogées (77 %) partagent également leur vie avec un conjoint. Dans un nombre réduit de cas (à peine 10 % des couples), le conjoint actuel n'est pas le même que celui présent lors de la naissance du dernier enfant, et les femmes concernées ont pour la plupart connu une période, si ce n'est plusieurs périodes, pendant lesquelles elles ont vécu seules. Retenons au final qu'une femme sur cinq (22 % des femmes interrogées) vit sans conjoint au moment de l'enquête.

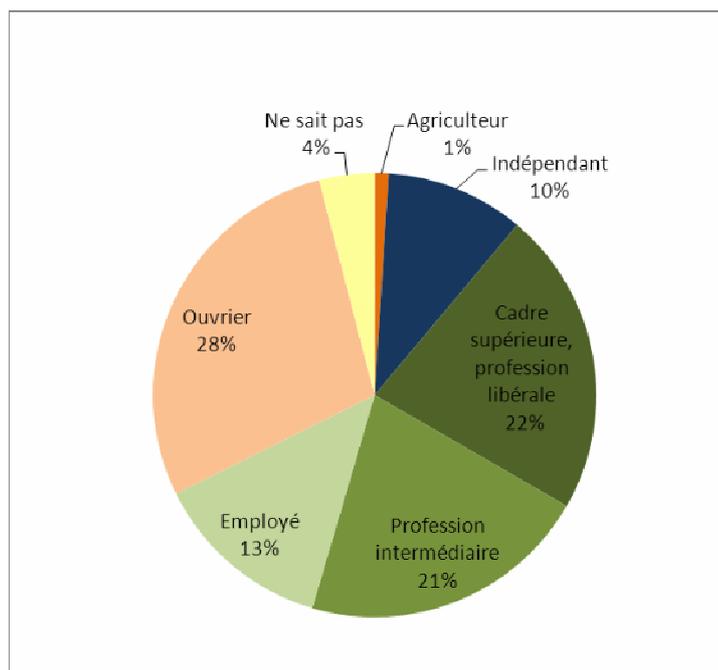
112 - La situation professionnelle du conjoint

En couple, la plupart des femmes (91 %) ont un conjoint qui travaille au moment de l'enquête. 9 % des femmes qui vivent en couple déclarent un conjoint qui ne travaille pas et ce pourcentage s'élève à 12 % chez les inactives et 15 % chez les ouvrières.

Des professions exercées par les conjoints actifs occupés au moment de l'enquête, on retiendra :

- d'une part, que ces professions ont peu varié par rapport au moment de la première grossesse, avec un poids encore important des ouvriers (28 % contre 32 % au moment de la première grossesse) et une proportion de cadres qui n'a augmenté que de façon très relative (22 % contre 20 % au moment de la première grossesse) ;
- d'autre part, le poids de l'homogamie dans le choix du conjoint. Ainsi, 35 % des conjoints d'indépendantes sont eux-mêmes indépendants contre une moyenne de 10 % ; 52 % des conjoints des femmes cadres ou professions libérales sont eux-mêmes cadres ou professions libérales contre une moyenne de 22 % ; 53 % des conjoints d'ouvrières sont eux-mêmes ouvriers contre une moyenne de 28 %.

Graphique 38 - La profession des conjoints qui travaillent au moment de l'enquête

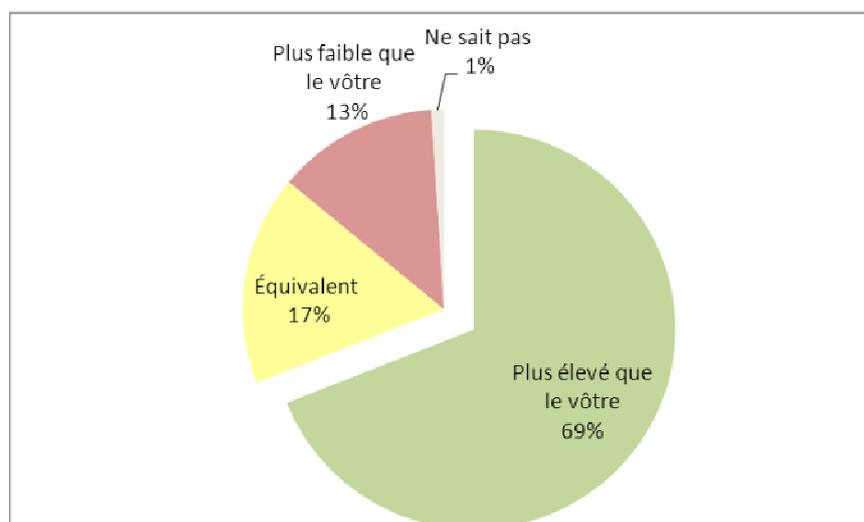


Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
Champ : 2 140 conjoints qui travaillent au moment de l'enquête

En 2010, les conjoints ne semblent pas plus souvent contraints à des « horaires lourds » qu'au moment de la première grossesse : 41 % d'entre eux travaillent aujourd'hui souvent plus de 40 heures par semaine, contre 42 % au moment de la première grossesse. Ce sont prioritairement les indépendantes (57 % contre 41 % pour l'ensemble), les femmes cadres et professions libérales (59 %) ainsi que les femmes exerçant une profession intermédiaire (48 %) qui déclarent que leurs conjoints ont des « horaires lourds », *a contrario* des femmes employées (37 %) et, surtout, ouvrières (20 %).

L'écart de rémunérations entre conjoints joue dans plus des deux tiers des couples en défaveur des femmes : 69 % des femmes qui travaillent au moment de l'enquête déclarent un niveau de rémunération inférieur à celui de leur conjoint. Les femmes ouvrières (73 % contre une moyenne de 69 %) et, surtout, employées (78 % contre une moyenne de 69 %) sont plus souvent que les autres défavorisées par rapport à leur conjoint. A l'inverse, les femmes se déclarant professions intermédiaires et, surtout, cadres, annoncent plus fréquemment que les autres avoir une rémunération supérieure à celle de leur conjoint (respectivement 20 % et 28 %, contre une moyenne de 13 %).

Graphique 39 - Les écarts de rémunération entre conjoints au moment de l'enquête



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
Champ : 1 710 couples dont les deux conjoints travaillent au moment de l'enquête

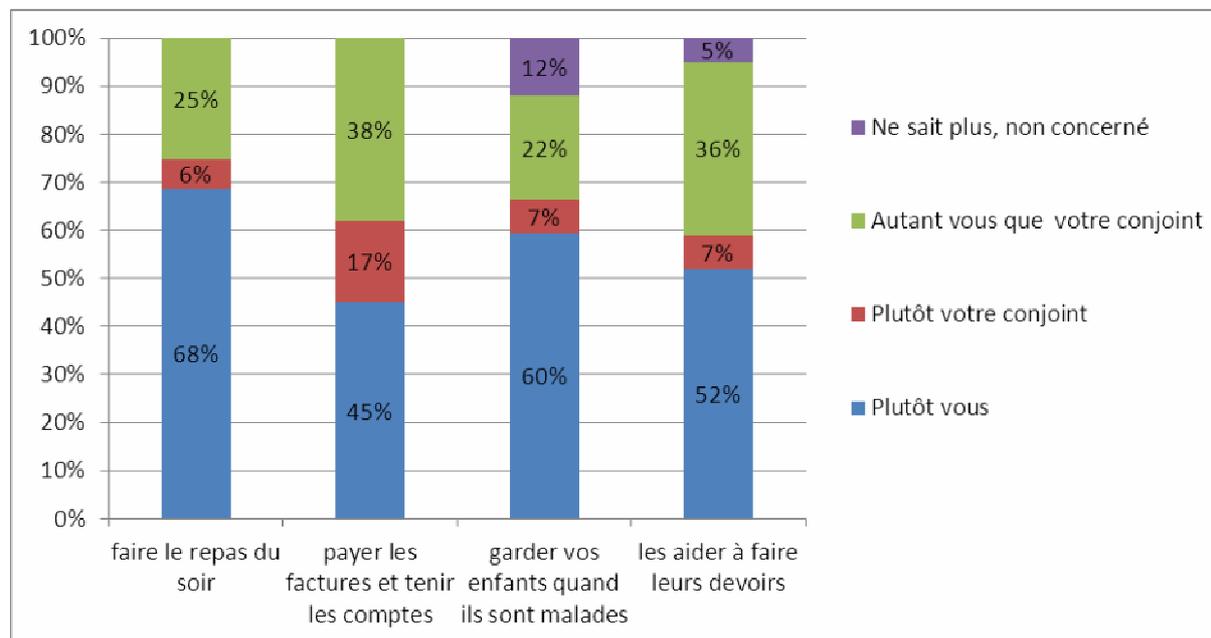
113 - Le partage des tâches familiales

Par rapport à la période précédant la première naissance, l'observation du partage des tâches familiales entre conjoints au moment de l'enquête ne se limite pas à la préparation du repas du soir et au paiement des factures et tenue de la comptabilité. Elle inclut également la garde des enfants malades et l'aide aux devoirs.

A propos de ces quatre tâches, on retient en premier lieu qu'elles ne sont que rarement, si ce n'est qu'exceptionnellement, surtout prises en charge par l'homme. Le paiement des factures et la tenue de la comptabilité échappe quelque peu à cette règle : cette tâche est prise en charge plutôt par l'homme dans près d'un couple sur cinq (17 % des couples contre 6 à 7 % pour le repas du soir, la garde des enfants malades et l'aide aux devoirs). La spécificité du paiement des factures et de la tenue de la comptabilité avait d'ailleurs déjà été pointée pour la période précédant la première naissance.

On notera enfin que les femmes inactives au moment de l'enquête se distinguent de la moyenne par une plus fréquente prise en charge du repas du soir et de la garde des enfants malades plutôt par elles (respectivement 82 % contre 68 % en moyenne, et 83 % contre 60 % en moyenne), mais également par une plus fréquente prise en charge du paiement des factures et de la tenue de la comptabilité plutôt par le conjoint (22 % contre 17 % en moyenne).

Graphique 40 - Le partage des tâches domestiques au moment de l'enquête
Actuellement qui s'occupe de...



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 2 347 femmes vivant en couple au moment de l'enquête

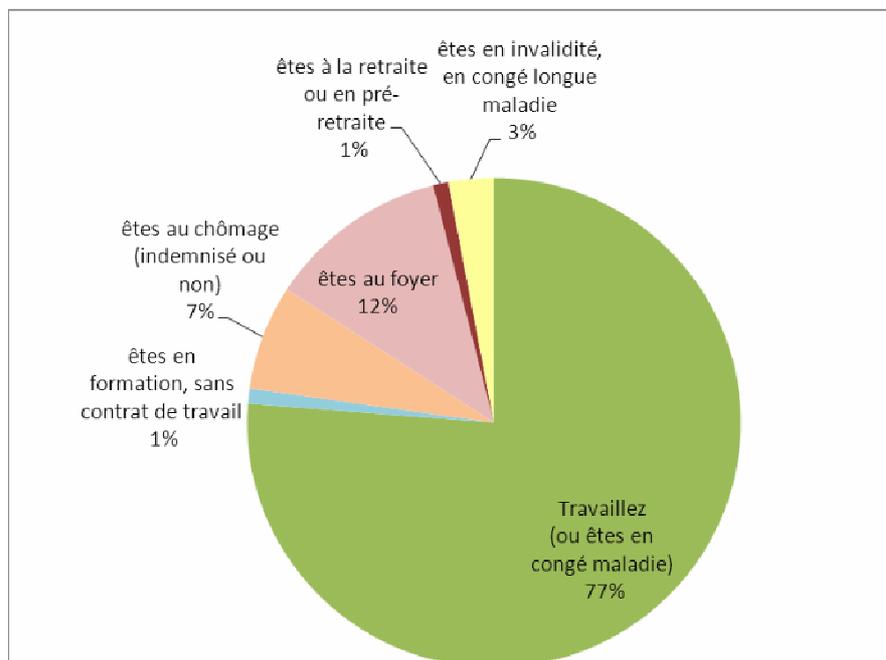
12 - La situation professionnelle

121 - Actives et inactives

En 2010, au moment de l'enquête, et douze ans après la naissance de leur dernier enfant, près de 85 % des femmes interrogées se déclarent actives, soit occupées (77 %), soit au chômage (7 %). Le pourcentage de chômeuses est particulièrement élevé chez les femmes déclarant une profession d'ouvrière en 2010 : il atteint pour elles 20 %, contre 9 % chez les employées et 4 % dans les catégories des cadres et des professions intermédiaires. Seule une femme sur dix (12 %) se présente comme femme au foyer.

Graphique 41 - La situation des femmes par rapport à l'emploi en 2010

Actuellement, quelle est votre situation par rapport à l'emploi ? Vous ...



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
Champ : 3 005 femmes interrogées

Parmi les 691 femmes qui ne travaillent pas au moment de l'enquête (chômeuses, étudiantes, femmes au foyer, en retraite ou préretraite ou en invalidité) :

- plus d'un tiers (253 femmes), l'équivalent d'un peu moins de 10 % de l'ensemble de la population enquêtée (253 sur 3005, soit 8 % de la population d'enquête), n'ont jamais travaillé depuis la naissance de leur dernier enfant ;
- un autre tiers (235 femmes) ont quitté leur dernier emploi depuis moins de trois ans, en 2010, 2009 ou 2008 ;
- le dernier tiers n'ayant pas travaillé depuis au moins 2008.

L'interrogation des femmes à plusieurs étapes de leurs trajectoires (durant la première grossesse, durant la dernière grossesse en 1998 et à la date de l'enquête en 2010) autorise l'observation de l'évolution de leur degré d'insertion sur le marché du travail. La comparaison permet de constater que la situation des femmes au moment de l'enquête, douze ans après la naissance de leur dernier enfant, est proche de celle constatée avant la première naissance : les taux d'activité et de chômage sont similaires. L'analyse laisse supposer une sorte de rattrapage dans le rapport à l'emploi. La naissance des enfants a favorisé le retrait du marché du travail : au moment de la dernière grossesse, les femmes sont moins souvent actives (71 % contre 83 %) et actives occupées (62 % contre 74 %) qu'avant la première naissance. Mais, douze ans après la dernière naissance, les femmes sont aussi souvent actives qu'avant la première naissance (84 % contre 83 %), et même un peu plus souvent actives occupées (77 % contre 74 %).

Tableau 42 - La situation des femmes par rapport à l'emploi durant la première grossesse, la dernière grossesse et au moment de l'enquête

	Inactives		Chômeuses	Actives occupées			Total	
	Ensemble	dont femmes au foyer		Ensemble	A leur compte	Dont CDI ou fonction publique		autre contrat
Première grossesse (1985 à 1997)	17 %	11 %	9 %	74 %	2 %	57 %	14 %	100 %
Dernière grossesse (1998)	29 %	18 %	9 %	62 %	3 %	49 %	9 %	100 %
Enquête en 2010	16 %	12 %	7 %	77 %	5 %	56 %	16 %	100 %

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 3 005 femmes interrogées

Guide de lecture : Au moment de la première grossesse, 17 % des femmes se déclarent inactives, 9 %, chômeuses et 74 %, actives occupées. Au moment de la dernière grossesse en 1998, 29 % des femmes se déclarent inactives, 9 %, chômeuses et 62 %, actives occupées. Au moment de l'enquête en 2010, 16 % des femmes se déclarent inactives, 7 %, chômeuses et 77 %, actives occupées.

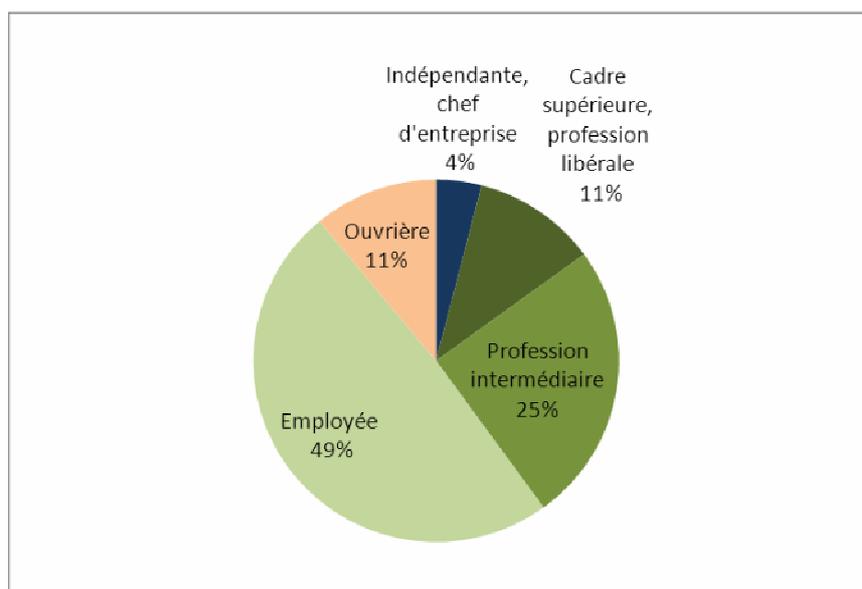
L'interrogation des femmes sur plusieurs périodes stratégiques de leur vie familiale et professionnelle (entre la fin des études et la première naissance, durant la première grossesse, avant la naissance du dernier enfant en 1998, au moment de la reprise liée à la dernière grossesse, à la date de l'enquête en 2010) permet de constater que :

- les trois quart des femmes (75 %) ont, depuis la fin de leurs études jusqu'à aujourd'hui, alterné des périodes de travail et des périodes de non travail, parce qu'elles ont été, à un moment ou à un autre, pour une durée plus ou moins longue, femme au foyer ou au chômage ;
- un peu moins d'un quart des femmes (23 %) ont toujours travaillé ou, tout du moins, déclarent avoir travaillé aux différentes périodes et étapes observées ;
- 2 % des femmes n'ont jamais travaillé et peuvent être identifiées comme des femmes au foyer continues, inactives en 2010, mais également aux trois ans du dernier enfant, avant sa naissance, et même avant la première naissance.

122 - Les emplois occupés

Les 2 519 femmes actives au moment de l'enquête sont, pour moitié (49 %), employées et, pour un quart (25 %), déclarent occuper un emploi relevant des professions intermédiaires. Le groupe des cadres et professions libérales, d'une part, et celui des ouvrières, d'autre part, ne recueillent qu'un peu plus de 10 % des effectifs (11 %).

Graphique 43 - La profession des femmes actives en 2010



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
Champ : 2 519 femmes actives au moment de l'enquête, chômeuses ou actives occupées.

Les actives occupées au moment de l'enquête (2 315 femmes) sont, dans leur très grande majorité, salariées. Les femmes indépendantes ou chefs d'entreprise ne regroupent que 6 % des effectifs. Parmi elles, une femme sur cinq était déjà à son compte à la naissance du premier enfant (30 sur 148). Plus des trois-quarts des femmes salariées (78 %) travaillent dans le cadre d'un CDI ou comme titulaire dans la fonction publique. Toutefois, plus d'une salariée sur cinq (22 %) est, pour sa part, employée dans le cadre d'un contrat précaire. Plus souvent que les autres salariées, les femmes employées et ouvrières ne bénéficient pas d'un contrat stable (30 % contre 22 % en moyenne).

Tableau 44 - Les emplois occupés au moment de l'enquête

Quel est votre contrat de travail ?	Effectifs	%
CDI ou titulaire de la fonction publique	1 690	73 %
Salarié avec un autre contrat	466	20 %
A votre compte ou dirigeant d'entreprise	148	6 %
Ne se souvient plus	10	1 %
Est-ce que vous travaillez...		
A temps plein	1 447	63 %
A temps partiel	857	37 %
<i>Dont à moins d'un mi-temps</i>	<i>279</i>	<i>12 %</i>
Non renseigné	10	0 %
Dans l'exercice de cet emploi, avez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ?		
Non, aucun	1 851	80 %
Oui, moins de 10 personnes	352	15 %
Oui, plus de 10 personnes	101	4 %
Non renseigné	11	1 %
Total	2 315	100 %

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 2 315 femmes qui travaillent au moment de l'enquête en 2010

Douze ans après la naissance de leur dernier enfant, les femmes qui travaillent, n'ont encore qu'exceptionnellement des responsabilités d'encadrement : 80 % d'entre elles, contre 84 % avant la première naissance, déclarent n'avoir aucun salarié sous leurs ordres. Ce pourcentage chute à 73 % pour les professions intermédiaires et à 53 % pour les femmes cadres.

Plus d'un tiers (38 %) des actives occupées déclarent travailler régulièrement à d'autres horaires que du lundi au vendredi entre 8 et 19 heures. Les horaires atypiques réguliers sont plus fréquents chez les employées (42 %), les ouvrières (46 %) et, plus encore, chez les indépendantes et chefs d'entreprise (57 %). Au moment de l'enquête, une majorité des actives occupées travaillent à temps plein. Toutefois, plus d'un tiers (37 %) travaillent à temps partiel et plus d'une active occupée sur dix (12 %) déclare travailler à moins d'un mi-temps. Ce sont les employées qui travaillent le plus souvent à temps partiel (43 % d'entre elles contre 37 % en moyenne) ; par contre, les ouvrières connaissent proportionnellement plus souvent le temps partiel réduit à moins d'un mi-temps (45 % des ouvrières à temps partiel contre une moyenne de 32 % pour les actives à temps partiel). Plus d'un tiers des femmes (37 %) qui travaillent à temps partiel souhaiteraient travailler davantage et ce pourcentage s'élève à 49 % pour les ouvrières.

La comparaison avec la première grossesse et la dernière grossesse a permis de constater, douze ans après la naissance du dernier enfant, une sorte de rattrapage dans le rapport à l'emploi, avec des taux d'activité et de chômage très proches en 2010 et avant la première naissance (cf. pages précédentes). La situation est différente concernant le temps partiel : même douze ans après la dernière naissance, la proportion de femmes qui travaillent à temps partiel reste plus élevée qu'avant la naissance du premier enfant (37 % des femmes actives occupées, contre 25 % avant le premier enfant).

Tableau 45 - Temps partiel et temps complet au moment de la première grossesse, de la dernière grossesse et de l'enquête en 2010

	Inactives		Chômeuses	Ensemble	Actives occupées				Total
	Ensemble	dont femmes au foyer			A temps plein	Moins de 50 %	Entre 51 % et 80 %	Plus de 80 %	
Pendant la première grossesse (1985 à 1997)	17 %	11%	9 %	74 %	55 %	7 %	9 %	2 %	100 %
Pendant la dernière grossesse	29 %	18%	9 %	62 %	39 %	7 %	12 %	2 %	100 %
Au moment de l'enquête	16 %	12%	7 %	77 %	48 %	9 %	15 %	4 %	100 %

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 3 005 femmes interrogées

Guide de lecture : Au moment de la première grossesse, 61% des femmes interrogées travaillent à temps plein, contre 39 % pendant la dernière grossesse et 48 % en 2010.

Parmi les seules salariées, 85 % des femmes n'ont qu'un employeur. 14 % en ont plusieurs, deux, mais plus souvent trois ou plus. Le salariat multi employeurs qui touche en particulier les employées (20 % contre 14 % en moyenne), a progressé depuis la première grossesse où 94 % des femmes ne déclaraient qu'un employeur.

Une salariée sur deux (52 %) a pour employeur une entreprise du secteur privé ou une association, et c'est le cas des deux tiers des ouvrières (77 %). Près de 10 % des femmes salariées ont pour employeur un ou plusieurs particuliers, et c'est en particulier le cas de 16 % des employées. Un tiers des femmes salariées (35 %) jouissent d'une plus grande sécurité de l'emploi en travaillant pour la fonction publique ; elles n'étaient qu'un quart (25 %) au moment de la première naissance. Ce sont les cadres (44 % d'entre elles) et les professions intermédiaires (45 %) qui sont le plus souvent employées par l'Etat, les collectivités territoriales ou la fonction publique hospitalière. Toujours en rapport avec la question de la stabilité de l'emploi, on notera qu'un tiers (32 %) des femmes actives occupées en 2010 travaillaient déjà pour le même employeur à la naissance de leur premier enfant et 9 % à la naissance de leur dernier enfant : une large majorité (59 %) des actives occupées travaillent pour leur employeur depuis moins de 12 ans.

Tableau 46 - Les employeurs au moment de l'enquête en 2010

Avez-vous plusieurs employeurs ?	Effectifs	%
Oui	305	14 %
Non	1 830	85 %
Non renseigné	21	1 %
votre employeur est-il...		
La fonction publique	740	35 %
Une entreprise du secteur public (La Poste, EDF...)	88	4 %
Une entreprise du secteur privé ou une association	1 111	52 %
Un particulier ou plusieurs particuliers	193	9 %
NR	24	1 %
Quelle est la taille de votre établissement ?		
moins de 10 salariés	542	25 %
Entre 10 salariés et moins de 100 salariés	727	34 %
De 100 salariés ou plus	826	38 %
NSP	62	3 %
Total	2 157	100 %

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 2 157 femmes salariées au moment de l'enquête

A propos, pour finir, du niveau de rémunération, deux points paraissent importants à souligner :

- 60 % des femmes qui travaillent au moment de l'enquête déclarent une rémunération mensuelle nette de moins de 1 500 euros et un quart (24 %) de moins de 1 000 euros ;
- la proportion de femmes gagnant mensuellement moins de 1 000 euros est plus élevée parmi les employées (33 % contre 24 % en moyenne) et les ouvrières (35 %), mais plus encore chez les indépendantes et chefs d'entreprise (43 %).

Entre le chômage, les contrats précaires, les temps partiel réduits non choisis, les horaires atypiques et les faibles niveaux de rémunération, une part non négligeable des femmes actives connaissent au moment de l'enquête en 2010 des conditions difficiles d'insertion sur le marché du travail. Parmi elles, les ouvrières, mais également les indépendantes, concernées en particulier par les horaires atypiques et la faiblesse des rémunérations, sont surreprésentées. Les employées sont également, plus souvent que la moyenne, touchées par la précarité. Moins souvent chômeuses que les ouvrières, elles sont plus fréquemment qu'elles concernées par le salariat multi employeurs auprès de particuliers, ce qui confirme les grandes régularités observées par ailleurs à propos de l'emploi féminin.

2 - La typologie des trajectoires féminines depuis la dernière naissance

Cette seconde sous partie a pour objet les trajectoires féminines. Elle présente la typologie des trajectoires professionnelles féminines, entre la naissance du dernier enfant et la date de l'enquête. La conclusion amorce l'analyse des déterminants des trajectoires féminines, hors congé parental.

Dans un premier temps, une analyse typologique a été réalisée sur l'évolution de la situation professionnelle entre la reprise d'un emploi suite à la naissance du dernier enfant en 1998, au plus tard 3 ans après la naissance, et le moment de l'enquête en 2010.

L'analyse typologique permet de rapprocher les mères en fonction de caractéristiques communes : les variables entrant dans l'analyse. Elle conduit à construire des classes différenciées par ces variables, telles que les individus qui les composent aient des caractéristiques proches. L'intérêt de l'analyse typologique est de pouvoir traiter simultanément un grand nombre de variables, en faisant apparaître différents modes d'articulation des caractéristiques professionnelles. La constitution des classes repose sur des méthodes de traitements statistiques, qui utilisent des concepts de proximité et de distance. Il en résulte que, si les individus sont les plus proches possibles dans chaque classe, tous ne possèdent pas toutes les caractéristiques de la classe. La typologie présentée ici repose sur les variables suivantes :

- situation professionnelle et contrat de travail à la date de l'enquête (5 réponses) ;
- situation professionnelle et contrat de travail après la naissance de 1998 (3 réponses) ;
- changement d'entreprise depuis la naissance de 1998 (4 réponses) ;
- changement de poste depuis la naissance de 1998 (4 réponses) ;
- évolution du statut entre la naissance de 1998 et la date de l'enquête (5 réponses) ;
- évolution du salaire entre la naissance de 1998 et la date de l'enquête (6 réponses).

Dans un second temps, la typologie a été retravaillée afin de mieux distinguer les classes obtenues et repérer notamment les femmes qui n'avaient pas retravaillé depuis la naissance du dernier enfant.

Au final, la typologie obtenue distingue cinq classes de femmes parmi les 3 005 interrogées : les « inactives continues », les « précaires », les « descendantes », les « actives continues stables » et les « actives continues ascendantes ». Les noms donnés aux classes relèvent de l'analyse : ils ont été choisis pour résumer au mieux les caractéristiques rapprochant les femmes qui constituent les différentes classes. La présentation rédigée des cinq classes dans les paragraphes suivants pointe leurs caractéristiques significativement différentes de la moyenne, selon les sept variables de construction de la typologie (tableau 45), et selon les variables illustratives, qui permettent d'apporter des informations complémentaires sur les classes, sans intervenir dans leur construction (tableau 46).

Tableau 47 - La typologie en 5 classes des trajectoires féminines depuis la naissance du dernier enfant – Variables de construction de la typologie

	«Inactives continues»	«Précaires»	«Descendantes»	«Actives continues stables»	«Actives continues ascendantes»	Ensemble
A travaillé depuis la naissance du dernier enfant						
Oui	.	100 %	100 %	100 %	100 %	92 %
Non	100 %	8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Effectifs</i>	(254)	(707)	(321)	(1 002)	(720)	(3 005)
Situation par rapport à l'emploi en 2010						
CDI ou fonctionnaire	.	.	40 %	91 %	96 %	58 %
Salarié avec contrat précaire	.	60 %	.	.	.	14 %
À son compte ou chef d'entreprise	.	5 %	0 %	8 %	4 %	5 %
Au chômage	5 %	18 %	20 %	.	.	7 %
Inactive	95 %	17 %	39 %	.	.	16 %
Non renseigné	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Effectifs</i>	(254)	(707)	(321)	(1 002)	(720)	(3 005)
Situation par rapport à l'emploi à la reprise liée à la naissance du dernier enfant						
CDI ou fonctionnaire	.	21 %	83 %	71 %	71 %	57 %
En contrat précaire ou chômage	.	31 %	7 %	7 %	14 %	15 %
Inactive	100 %	42 %	4 %	19 %	11 %	29 %
Non renseigné	0 %	5 %	6 %	4 %	4 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Effectifs</i>	(254)	(707)	(321)	(1 002)	(720)	(3 005)
Changement d'entreprise depuis la reprise liée à la dernière naissance						
<i>Si travaille au moment de l'enquête</i>						
Une fois	.	21 %	39 %	8 %	29 %	19 %
Plusieurs fois	.	44 %	39 %	6 %	26 %	22 %
Jamais	.	36 %	22 %	86 %	45 %	60 %
Total	.	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Effectifs</i>	(0)	(707)	(321)	(1 002)	(720)	(2 750)
Changement de poste depuis la reprise liée à la dernière naissance						
<i>Si travaille au moment de l'enquête</i>						
Une fois	.	5 %	16 %	8 %	32 %	15 %
Plusieurs fois	.	10 %	21 %	6 %	29 %	15 %
Jamais	.	84 %	63 %	86 %	39 %	70 %
Total	.	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Effectifs</i>	(0)	(707)	(321)	(1 002)	(720)	(2 750)
Modification du statut suite au changement de poste ou d'entreprise						
<i>Si a changé de poste et/ou d'entreprise</i>						
Un statut supérieur, vous avez plus de responsabilité	.	17 %	.	.	64 %	36 %
Un statut équivalent	.	28 %	28 %	75 %	19 %	32 %
Un statut inférieur	.	13 %	28 %	0 %	1 %	4 %
Ce n'est pas comparable	.	41 %	44 %	25 %	16 %	26 %
Total	.	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Effectifs</i>	.	(309)	(129)	(253)	(720)	(1 413)
Modification de la rémunération suite au changement de poste ou d'entreprise						
<i>Si a changé de poste et/ou d'entreprise</i>						
Beaucoup plus élevé	.	12 %	.	.	21 %	13 %
Un peu plus élevé	.	23 %	.	.	68 %	40 %
Comparable	.	23 %	5 %	100 %	10 %	28 %
Un peu plus faible	.	19 %	65 %	.	2 %	11 %
Beaucoup plus faible	.	23 %	29 %	.	0 %	8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
<i>Effectifs</i>	.	(309)	(129)	(253)	(720)	(1 413)

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Guide de lecture : l'utilisation des caractères gras indiquent des différences significatives (seuil de 5 %) entre les réponses de la colonne considérée et celles de l'ensemble. Les caractères soulignés montrent des écarts positifs, les caractères italiques des écarts négatifs. Par exemple, 96 % des femmes actives continues ascendantes occupent un emploi en CDI (ou fonctionnaire) au moment de l'enquête en 2010. Elles sont significativement plus nombreuses dans ce cas que l'ensemble des femmes (58 %).

Tableau 48 - La typologie en 5 classes des trajectoires féminines depuis la naissance du dernier enfant – Principales variables illustratives²⁵

	Inactives continues	Précaires	Descendantes	Actives continues stables	Actives continues ascendantes	Ensemble
Caractéristiques socioprofessionnelles de la femme						
Age						
moins de 40 ans	14 %	<u>25 %</u>	18 %	14 %	20 %	18 %
40-44 ans	32 %	42 %	41 %	47 %	47 %	44 %
45-49 ans	33 %	25 %	24 %	30 %	28 %	28 %
50-54 ans	18 %	8 %	15 %	8 %	4 %	9 %
55 ans et plus	3 %	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %
Diplôme						
Aucun diplôme ou BEPC (brevet des collèges)	41 %	33 %	19 %	13 %	10 %	20 %
CAP ou BEP	31 %	36 %	31 %	29 %	26 %	30 %
Baccalauréat	10 %	13 %	15 %	19 %	22 %	17 %
Diplôme de niveau bac à bac + 4	13 %	14 %	26 %	31 %	32 %	25 %
Diplôme de niveau bac +5 ou plus	5 %	3 %	9 %	8 %	10 %	7 %
Nombre d'enfants						
Deux enfants	34 %	52 %	58 %	65 %	69 %	60 %
Trois enfants	35 %	32 %	30 %	27 %	25 %	29 %
Quatre enfants	18 %	10 %	8 %	6 %	4 %	8 %
Cinq enfants ou plus	13 %	6 %	4 %	2 %	2 %	4 %
Effectifs	254	707	321	1 002	720	3 005
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Situation professionnelle de la femme au moment de l'enquête (2010)						
CSP au moment de l'enquête						
Agriculteur		0 %			0 %	0 %
Indépendant, chef d'entreprise		4 %	1 %	5 %	3 %	3 %
Cadre supérieure, profession libérale		3 %	5 %	9 %	20 %	9 %
Profession intermédiaire	1 %	7 %	16 %	29 %	33 %	21 %
Employé	3 %	54 %	32 %	47 %	38 %	41 %
Ouvrier	2 %	15 %	7 %	9 %	7 %	9 %
Retraité	3 %	1 %	5 %			1 %
Inactif	92 %	16 %	34 %			15 %
Effectifs	254	707	321	1 002	720	3 005
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Temps de travail au moment de l'enquête						
A temps plein		51 %	50 %	60 %	76 %	62 %
A temps partiel		48 %	50 %	40 %	24 %	37 %
Non renseigné		1 %		1 %	0 %	1 %

²⁵ L'ensemble des variables illustratives de la typologie sont présentées en annexe 1, notamment celles liées à la situation à la naissance du premier enfant, à la situation à la naissance du dernier enfant, à la situation à la reprise lié à la naissance du dernier enfant et, enfin, à la situation professionnelle du conjoint au moment de l'enquête en 2010.

	Inactives continues	Précaires	Descendantes	Actives continues stables	Actives continues ascendantes	Ensemble
Effectifs		462	130	1 002	720	2 315
Total		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Quotité du temps de travail en 2010						
Moins d'un mi-temps (- de 50%) ou à mi-temps		<u>55 %</u>	42 %	<u>27 %</u>	<u>12 %</u>	32 %
Entre 51 % et 80 %		<u>37 %</u>	42 %	<u>56 %</u>	<u>64 %</u>	52 %
A plus de 80 %		<u>8 %</u>	15 %	17 %	<u>24 %</u>	16 %
Effectifs		224	64	398	171	857
Total		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Souhait de travailler davantage en 2010						
Oui		<u>61 %</u>	<u>48 %</u>	25 %	24 %	36 %
Non		<u>38 %</u>	<u>52 %</u>	<u>75 %</u>	<u>75 %</u>	64 %
Ne sait pas		1 %			1 %	0 %
Effectifs		462	130	1 002	720	2 315
Total		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Plusieurs employeurs au moment de l'enquête						
Oui		<u>45 %</u>	10 %	7 %	5 %	14 %
Non		<u>54 %</u>	89 %	<u>92 %</u>	<u>94 %</u>	85 %
NR		1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Effectifs		425	129	914	689	2 157
Total		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Type d'employeur au moment de l'enquête						
La fonction publique (état, collectivité territoriale)		<u>18 %</u>	<u>23 %</u>	<u>43 %</u>	37 %	35 %
Une entreprise du secteur public (La Poste, EDF-GDF ...)		3 %	4 %	4 %	4 %	4 %
Une entreprise du secteur privé ou une association		<u>33 %</u>	<u>73 %</u>	53 %	<u>59 %</u>	52 %
Un particulier ou plusieurs particuliers		<u>46 %</u>	1 %	0 %	0 %	9 %
Effectifs		409	129	908	687	2 132
Total		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Secteur féminisé au moment de l'enquête						
Oui		<u>70 %</u>	<u>44 %</u>	55 %	<u>52 %</u>	56 %
Non		<u>28 %</u>	<u>56 %</u>	44 %	<u>48 %</u>	43 %
NSP		1 %	.	1 %	1 %	1 %
Effectifs		462	130	1 002	720	2 315
Total		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Taille de l'établissement au moment de l'enquête						
Moins de 10 salariés		<u>55 %</u>	<u>18 %</u>	27 %	<u>18 %</u>	29 %
Entre 10 et moins de 100 salariés		<u>25 %</u>	36 %	34 %	33 %	32 %
De 100 salariés ou plus		<u>12 %</u>	43 %	37 %	<u>47 %</u>	36 %
NSP		<u>8 %</u>	3 %	2 %	1 %	3 %
Effectifs		462	130	1 002	720	2 315
Total		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

	Inactives continues	Précaires	Descendantes	Actives continues stables	Actives continues ascendantes	Ensemble
Nombre de personnes sous les ordres en 2010						
Non, aucun		<u>92 %</u>	84 %	<u>85 %</u>	<u>65 %</u>	80 %
Oui, moins de 10 personnes		7 %	14 %	<u>13 %</u>	<u>24 %</u>	15 %
Oui, plus de 10 personnes		0 %	2 %	<u>2 %</u>	<u>11 %</u>	4 %
Non renseigné		1 %	.	1 %	0 %	1 %
Effectifs		462	130	1 002	720	2 315
Total		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Salaires en 2010						
Moins de 1 000 euros nets par mois		<u>56 %</u>	<u>33 %</u>	<u>19 %</u>	<u>8 %</u>	24 %
Entre 1 000 euros et moins de 1 500 euros		<u>31 %</u>	40 %	<u>40 %</u>	36 %	37 %
Entre 1 500 euros et moins de 2 000 euros		7 %	18 %	<u>22 %</u>	<u>24 %</u>	19 %
Entre 2 000 euros nets et moins de 3 000 euros		2 %	7 %	15 %	<u>23 %</u>	14 %
3 000 euros nets par mois ou plus		1 %	2 %	3 %	<u>8 %</u>	4 %
Refuse de répondre		0 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Ne sait pas		1 %	.	1 %	.	1 %
Effectifs		458	130	997	719	2 304
Total		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Guide de lecture : l'utilisation des caractères gras indiquent des différences significatives (seuil de 5 %) entre les réponses de la colonne considérée et celles de l'ensemble. Les caractères soulignés montrent des écarts positifs, les caractères italiques des écarts négatifs. Par exemple, 25 % des femmes précaires ont moins de 40 ans au moment de l'enquête en 2010. Elles sont significativement plus nombreuses dans ce cas que l'ensemble des femmes (18 %).

21 - Les « inactives continues »

Représentant moins de 10 % des effectifs interrogés (8 % des femmes), les femmes de cette première classe se déclarent inactives (95 % d'entre elles) ou, exceptionnellement, au chômage (5 % d'entre elles) au moment de l'enquête en 2010²⁶. Surtout, elles n'ont pas travaillé depuis la naissance de leur dernier enfant en 1998 : depuis cette date, aucune n'a occupé d'emploi, même temporairement.

L'inactivité, qui caractérise la trajectoire des « inactives continues » depuis la naissance du dernier enfant en 1998, marquait déjà auparavant leur relation au marché du travail, au moment de leur dernière grossesse (1998) mais également de leur première grossesse.

- Plus souvent que les autres femmes, les « inactives continues » étaient déjà inactives pendant leur dernière grossesse : seules 13 % d'entre elles travaillaient contre une moyenne de 62 %, tandis que 65 % d'entre elles étaient alors femme au foyer (hors congé parental, études, chômage et invalidité) contre une moyenne de seulement 18 %. De plus, parmi les « inactives continues » qui ne travaillaient pas pendant cette dernière grossesse, la part des femmes qui n'avaient exercé aucune activité professionnelle depuis au moins trois ans était supérieure à la moyenne.

²⁶ Les données statistiques relatives à chaque classe de la typologie et à la moyenne sont présentées dans les pages suivantes figure n° 45.

- Plus souvent que les autres femmes de l'échantillon, les « inactives continues » ne travaillaient pas non plus au moment de la naissance de leur premier enfant (55 % contre 26 % en moyenne) : elles étaient plus que les autres étudiantes ou en formation (9 % contre 6 % en moyenne), au chômage (14 % contre 9 % en moyenne) et, surtout, femmes au foyer (32 % contre 11 % en moyenne). Parmi les femmes qui ne travaillaient pas au moment de la naissance du premier enfant, une majorité n'avait jamais travaillé depuis la fin de leurs études (52 % contre 42 % en moyenne).

Les « inactives continues » ont un profil sociodémographique marqué à la fois par un bas niveau de diplôme, si ce n'est l'absence de diplôme, et un nombre élevé d'enfants.

- Moins d'un tiers d'entre elles sont bachelières ou diplômées de l'enseignement supérieur (28 % contre 49 % pour l'ensemble) ; par contre, elles sont bien plus souvent que les autres femmes titulaires du brevet des collèges ou sans diplôme (41 % contre 20 % en moyenne).
- Ces femmes ont plus souvent que la moyenne au moins 3 enfants (66 % contre 40 % en moyenne) et 4 enfants ou plus (31 % contre 12 % en moyenne). Cette présence d'enfants en nombre important s'accompagne d'ailleurs d'un âge moyen plus élevé : les « inactives continues » ont plus souvent que les autres 45 ans ou plus (54 % contre 38 % pour l'ensemble).

Les derniers éléments qui caractérisent le profil des « inactives continues », concernent leurs conjoints.

- Tout d'abord, près d'une « inactive continue » sur cinq (17 % contre 8 % pour l'ensemble des femmes) vivait seule, sans conjoint, pendant sa dernière et/ou sa première grossesse.
- Plus souvent que dans les autres couples, les conjoints ne travaillent pas au moment de l'enquête en 2010 (14 % contre 9 % pour l'ensemble), mais également pendant la dernière grossesse (8 % contre 4 % pour l'ensemble) et la première (11 % contre 7 % pour l'ensemble). Parmi les conjoints qui travaillent, on note une légère surreprésentation des cadres et professions libérales en 2010 (28 % contre 22 % pour l'ensemble), comme pendant la dernière grossesse (24 % contre 21 % pour l'ensemble) et la première (23 % contre 20 % pour l'ensemble).
- Enfin, les conjoints des « inactives continues » se distinguent par une faible participation à la préparation des repas du soir et à la garde des enfants malades, mais aussi, de façon plus spécifique, par une prise en charge plus fréquente que la moyenne du paiement des factures et de la tenue des comptes (22 % contre 16 % en moyenne).

22 - Les « précaires »

Représentant près d'un quart des effectifs interrogés (24 %), les femmes de cette seconde classe ont, à la différence des inactives continues, toutes, à un moment ou à un autre, de façon plus ou moins prolongée, travaillé depuis la naissance de leur dernier enfant en 1998. Toutefois, leur situation professionnelle actuelle est marquée par une forte précarité qui se traduit par une surreprésentation à la fois des chômeuses et des femmes en contrat précaire. Les « précaires » ne sont pas plus inactives que la moyenne en 2010. Par contre, elles sont beaucoup plus souvent chômeuses (18 % contre 7 % pour l'ensemble des femmes) et, surtout, aucune d'entre elles ne travaille aujourd'hui dans le cadre d'un CDI ou en tant que titulaire dans la fonction publique : en 2010, les « précaires » salariées sont toutes employées dans le cadre d'un contrat non durable (CDD, intérim, contrat saisonnier...), alors que ce n'est le cas que de 20 % de l'ensemble des femmes salariées interrogées.

Lorsqu'elles travaillent, la moitié des « précaires » exercent leur activité professionnelle à temps partiel (48 % contre 37 % pour l'ensemble des femmes actives occupées), sans que cette importance relative du temps partiel leur soit pour autant spécifique. Leur particularité réside davantage dans le pourcentage très important de femmes à temps partiel travaillant à moins d'un mi-temps (55 % contre 32 % pour l'ensemble des femmes à temps partiel) et souhaitant travailler davantage (61 % contre 36 % pour l'ensemble des femmes à temps partiel). Lorsqu'elles travaillent, les « précaires » occupent de fait des emplois bien particuliers : plus souvent que les autres actives occupées, elles travaillent pour plusieurs employeurs (45 % contre 14 % pour l'ensemble), pour un ou des particuliers (46 % contre 9 % pour l'ensemble), dans un secteur d'activité féminisé²⁷ (70 % contre 56 % pour l'ensemble des femmes actives occupées), dans un établissement de moins de 10 salariés (55 % contre 29 % pour l'ensemble des femmes actives occupées), et n'ont aucun salarié sous leurs ordres (92 % contre 80 % pour l'ensemble des femmes actives occupées). Il n'est point étonnant qu'au final, les « précaires », lorsqu'elles travaillent au moment de l'enquête, déclarent les plus bas niveaux de rémunération : plus de la moitié d'entre elles annoncent en effet une rémunération mensuelle nette inférieure à 1 000 euros, ce qui n'est le cas en moyenne que d'un quart des actives occupées (24 %).

La précarité qui caractérise la situation professionnelle des « précaires » au moment de l'enquête de 2010 marque leur trajectoire depuis la naissance du dernier enfant en 1998, et même depuis la première naissance.

- A la différence des « inactives continues », les « précaires » ont toutes retravaillé depuis la naissance de 1998. Toutefois, une part importante d'entre elles n'ont repris que tardivement une activité professionnelle, après les trois ans du dernier enfant (42 % contre 29 % en moyenne, à l'exclusion des « inactives continues »). De même, elles ont plus souvent que les autres femmes qui ont retravaillé depuis la naissance du dernier enfant, alterné des périodes de travail et de non travail (44 % contre 22 % en moyenne, à l'exclusion des « inactives continues ») ou même été surtout au chômage ou inactive (47 % contre 7 % en moyenne, à l'exclusion des « inactives continues »).
- Plus souvent que les autres femmes, à l'exception toujours des « inactives continues », les « précaires » étaient déjà inactives pendant leur dernière grossesse : moins de la moitié d'entre elles (43 %) travaillaient alors (contre une moyenne de 62 %). Plus souvent que la moyenne, elles étaient femmes au foyer (28 % contre une moyenne de 18 %), mais également, à la différence des « inactives continues », chômeuses (16 % contre une moyenne de 9 %). Lorsqu'elles travaillaient durant leur dernière grossesse, les « précaires » étaient, plus souvent que les autres actives occupées en contrat précaire (45 % contre 15 % en moyenne), employées dans un établissement de moins de 10 salariés (39 % contre 26 % pour l'ensemble), par plusieurs employeurs (17 % contre 8 % en moyenne), par un ou des particuliers (17 % contre 5 % en moyenne). Parmi les femmes travaillant à temps partiel durant la dernière grossesse, les « précaires » sont celles qui le plus souvent travaillaient moins d'un mi-temps (49 % contre 34 % pour l'ensemble) et souhaitaient travailler davantage (37 % contre 22 % pour l'ensemble).

²⁷ Textile, éducation, social, santé, banques ou immobilier.

- Plus souvent que les autres femmes, à l'exception là encore des « inactives continues », les « précaires » ne travaillaient pas au moment de la naissance de leur premier enfant (39 % contre 26 % en moyenne), notamment parce qu'elles étaient au chômage (12 % contre 9 % en moyenne) ou femmes au foyer (18 % contre 11 % en moyenne). Lorsqu'elles travaillaient durant cette première grossesse, les « précaires » étaient plus souvent que les autres actives occupées en contrat précaire (40 % contre 19 % en moyenne), au détriment des CDI et des emplois de titulaires dans la fonction publique, dans un établissement de moins de 10 salariés (34 % contre 26 % pour l'ensemble), et à temps partiel (28 % contre 18 % pour l'ensemble).

Les « précaires » ont un profil sociodémographique marqué par une surreprésentation à la fois des diplômés de l'enseignement professionnel court, des emplois d'ouvrières et d'employées, des mères de plus de deux enfants et des femmes jeunes.

- Moins d'un tiers des « précaires » sont bachelières ou diplômées de l'enseignement supérieur (30 % contre 49 % pour l'ensemble). Elles sont plus souvent que la moyenne titulaires du brevet des collèges ou sans diplôme (33 % contre 20 % en moyenne), mais se distinguent de la classe 1 des « inactives continues » par une surreprésentation des CAP et BEP (36 % contre 30 % en moyenne).
- En lien avec cette surreprésentation des bas niveaux de diplômes, les « précaires » actives au moment de l'enquête en 2010 déclarent plus que les autres une profession d'ouvrière (18 % contre 11 % en moyenne), ou, surtout, d'employée (65 % contre 49 % en moyenne). Par contre, on note un très net déficit des professions intermédiaires, cadres et professions libérales (12 % contre 36 % en moyenne).
- Ces femmes ont plus souvent que la moyenne plus de 2 enfants (48 % contre 40 % en moyenne). Les fratries de 3 enfants et plus sont toutefois nettement moins fréquente que pour les « inactives continues » (44 % contre 66 %).
- Enfin, les « précaires » se distinguent des « inactives continues », mais également des autres femmes, par leur jeunesse : un quart d'entre elles ont moins de 40 ans (contre 18 % pour l'ensemble des femmes et 14 % pour les « inactives continues »).

Quelques éléments caractérisent enfin le profil des conjoints.

- Plus souvent que la moyenne, et comme ceux des « inactives continues », les conjoints des « précaires » ne travaillent pas en 2010 (13 % contre 9 % pour l'ensemble), mais également pendant la première grossesse (11 % contre 7 % pour l'ensemble). Ce sont les conjoints qui ont le plus fréquemment connu une ou plusieurs périodes de chômage entre la dernière naissance et la date de l'enquête (29 % contre 22 % pour l'ensemble).
- Parmi les conjoints qui travaillent en 2010, on note une nette surreprésentation des ouvriers (38 % contre 28 % pour l'ensemble), au détriment en particulier des cadres et professions libérales, ce qui n'empêche pas les conjoints des « précaires » d'avoir plus souvent que la moyenne un niveau de salaire supérieur à celui de la femme, que cela soit au moment de l'enquête (84 % contre 69 % pour l'ensemble) ou pendant la dernière grossesse (84 % contre 68 % pour l'ensemble).
- Enfin, les conjoints des « précaires » se distinguent par une faible participation à la préparation des repas du soir et à la garde des enfants malades, caractéristique qu'ils partagent avec les conjoints des « inactives continues ».

23 - Les « descendantes »

Représentant 10 % des effectifs interrogés (11 %), les femmes de cette troisième classe ont toutes, à un moment ou à un autre, travaillé depuis la naissance de leur dernier enfant en 1998. Leur trajectoire professionnelle depuis cette dernière naissance a été qualifiée de « descendante » pour deux raisons :

- une forte proportion de femmes a quitté un emploi stable pour le chômage ou l'inactivité ;
- les actives occupées qui ont changé de poste(s) ou d'entreprise(s) depuis la dernière naissance, considèrent plus souvent que les autres femmes dans cette situation que le changement s'est traduit pour elles par un statut inférieur et/ou une baisse de rémunération.

Les « descendantes » se caractérisent au départ par de bonnes conditions d'insertion professionnelle. Les trois quart d'entre elles (77 %) travaillent durant leur première grossesse, contre, pour rappel, seulement 61 % des « précaires » et 45 % des « inactives continues ». Actives, elles sont aussi bien plus souvent en CDI ou titulaires de la fonction publique (83 % contre respectivement 58 % et 69 %), ou indépendantes et chefs d'entreprise (6 % contre 2 %). Ces bonnes conditions d'insertion professionnelle s'observent également durant la dernière grossesse. Plus des deux tiers (68 %) des « descendantes » travaillent alors, contre seulement 43 % des « précaires » et 13 % des « inactives continues » et, dans ce cas, c'est très rarement dans le cadre d'un contrat précaire (6 % contre 45 % pour les « précaires » et 27 % pour les « inactives continues »). Pour celles qui ne travaillent pas durant la dernière grossesse, la situation apparaît récente : plus souvent que les « inactives continues » (6 %) et les « précaires » (16 %), ces femmes avaient cessé leur activité professionnelle depuis moins d'un an (27 %).

Plus souvent que toutes les autres classes, la classe des « descendantes » se caractérise par une reprise d'activité après la dernière naissance dans le cadre d'un contrat stable. Au 3 ans du dernier enfant, seules 4 % des « descendantes » se déclarent inactives ; 83 % d'entre elles travaillent dans le cadre d'un CDI ou comme titulaire de la fonction publique, contre seulement 57 % en moyenne et 21 % pour les « précaires ». Par contre, seule la moitié des « descendantes » (51 %) a depuis travaillé pratiquement sans interruption : moins souvent que les « précaires », mais davantage que dans les classes 4 et 5 présentées ultérieurement, les « descendantes » ont alterné des périodes de travail et de non travail (31 %) ou ont été surtout au chômage (14 %). La moitié d'entre elles (50 %) ont connu une ou plusieurs périodes de chômage entre la reprise liée à la dernière naissance de 1998 et le moment de l'enquête en 2010 : c'est moins que pour les « précaires » (63 %), mais bien plus que pour les classes 4 (10 %) et 5 (23 %).

Au final, au moment de l'enquête en 2010, les « descendantes » sont plus souvent que la moyenne inactives (39 % contre 16 % pour l'ensemble) ou au chômage (20 % contre 7 % pour l'ensemble). Seules 40 % d'entre elles travaillent (contre 77 % pour l'ensemble). Dans ce cas, elles sont toutes ou presque (99 %) salariées dans le cadre d'un contrat stable, plus souvent que les autres actives employées dans une entreprise du secteur privé (73 % contre 78 % pour l'ensemble), et dans un secteur d'activité qui n'est pas particulièrement féminisé (56 % contre 43 % pour l'ensemble). Les « descendantes » occupées travaillent aujourd'hui pour moitié à temps partiel, ce qui explique en partie qu'un tiers d'entre elles (33 % contre 24 % pour l'ensemble) déclarent une rémunération nette mensuelle inférieure à 1 000 euros.

Plus souvent que la moyenne et presque autant que les « précaires », les « descendantes » qui ont travaillé après la naissance du dernier enfant ont changé d'entreprise (54 % contre 59 % pour les « précaires »). Celles qui sont actives en 2010 ont alors, plus souvent que les autres femmes dans cas, le sentiment que le changement d'entreprise et/ou de poste s'est traduit pour elles par un statut professionnel inférieur (28 % contre 6 % en moyenne) et par une rémunération plus faible (95 % contre 19 % en moyenne).

Le profil sociodémographique des « descendantes » montre peu de spécificités. Elles se répartissent comme la moyenne entre les différents niveaux de diplôme et professions : au moment de l'enquête, les actives se déclarent ainsi pour moitié employées (52 % contre 49 % en moyenne), pour un quart profession intermédiaire (26 % contre 25 % en moyenne) et, pour une sur dix, cadre ou profession libérale (9 % contre 11 % en moyenne). On notera juste une surreprésentation des femmes de plus de 50 ans (17 % contre 10 % pour l'ensemble). De même, contrairement aux classes des « inactives continues » et des « précaires », aucune particularité ne distingue le profil des conjoints des « descendantes » : ceux-ci se rapprochent de la moyenne dans leur situation professionnelle comme dans leur prise en charge des tâches familiales.

24 - Les « actives continues stables »

Représentant un tiers des effectifs interrogés (33 %), les femmes de cette quatrième classe ont, comme les « précaires » et les « descendantes » des classes 2 et 3, toutes, à un moment ou à un autre, travaillé depuis la naissance du dernier enfant. Toutefois, au moment de l'enquête en 2010, aucune « active continue stable » n'est au chômage ou inactive : toutes travaillent et, sur ce point, cette quatrième classe se distingue des trois précédentes. Leur trajectoire professionnelle depuis la dernière naissance en 1998 a été qualifiée de « continue stable » en raison d'une continuité de leur activité professionnelle conjuguée à une stabilité du poste de travail et des responsabilités et rémunération afférentes.

- Depuis la reprise liée à la dernière naissance en 1998, les « actives continues stables » ont, plus souvent que toutes les autres femmes, travaillé pratiquement sans interruption (87 % contre 69 % en moyenne). Seules 12 % d'entre elles ont, durant cette période, alterné des périodes de travail et de non travail, ou été surtout au chômage ou inactives (contre 45 % des « précaires » et 61 % des « descendantes »).
- Depuis la reprise liée à la dernière naissance, ces femmes ont bien moins souvent que la moyenne changé d'entreprise (14 % contre 41 % en moyenne) et/ou de poste de travail (14 % contre 29 % en moyenne). Seules un quart des « actives continues stables » ont changé d'entreprise ou de poste au moins une fois depuis la reprise, contre 61% de l'ensemble des femmes, à l'exclusion bien sûr des « inactives continues » qui n'ont jamais repris une activité professionnelle après la dernière naissance.
- Lorsqu'elles ont vécu un ou des changement(s) d'entreprise et/ou de poste, les « actives continues stables » estiment plus souvent que les autres femmes dans cette situation que ces changements se sont traduits pour elles par un statut équivalent (75 % contre 32 % en moyenne) et/ou une rémunération comparable (100 % contre 28 % en moyenne).

Au moment de l'enquête, les « actives continues stables » ne travaillent qu'exceptionnellement en contrat précaire (3 %), tandis qu'elles sont plus souvent que toutes les autres femmes indépendantes ou chefs d'entreprise (8 % contre 5 % en moyenne). Ces femmes ont rarement plusieurs employeurs (7 % d'entre elles contre 14 % en moyenne). Surtout, elles travaillent plus souvent que toutes les autres femmes dans la fonction publique (43 % contre 35 % en moyenne). Travaillant plus souvent à temps plein que les « précaires » et les « descendantes » (60 % contre respectivement 51 % et 50 %), ces femmes, lorsqu'elles sont à temps partiel, ne souhaitent pour la plupart ne pas travailler davantage (75 % contre respectivement 38 % et 52 %). Leur niveau de rémunération est, enfin, supérieur à celui des « descendantes » et des « précaires ». Moins de 20 % d'entre elles déclarent une rémunération mensuelle nette de moins de 1 000 euros (19 %, contre respectivement 33 % et 56 %) ; à l'inverse, elles perçoivent plus fréquemment que ces femmes une rémunération d'au moins 1 500 euros (40 %, contre respectivement 27 % et 10 %).

De leur parcours avant 1998, on retiendra que durant la première comme la dernière grossesse :

- Les « actives continues stables » sont de toutes les femmes celles qui travaillent le plus souvent (84 % contre 74 % pour l'ensemble lors de la première grossesse ; 76 % contre 62 % pour l'ensemble lors de la dernière grossesse). Celles qui ne travaillent pas pendant la première grossesse, ont, plus que toutes les autres femmes dans cette situation, travaillé à un moment ou à un autre depuis la fin de leurs études (65 % contre 58 % en moyenne).
- Les « actives continues stables » qui travaillent, bénéficient aussi souvent, sinon plus souvent, que les « descendantes » d'un contrat stable (83 % dans les deux cas lors de la première grossesse ; 86 % contre 83 % lors de la dernière grossesse). Elles ont moins souvent qu'elles une ou plusieurs personnes sous leurs ordres (13 % contre 25 % des actives occupées en moyenne lors de la première grossesse ; 13 % contre 18 % lors de la dernière grossesse).
- Elles sont surtout plus souvent que les « descendantes » et, au final, que l'ensemble des autres femmes, employées par la fonction publique (34 % des actives occupées contre 24 % pour les « descendantes » et 26 % pour l'ensemble lors de la première grossesse ; 42 % des actives occupées contre 24 % pour les « descendantes » et 32 % pour l'ensemble lors de la dernière grossesse), ce qui va réduire leurs risques de chômage et, à terme, d'inactivité.

A propos du profil sociodémographique des « actives continues stables », on retiendra d'abord un nombre d'enfants inférieur à la moyenne : ces femmes ont plus souvent que la moyenne deux enfants (65 % contre 60 % pour l'ensemble). Seconde particularité : leur niveau de diplôme est supérieur à la moyenne : ces femmes se montrent plus souvent au moins bachelières (58 % contre 49 % pour la moyenne), et plus souvent diplômées de l'enseignement supérieur (39 % contre 32 % pour la moyenne). Ce niveau d'études leur permet de déclarer moins souvent que les « descendantes » et les « précaires » occuper un emploi d'employée ou d'ouvrière au moment de l'enquête (56 % contre respectivement 63 % et 83 %).

De même que pour les « descendantes », et contrairement aux « inactives continues » et aux « précaires », aucune particularité ne distingue le profil des conjoints des « actives continues stables » : ceux-ci se rapprochent de la moyenne dans leur situation professionnelle comme dans leur prise en charge des tâches familiales. On notera juste qu'un peu plus souvent que les femmes des trois premières classes, les « actives continues stables » ont pendant la dernière grossesse bénéficié de l'aide de leur conjoint pour faire les repas du soir (prise en charge plutôt par le conjoint ou autant par la femme que par le conjoint dans 28 % des couples, contre 24 % en moyenne) et garder les aînés en cas de maladie (garde assurée plutôt par le conjoint ou autant par la femme que par le conjoint dans 21 % des couples, contre 18 % en moyenne).

25 - Les « actives continues ascendantes »

Représentant un quart des effectifs interrogés (24 %), les femmes de cette cinquième et dernière classe ont, comme les « précaires », les « descendantes » et les « actives continues stables », toutes, à un moment ou à un autre, travaillé depuis la naissance de leur dernier enfant. Au moment de l'enquête, aucune n'est au chômage ou inactive : toutes travaillent et, sur ce point, ces femmes rejoignent les « actives continues stables » de la classe 4. Comme elles également ces femmes, lorsqu'elles travaillent, ne sont jamais en contrat précaire en 2010 mais salariées en CDI ou dans la fonction publique, ou encore à leur compte ou chef d'entreprise. On ajoutera que les deux dernières classes de la typologie ont en commun des taux d'inactivité et de chômage pareillement faibles au moment de la première et de la dernière grossesse.

Un premier point distingue les « actives continues ascendantes » des « actives continues stables ». Au moment de la reprise liée à la dernière naissance et au plus tard aux trois ans de l'enfant, les « actives continues ascendantes », aussi souvent salariées dans le cadre d'un CDI ou comme titulaires de la fonction publique (71 % dans les deux cas), étaient moins souvent inactives (11 % contre 19 %) et, à l'inverse, plus souvent en contrat précaire ou au chômage (14 % contre 7 %).

Toutefois, les « actives continues ascendantes » se distinguent avant tout par les changements intervenus depuis la reprise liée à la dernière naissance. Elles ont beaucoup plus souvent changé d'entreprise que les « stables » (55 % contre 14 %), et rejoignent en cela les « précaires » (59 %) et les « descendantes » (54 %). Mais elles sont de toutes les femmes celles qui ont le plus souvent changé au moins une fois de poste de travail (61 % contre 29 % en moyenne, à l'exclusion des « inactives continues »). Au final, ces femmes ont toutes changé d'entreprise ou de poste au moins une fois depuis la reprise liée à la dernière naissance. De plus, en cas de changement d'entreprise et/ou de poste, les « actives continues ascendantes » estiment, bien plus souvent que les autres femmes dans cette situation, que les changements intervenus ont eu un impact positif avec un statut supérieur assorti de plus de responsabilités (64 % contre 0 % pour les « stables » et les « descendantes »), et/ou une rémunération plus ou un peu plus élevée (89 % contre 0 % pour les « stables » et les « descendantes »).

Le profil sociodémographique des « actives continues ascendantes » montre plusieurs spécificités. On notera d'abord une légère surreprésentation des femmes de moins de 45 ans (67 % contre 62 % pour l'ensemble). Le poids des fratries de deux enfants est également à souligner : moins d'un tiers de ces femmes (31 %) ont plus de deux enfants, contre 41 % en moyenne. Surtout, cette cinquième classe est marquée par les plus hauts niveaux de diplômes. Ces femmes se montrent encore plus diplômées que les femmes de la classe 4, elles-mêmes plus diplômées que la moyenne : plus souvent au moins bachelières (64 % contre 58 % pour les « stables » et 49 % pour la moyenne), elles sont aussi plus souvent diplômées de l'enseignement supérieur (42 % contre 39 % pour les « stables » et 32 % pour la moyenne).

Ces hauts niveaux de diplômes permettent aux « actives continues ascendantes » d'appartenir en 2010 plus souvent que les autres aux catégories des cadres et professions libérales (20 %), et des professions intermédiaires (33 %) : au final, moins de la moitié d'entre elles sont employées ou ouvrières (45 % contre 60 % pour l'ensemble). Au moment de l'enquête, « les ascendantes » travaillent encore plus souvent que les « stables » à temps plein (76 % contre 60 %) et, lorsqu'elles sont à temps partiel, plus souvent qu'elles à plus de 80 % (24 % des temps partiel contre 17 %).

Plus fréquemment employées par la fonction publique que les « précaires » et les « descendantes » qui travaillent, ces femmes sont moins souvent fonctionnaires que les « stables » (37 % contre 43 %). Elles travaillent plus que toutes les autres femmes dans des établissements de 100 salariés ou plus (47 % contre 36 % en moyenne). De fait, dès le moment de la première grossesse, puis plus tard, lors de la dernière grossesse, les « ascendantes » sont surreprésentées dans le secteur privé hors employeurs particuliers (64 % contre 53 % pour la dernière grossesse), dans les entreprises de 100 salariés ou plus (49 % contre 41 % pour la dernière grossesse), mais par contre sous représentées dans les secteurs d'activité très féminisés (46 % contre 56 % pour la dernière grossesse).

Leur haut niveau de diplôme, associé à la continuité de leur investissement professionnel et à leur progression de carrière dans le secteur privé, permettent aux « actives continues ascendantes » d'annoncer les plus hauts niveaux de rémunération. Moins de 10 % d'entre elles déclarent une rémunération mensuelle nette de moins de 1 000 euros (8 % contre 24 % pour l'ensemble et 19 % pour les seules « actives continues stables »). A l'inverse, ce sont elles qui déclarent le plus souvent une rémunération égale ou supérieur à 2 000 euros : elles sont près d'un tiers dans ce cas (31 %), contre moins d'une femme sur cinq (18 %) en moyenne. Les règles liées à l'homogamie des unions permettent aux conjoints des « ascendantes » d'être plus souvent que la moyenne cadres dès le moment de la première grossesse (24 % contre 20 % en moyenne) et d'éviter la condition ouvrière (25 % contre 32 % en moyenne). Par contre, compte tenu de la trajectoire féminine, ces conjoints sont, dans le même temps, ceux qui ont le plus souvent un niveau de salaire inférieur à la rémunération féminine au moment de l'enquête (19 % contre 13 % pour l'ensemble).

Cette dernière partie a pour objectifs d'étudier les impacts de l'interruption d'activité sur les trajectoires professionnelles des femmes et d'analyser les caractéristiques des mères atténuant, ou amplifiant, ces impacts.

Le premier paragraphe présente les modélisations permettant d'identifier si l'interruption d'activité a un impact sur les trajectoires à moyen terme. Le deuxième revient sur les hypothèses d'études. Il analyse en détail la nature des impacts et leurs explications possibles et s'interroge sur les conséquences de l'interruption d'activité, selon la forme qu'elle revêt : dans le cadre ou non d'un congé parental, pour le dernier enfant ou pour un aîné, interruption longue ou courte.

1 - L'impact du congé parental après la dernière naissance

11 - Une comparaison de la situation et de la trajectoire des femmes en 2010, selon les adaptations réalisées en 1998

111 - Les différences de situation par rapport à l'emploi aux trois ans de l'enfant s'estompent 12 ans après la naissance

Les différents travaux menés sur la reprise d'activité des femmes s'étant arrêtées pour la naissance d'un de leurs enfants concluent à un impact des interruptions de trajectoire. L'enquête CREDOC/CNAF [1999] portant sur les bénéficiaires de l'APE constatait une diminution importante du taux d'activité entre l'entrée dans le dispositif et la situation trois ans après.

L'enquête réalisée ici montre une légère augmentation de la part des femmes en emploi entre l'année 2001 et l'année 2010. Les taux d'activité aux trois ans de l'enfant, et leurs évolutions jusqu'à la date de l'enquête, diffèrent fortement selon le comportement des femmes à la naissance des enfants. En 2001, les taux d'activité des femmes s'étant arrêtées de travailler sont ainsi beaucoup plus faibles que ceux observés en 2010. Ces derniers restent inférieurs au taux d'emploi des femmes qui ne sont pas arrêtées pour la naissance des enfants, mais les différences se sont atténuées.

Par ailleurs, les taux d'activité et leurs évolutions dépendent fortement du type de retrait du marché du travail. Les femmes les plus éloignées de l'emploi (les « inactives », qui n'avaient jamais travaillé avant les naissances, et celles qui ont interrompu leur trajectoire dès l'arrivée des aînés), se caractérisent à la fois par des taux d'emploi très faibles en 2001 et par une très forte évolution de ces taux : + 20 points entre 2001 et 2010.

Aux trois ans de l'enfant, le taux d'emploi des femmes qui ne se sont interrompues que pour le dernier enfant est bien supérieur à celui des autres mères au foyer après la dernière naissance mais reste très inférieur à celui des mères ne s'étant pas interrompu. En 2010, il est toujours un peu plus faible, mais les différences se sont fortement réduites.

Des constats très proches peuvent être effectués selon la durée de l'interruption d'activité : les taux d'emploi aux trois ans en dépendent fortement. En 2010, le taux d'emploi des femmes s'étant arrêtées de travailler pour la naissance de leurs enfants reste d'autant plus faible que l'interruption a été longue mais là également les différences se sont fortement réduites.

Les femmes qui se sont arrêtées dans le cadre d'un congé parental, sont beaucoup plus nombreuses à être en emploi aux trois ans de l'enfant que celles qui étaient au foyer hors congé parental. Ce constat tient aux caractéristiques respectives de ces mères, celles ayant droit au congé parental étant plus insérées professionnellement, avec un niveau de qualification plus élevée, et une interruption d'activité à l'arrivée des enfants plus tardive. Il est également à relier à la sécurité par rapport à l'emploi que donne le congé parental. Comme pour les autres indicateurs, les différences observées se réduisent fortement dans les 9 années qui suivent.

Le passage à temps partiel n'a pas d'impact visible sur le taux d'emploi. Les femmes ayant bénéficié d'un congé parental à taux réduit se caractérisèrent même par un taux d'activité très élevé aux 12 ans de l'enfant : les paragraphes précédents avaient montré qu'il s'agit notamment de mères travaillant dans la fonction publique, ou dans des entreprises publiques, dans lesquelles les emplois sont particulièrement protégés.

S. Ananian [2010] analyse les conditions de reprise d'activité des femmes en CLCA de rang 2 à taux plein. L'auteur aboutit au constat de conditions d'emploi plus dégradées que celles des femmes ayant continué leur activité : la part des contrats à durée déterminée comme celles des temps partiels contraints est notamment plus élevée, y compris à niveau de qualification, âge de la mère et nombre d'enfants contrôlés. Ces constats s'observent également dans l'étude menée ici : aux trois ans de l'enfant, même lorsqu'elles sont en emploi, la part des femmes en contrat précaire est beaucoup plus élevée parmi celles qui se sont arrêtées de travailler, notamment pour une durée longue, et hors congé parental. L'évolution de ces taux entre les 3 ans et les 12 ans de l'enfant dépend ensuite du type d'interruption. Plus précisément, parmi les femmes qui étaient en emploi avant la naissance des enfants :

- Celles qui se sont arrêtées pendant au moins 3 ans, ou qui l'ont fait hors congé parental, sont très nombreuses à être en contrat précaire en 2010 lorsqu'elles travaillent. Cette part diminue ensuite fortement entre 2001 et 2010. Ces mères de familles restent néanmoins les plus nombreuses à être en contrat précaire au moment de l'enquête.
- Celles qui se sont interrompues moins de trois ans, ou qui ont bénéficié d'un congé parental à temps plein, sont plus fréquemment en CDD en 2010, lorsqu'elles sont en emploi, que les femmes qui ne se sont pas arrêtées. La part de ces femmes en contrat précaire n'a pas diminué entre nos deux années d'observation. Les mères qui ont pris un congé parental, lorsqu'elles travaillent en 2010, sont donc plus nombreuses que celles qui ne sont pas interrompues à la naissance des enfants à être en CDD.

Tableau 49 - La situation par rapport au travail fin 2001 et fin 2010, selon les indicateurs de rupture et de congé parental

	Aux trois ans de l'enfant		Aux 12 ans de l'enfant	
	% de femmes en emploi	% de femmes en CDD parmi celles en emploi	% de femmes en emploi	% de femmes en CDD parmi celles en emploi
Ensemble des mères	71	20	77	20
Selon l'indicateur de rupture de trajectoires				
Inactives	24	65	44	38
Au foyer pour les aînés	45	48	64	35
Au foyer pour la naissance du dernier	77	21	81	22
Reprise à temps partiel	100	8	94	6
Même activité qu'avant la naissance	100	9	90	9
Selon l'indicateur de congé parental				
Au foyer, hors congé parental	50	44	63	32
Au foyer, en congé parental	73	20	82	24
A temps partiel, hors congé parental	100	14	89	8
A temps partiel, en congé parental	100	5	97	5
Selon la durée de l'interruption, ensemble des femmes restées au foyer hors « inactive »				
Au plus un an avant 2001	100	11	85	10
Entre un an et 3 ans avant 2001	71	29	79	26
Plus de 3 ans avant 2001	41	47	63	35

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Remarque : l'indicateur « congé parental » distingue aussi les femmes « inactives » et celles qui n'ont pas modifié leur trajectoire. Ces catégories étant les mêmes que pour l'indicateur « rupture d'activité », elles ne sont pas reprises dans le tableau

112 - Pour les femmes en emploi, la quotité de temps de travail en 2010 est plus faible parmi celles qui se sont arrêtées de travailler ou qui étaient à temps partiel

Parmi les femmes en emploi en 2010, la quotité de temps de travail est également différente selon leur comportement à la naissance des enfants. Elle dépend ainsi de l'activité professionnelle à la naissance de l'enfant et de la durée d'une éventuelle interruption : les femmes qui n'avaient pas travaillé à la naissance de leurs aînés, comme celles qui s'étaient interrompues hors congé parental, ou pour une durée longue, sont particulièrement nombreuses à travailler à temps partiel en 2010, et notamment à le faire sur au plus un mi-temps, ou encore à être à temps partiel contraint. Ce constat rejoint celui effectué précédemment, de la précarité des emplois occupés par les mères de famille qui n'ont commencé à travailler qu'après la naissance de leur aîné, ou bien qui se sont arrêtées longtemps de travailler à l'arrivée des enfants. A l'opposé, les femmes qui n'ont pas modifié leur trajectoire professionnelle pour l'arrivée des enfants sont les plus nombreuses à travailler à temps plein en 2010. Très peu sont au plus à mi-temps ou encore subissent un temps partiel.

Le temps de travail au moment de l'enquête dépend, dans une moindre mesure, du temps de travail après la naissance du dernier enfant. La quotité de temps de travail en 2010 des femmes qui étaient à temps plein avant la naissance des enfants, et à temps partiel après la naissance du dernier, est proche de celle observée parmi l'ensemble des mères en emploi. Elles sont moins nombreuses que les femmes qui n'ont pas modifié leur temps de travail, à être à temps plein en 2010 : elles sont ainsi fréquemment restées à temps partiel après la naissance des enfants.

Les femmes qui étaient déjà à temps partiel avant la naissance de leurs enfants, et qui ont ensuite réduit la quotité de temps de travail, sont souvent à temps partiel en 2010. Leur quotité de travail est cependant plus élevée que celle observée parmi les mères qui ne travaillaient pas après la naissance du dernier. La part du temps partiel contraint y est aussi plus faible. Il s'agit donc probablement de mères qui ont retrouvé le temps de travail qu'elles avaient choisi avant la naissance, et qu'elles avaient temporairement réduit pour leurs enfants.

Toujours parmi les mères à temps partiel après la naissance du dernier, la part de celles à temps partiel en 2010 alors qu'elles souhaiteraient un temps plein dépend du cadre du passage à temps partiel lors de la naissance des enfants : celles qui étaient en congé parental à temps partiel sont très peu nombreuses à subir un temps partiel en 2010.

Tableau 50 - Quotité du temps de travail en 2010, selon les indicateurs de rupture et de congé parental

	A temps plein	50 % ou moins	De 51 % à 80 %	Plus de 80 %	Temps partiel contraint
Ensemble des mères en emploi en 2010	63	12	19	6	13
Selon l'indicateur de rupture de trajectoires					
Inactives	45	26	21	8	26
Au foyer pour les aînés	52	20	23	5	22
Au foyer pour la naissance du dernier	60	12	21	7	14
A temps partiel avant la naissance du dernier, est restée à temps partiel après la naissance (réduction de la quotité à l'arrivée d'un des enfants)	46	9	33	12	11
A temps plein avant la naissance du dernier, à temps partiel après	70	6	18	6	6
Même activité qu'avant la naissance	83	4	8	5	5
Selon l'indicateur de congé parental					
Au foyer, hors congé parental	53	18	23	6	21
Au foyer, en congé parental	60	13	21	6	14
A temps partiel, hors congé parental	60	9	25	6	12
A temps partiel, en congé parental	63	6	23	8	6
Selon la durée de l'interruption, ensemble des femmes restées au foyer hors « inactive »					
Au plus un an avant 2001	62	6	21	11	10
Entre un an et 3 ans avant 2001	60	14	21	5	7
Plus de 3 ans avant 2001	51	20	24	5	22

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 315 femmes en emploi en 2010

Remarque : l'indicateur « congé parental » distingue aussi les femmes « inactives » et celles qui n'ont pas modifié leur trajectoire. Ces catégories étant les mêmes que pour l'indicateur « rupture d'activité », elles ne sont pas reprises dans le tableau

113 - Un lien entre les comportements à la naissance des enfants et les trajectoires à moyen terme

Les premiers croisements entre les adaptations professionnelles réalisées à la naissance de l'enfant, et les trajectoires entre le premier emploi occupé après la naissance du dernier enfant, et 2010, montrent que les trajectoires après les trois ans du dernier enfant sont liées à la prise ou non d'un congé parental. Les femmes inactives avant la naissance de l'aîné, mais aussi celles au foyer dès la naissance des premiers enfants, ou encore qui se sont arrêtées pendant plus de trois ans se caractérisent par des trajectoires soit dans l'inactivité, soit dans la précarité. Seul le quart des inactives et le tiers de celles qui se sont durablement arrêtées ont retrouvé une trajectoire stable voire ascendante, contre 9 femmes sur 10 parmi celles qui sont restées en emploi. Les femmes qui ont bénéficié d'un congé parental se caractérisent par des trajectoires un peu plus favorables que celles qui se sont arrêtées en dehors de ce cadre. Enfin, les trajectoires plus favorables des femmes ayant bénéficié d'un congé parental à temps partiel, par rapport aux autres mères ayant continué à travailler, sont confirmées.

Le constat que des différences dans les taux d'emploi s'atténuent mais persistent aux 12 ans de l'enfant aurait pu indiquer, qu'après la reprise en 2001, les trajectoires des mères qui se sont arrêtées sont ensuite plus favorables que celles des femmes qui n'ont pas interrompu leur trajectoire professionnelle. Les croisements ci-dessous montrent que ce n'est pas le cas. Cette relative contradiction s'explique par les modalités de construction des trajectoires : le point de départ utilisé est le premier emploi repris après la naissance. Lorsqu'elles ont repris un emploi, les femmes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour la naissance des enfants sont nombreuses à avoir repris un emploi précaire et à rester ensuite dans la précarité. Elles sont donc soit dans une trajectoire précaire, soit dans une trajectoire descendante.

Tableau 51 - Les trajectoires entre la reprise après 2001 et la date de l'enquête, selon les indicateurs de rupture et de congé parental

	inactives continues	Précaires	descendante	actives continues stables	Actives continues ascendantes	total
Ensemble des mères	8	24	11	33	24	100
Selon l'indicateur de rupture de trajectoires						
Inactives	<u>34</u>	<u>35</u>	<u>6</u>	<u>16</u>	<u>9</u>	100
Au foyer pour les aînés	<u>17</u>	<u>35</u>	9	<u>23</u>	<u>16</u>	100
Au foyer pour la naissance du dernier	<u>3</u>	25	<u>14</u>	33	25	100
Reprise à temps partiel	<u>0</u>	7	10	<u>48</u>	<u>34</u>	100
Même activité qu'avant la naissance	<u>0</u>	<u>11</u>	10	<u>48</u>	<u>31</u>	100
Selon l'indicateur de congé parental						
Au foyer, hors congé parental	<u>16</u>	<u>34</u>	10	<u>23</u>	<u>17</u>	100
Au foyer, en congé parental	<u>4</u>	26	12	33	25	100
A temps partiel, hors congé parental	0	<u>10</u>	<u>14</u>	<u>46</u>	<u>30</u>	100
A temps partiel, en congé parental	<u>0</u>	<u>6</u>	<u>8</u>	<u>50</u>	<u>36</u>	100
Selon la durée de l'interruption, ensemble des femmes restées au foyer hors « inactive »						
Au plus un an avant 2001	<u>0</u>	<u>12</u>	<u>16</u>	<u>38</u>	<u>35</u>	100
Entre un an et 3 ans avant 2001	<u>4</u>	<u>30</u>	13	31	22	100
Plus de 3 ans avant 2001	<u>19</u>	<u>34</u>	9	<u>22</u>	<u>16</u>	100

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011 - Champ : 3 005 femmes interrogées

Si les inactives et, dans une moindre mesure, les femmes s'étant interrompues pendant une période importante, sont peu nombreuses à connaître des trajectoires stables ou ascendantes, c'est en grande partie parce que beaucoup sont restées dans l'inactivité après la naissance de l'enfant. Ces trajectoires ne renseignent que peu sur l'impact de l'interruption d'activité sur les trajectoires. Parmi les mères, celles qui restent dans l'inactivité s'arrêtent au moment de la naissance des enfants. Il n'est alors pas possible de savoir si ces femmes auraient été plus proches de l'emploi si elles n'avaient pas été mères.

En particulier, certains travaux²⁸ sur l'activité des femmes montrent que celles qui se mettent en couple, et notamment qui ont des enfants, sont a priori plus enclines à l'inactivité que celles qui restent seules. Il s'agit par ailleurs de femmes peu diplômées, et dont la probabilité d'être inactive aurait été plus importante que celle des autres femmes, même sans être mères.

Pour mieux comprendre l'impact de l'interruption d'activité sur les trajectoires à moyen terme, il paraît donc opportun d'analyser ces trajectoires sans prendre en compte les femmes restées dans l'inactivité au moins jusqu'en 2001, ainsi que celles, souvent les mêmes, restées inactives depuis cette date.

Le tableau ci-dessous montre que même, en ne tenant pas compte de la propension plus importante que les femmes s'étant arrêtées de travailler pendant une durée longue ont à rester inactives, leur trajectoire reste plus précaire que celles des femmes ayant interrompu moins longtemps leur activité professionnelle, ou que celles des mères ne s'étant pas arrêtées : plus de 40 % des femmes qui se sont interrompues dès les aînés, ou qui sont restées plus de trois ans inactives, ou encore qui se sont arrêtées hors congé parental, ont connu une trajectoire marquée par la précarité.

Quant aux femmes ayant pris un congé parental à temps plein, elles se caractérisent là encore par des trajectoires intermédiaires entre les femmes qui sont arrêtées dans un autre cadre et celles qui ne se sont pas arrêtées. La moitié connaît des trajectoires précaires ou descendantes, l'autre moitié des trajectoires ascendantes ou stables.

²⁸ Par exemple R. Orain [2004] « entrée dans la carrière parentale et trajectoires d'emploi », Convention d'étude CEE-DARES, ou « S. Lollivier [2001], « les choix d'activité des femmes en couple, une approche longitudinale », Économie et Statistiques, INSEE, n°349-350

Tableau 52 - Les trajectoires entre la reprise après 2001 et la date de l'enquête, selon les indicateurs de rupture et de congé parental, hors inactives

	Précaires	descendante	actives continues stables	Actives continues ascendantes	total
Ensemble des mères	24	11	38	27	100
Selon l'indicateur de rupture de trajectoires					
Au foyer pour les aînés	<u>42</u>	10	27	20	100
Au foyer pour la naissance du dernier	<u>26</u>	<u>14</u>	34	26	100
Reprise à temps partiel	8	10	<u>48</u>	<u>34</u>	100
Même activité qu'avant la naissance	14	11	<u>44</u>	<u>31</u>	100
Selon l'indicateur de congé parental					
Au foyer, hors congé parental	<u>41</u>	12	27	20	100
Au foyer, en congé parental	27	13	34	26	100
A temps partiel, hors congé parental	10	<u>14</u>	<u>46</u>	<u>30</u>	100
A temps partiel, en congé parental	6	9	<u>50</u>	<u>36</u>	100
Selon la durée de l'interruption, ensemble des femmes restées au foyer hors « inactive »					
Au plus un an avant 2001	11	<u>16</u>	<u>38</u>	<u>35</u>	100
Entre un an et 3 ans avant 2001	<u>32</u>	13	32	23	100
Plus de 3 ans avant 2001	<u>42</u>	10	28	20	100

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 621 femmes : ensemble des femmes hors celles n'ayant pas travaillé avant la naissance du dernier (les « inactives ») et celles n'ayant pas ou très peu travaillé après les naissances (« les inactives continues »)

12 - Une analyse des impacts de l'interruption d'activité « toute chose égale par ailleurs »

Bien que les différences entre les taux d'emploi des femmes selon leur comportement à la naissance des enfants se soient atténuées avec le temps, la situation des mères qui se sont arrêtées de travailler reste plus dégradée douze ans après et, globalement, leurs trajectoires professionnelles sont moins favorables que celles des femmes qui sont restées en emploi au moment des naissances. Ce constat ne permet pas de conclure que l'interruption d'activité et le congé parental aient un impact sur les trajectoires des mères : les parties précédentes ont montré que les femmes qui interrompent leur trajectoire professionnelle sont moins qualifiées et occupent des emplois moins stables avant la naissance des enfants, que les femmes qui ne se sont pas arrêtées : les différences observées peuvent donc être imputables, totalement ou en partie, aux caractéristiques des mères ayant interrompu leur trajectoire, plus qu'à cette interruption.

Pour mesurer l'impact de l'interruption d'activité, des analyses « toutes choses égales par ailleurs » ont été réalisées.

Remarque sur les femmes n'ayant jamais travaillé avant la naissance du dernier enfant (les « inactives »)

Pour cette analyse, nous n'avons pas tenu compte des femmes qui n'avaient jamais travaillé avant la naissance du dernier enfant. En effet, leur situation est très spécifique et viendrait biaiser les modélisations effectuées. La question posée pour ces femmes est celle de savoir si l'arrivée des enfants, en reculant l'insertion professionnelle, a ou non un impact à long terme sur cette insertion. Il s'agirait de comparer leur situation à long terme à celles des femmes qui ont recommencé à travailler au moment de l'arrivée des enfants et ne se sont pas à nouveau arrêtées pour les naissances, d'une part, à celles des femmes qui ont recommencé à travailler après la naissance du premier, puis se sont arrêtées pour un autre enfant, d'autre part. Or, les effectifs interrogés ne sont pas suffisant pour cette analyse : 196 femmes n'ont commencé à travailler qu'après la naissance des enfants, 81 ont commencé après l'arrivée de l'aîné, mais se sont ensuite interrompues pour la naissance d'un des suivants, et 55 ont commencé après l'arrivée de l'aîné, sans revenir au foyer lors d'une autre naissance.

Remarquons simplement que la comparaison entre les 196 femmes n'ayant jamais travaillé avant la naissance du dernier et 136 qui n'avaient jamais travaillé avant la naissance de l'aîné, mais qui ont occupé un emploi entre l'aîné et le dernier, montre qu'elles se différencient principalement par :

- le nombre d'enfants : les femmes « inactives » tendent à avoir eu moins d'enfants que celles qui ont commencé à travailler entre le premier et le dernier. Les différences d'insertion au moment de l'arrivée des enfants s'expliquent en partie par « l'étalement » des naissances. Cet étalement, plus important pour les femmes ayant travaillé avant la naissance du dernier, a augmenté les chances qu'elles occupent un emploi entre leurs grossesses ;

- le niveau de qualification : les femmes « inactives » sont un peu moins diplômées.

En 2001, les femmes inactives sont peu nombreuses à être en emploi (24 % contre 67 % de celles ayant occupé leur premier emploi entre la naissance du dernier et celles du premier). En 2010, les taux d'emploi, s'ils se sont rapprochés, sont encore sensiblement différents (44 % contre 67 %). L'importance de ces écarts, pour des femmes ayant des profils relativement proches avant la naissance des enfants, s'interprète par le fait que retarder l'arrivée sur le marché du travail tend à exclure durablement les personnes concernées de l'insertion professionnelle. Il est alors possible que l'arrivée des enfants ait contribué à ce retard, et à les exclure durablement de l'emploi. Cette entrée tardive peut provenir d'autres facteurs, non identifiés par l'enquête comme notamment un décalage important entre le profil de ces mères, et les exigences du marché du travail. Notons par exemple que 60 % n'ont pas d'autre diplôme que le BEPC.

Quelques précisions méthodologiques : la régression logistique et les choix faits pour l'analyse

La procédure en question consiste à déterminer, à partir d'un individu de référence choisi arbitrairement, quel est l'impact sur le comportement étudié de la variation d'une ou plusieurs variables, les autres restant inchangées. L'individu de référence choisi peut-être fictif et n'influe pas sur les résultats obtenus. Il présente un certain nombre de caractéristiques correspondant aux différentes variables explicatives. Le modèle fait varier chacune des caractéristiques de l'individu, les autres restant inchangées, et détermine de quelle façon la variable expliquée pourra être affectée par cette variation. Le modèle calcule quelle est la probabilité, pour l'individu de référence, d'avoir la caractéristique étudiée. Lorsque l'on fait varier une caractéristique, le modèle calcule la nouvelle probabilité associée.

Les modèles utilisés, pour être valides, ne doivent pas tester des variables trop liées entre elles. Pour le sujet qui nous intéresse, ce pouvait être le cas pour certaines variables. Un seul tableau a été présenté ci-dessous, par souci de simplification, mais plusieurs modèles ont été testés, avec des variables et des méthodes de régression différentes (moindres carrés ordinaires, moindres carrés partiels), pour s'assurer de la robustesse des données et pour éviter les biais liés à la « colinéarité » des variables. Une des conséquences en est que les écarts de probabilité obtenus quand une caractéristique varie ne sont pas robustes, alors que la significativité de ces écarts l'est. Seules figurent dans le tableau les résultats obtenus pour les variables de congé parental et de ruptures d'activité. Ils doivent être considérés avec précaution. Pour les autres variables, seule la significativité de l'impact de cette variable apparaît.

Une source très importante de colinéarité était la situation des mères seules à la naissance de l'aîné et de celles dont le conjoint ne travaillait pas avant la naissance. Les biais persistaient, y compris quand aucune variable concernant le conjoint n'était intégrée dans les modèles. Le seul moyen d'arriver à construire des modèles robustes a été de les exclure.

Enfin, l'analyse portant sur la reprise d'emploi en 2001 est biaisée dans la mesure où toutes les personnes qui ne se sont pas arrêtées de travailler sont en emploi en 2001. Les chiffres indiqués sont recalculés, les tests portant sur les différences d'accès à l'emploi pour les femmes qui se sont arrêtées, selon les modalités de l'arrêt.

121 - Les impacts de l'interruption d'activité sur la situation par rapport à l'emploi en 2001 et en 2010

Les régressions effectuées montrent que l'interruption d'activité diminue la probabilité d'être en emploi et, lorsque c'est le cas, d'être en contrat stable, y compris 12 ans après la naissance. Cet impact est atténué par rapport à celui observé aux 3 ans de l'enfant et il dépend de la nature de l'interruption, mais il s'observe quelle que soit la forme prise par l'arrêt d'activité. La réduction d'activité n'a en revanche pas d'impact. Avoir été en congé parental à temps partiel a même un effet positif sur la probabilité d'être en emploi en 2010, et notamment en emploi stable.

S. Ananian [2010], en analysant les conséquences du CLCA à taux plein sur l'accès à l'emploi à la sortie du dispositif, nuancait les constats effectués par l'impossibilité d'intégrer dans ses analyses les conditions d'emploi avant l'entrée. Les résultats obtenus ici montrent que ces conditions ont un impact très important sur les probabilités d'avoir un emploi et, lorsque c'est le cas, d'accéder à un CDI, aux trois ans de l'enfant. En particulier, les femmes dont le dernier emploi occupé était un CDD ont une très forte probabilité d'être en situation précaire aux 3 ans de l'enfant. L'impact négatif de la précarité des emplois occupés avant l'interruption, sur les conditions de reprises, persiste néanmoins même en contrôlant le type d'emploi avant l'arrêt d'activité.

L'impact du niveau de formation est confirmé. L'âge à la naissance de l'aîné ne modifie que peu la probabilité d'accéder à l'emploi à court terme. Le nombre d'enfants diminue la probabilité de revenir en emploi, mais n'a pas d'impact sur celle d'être alors en CDD. Enfin, le secteur d'activité a un impact sur la situation d'emploi en 2001. Les femmes qui, avant la naissance de l'enfant, étaient dans un secteur protégé (la fonction publique), ou fortement féminisé et donc a priori plus favorables aux aménagements d'horaires, ont une probabilité plus forte d'être en emploi aux 3 ans de l'enfant. A noter que les femmes, travaillant dans un secteur très féminisé, lorsqu'elles reprennent leur emploi en 2001, sont plus probablement que les autres en CDD. Ce constat peut être lié aux spécificités de ces secteurs, pouvant avoir un recours plus important aux CDD que d'autres.

Les déterminants de l'accès à l'emploi en 2010 sont proches de ceux observés en 2001. La probabilité d'être en emploi en 2010 varie ainsi selon le niveau de formation, le type de contrat avant l'interruption d'activité, le secteur d'activité et le nombre d'enfants. L'impact du secteur d'activité est même plus important 12 ans après qu'aux 3 ans de l'enfant. Il est possible que les possibilités d'aménagement des horaires par exemple, a priori plus fréquentes dans ces secteurs, soient favorables au maintien en activité des mères. Notons cependant que la perception qu'ont les mères de l'acceptabilité d'un congé parental, ou d'aménagements d'horaire, par son employeur ne joue pas sur la probabilité d'emploi et d'accès au CDI, en 2010.

Par ailleurs, le différentiel de rémunération entre les conjoints et l'implication professionnelle du père, sommairement mesurée par la propension de celui-ci à travailler plus de 40 heures par semaine, ont un impact à long terme sur l'activité des femmes. Les femmes dont le conjoint a une rémunération plus élevée avant la naissance, ou qui travaillait régulièrement plus de 40 heures par semaine, ont une probabilité plus faible d'être en emploi que les autres en 2010. Par ailleurs, les femmes, dont le conjoint a un niveau de rémunération plus élevé que le leur, sont plus probablement en CDD aux 3 ans de l'enfant, comme à ses 12 ans. Cependant, ce constat est difficile à interpréter, le fait d'être en CDD ou en contrat précaire ayant comme conséquence des niveaux de rémunérations plus faibles. Cette variable n'a donc pas été retenue dans les modèles, notamment parce qu'elle était alors source de biais.

L'impact de l'interruption d'activité est donc très important en 2001, plus faible en 2010. Il dépend par ailleurs du type d'interruption : les femmes qui se sont arrêtées le moins longtemps, qui ont travaillé jusqu'à la naissance du dernier, et enfin celles qui ont bénéficié d'un congé parental²⁹, ont une probabilité plus importante que celles qui ont continué à travailler à ne pas être en emploi en 2010, et lorsqu'elles le sont, à l'être en CDD. Cependant, leur situation est moins dégradée que celle des femmes qui se sont arrêtées notamment hors congé parental.

²⁹ Les effectifs ne permettaient pas de distinguer les femmes en congé parental selon la durée d'interruption. Un paragraphe suivant, étudiera l'impact du congé parental par rapport aux autres formes d'interruption, en contrôlant la durée d'interruption.

Enfin, les femmes qui étaient à temps partiel après la naissance, surtout si c'était dans le cadre d'un congé parental, sont celles qui ont à la fois la probabilité la plus élevée d'être en emploi en 2010 et la plus faible d'être en CDD. Le congé parental à temps partiel peut être ici le signe d'une possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle permise à la fois par l'entreprise, par l'organisation familiale et par le cadre du congé parental, et propice, à long terme, à la stabilité de l'emploi. Dans une logique proche, il concerne des femmes qui savent que leur environnement professionnel leur permet une réduction d'activité, sans que celle-ci ne porte conséquence à long terme.

D'autres variables ont été entrées dans les modèles, telles que le fait d'avoir connu des périodes sans conjoint ou pendant lesquelles le conjoint était sans emploi. Elles n'ont pas d'impact sur la situation en 2010.

Tableau 53 - L'impact du congé parental et de l'interruption d'activité sur l'activité et le type de contrat en 2001 et 2010 – Résultat des régressions réalisées

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Ensemble		Actives occupées	
	En emploi en 2001	En emploi en 2010	En CDD en 2001	En CDD en 2010
Individu de référence	70 %	75 %	10 %	20 %
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)				
Deux	+++	++	Ns	Ns
Trois	Réf	Réf	Réf	Réf
Quatre ou plus	Ns	--	Ns	Ns
Âge de la mère à la naissance de l'aîné				
25 ans ou moins	Ns	++	Ns	Ns
26-30 ans	Réf	Réf	Réf	Réf
Plus de 30 ans	Ns	--	Ns	Ns
Diplôme le plus élevé				
Au plus BEPC	Ns	Ns	Ns	Ns
BEP ou CAP	Réf	Réf	Réf	Réf
Baccalauréat	++	++	Ns	---
Diplôme du supérieur	++	++	--	---
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier				
CDI ou indépendants	Réf	Réf	Réf	Réf
CDD	---	---	+++	+++
Secteur d'activité de l'entreprise				
Salariée de la fonction publique	++	++	Ns	Ns
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+	+++	++	+++
Salariée d'un autre secteur	Réf	Réf	Réf	Réf
Taille de l'entreprise				
Moins de 10 salariés	Ns	Ns	---	Ns
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf	Réf	Réf	Réf
100 salariés ou plus	Ns	Ns	Ns	Ns
Le conjoint travaille plus de 40 heures par semaine				
Régulièrement	--	--	Ns	Ns
Jamais ou rarement	Réf	Réf	Réf	Réf
Le salaire du conjoint est				
Plus élevé	Réf	Réf	Non testé	Non testé
Comparable ou plus faible	++	++	Non testé	Non testé
Indicateur de rupture				
Au foyer pour les aînés	-24 ----	-12---	+16 +++	+5 +
Au foyer pour les derniers	Réf	Réf	Réf	Réf
Reprise à temps partiel	+25 +++	+14+++	-8 ---	-11 ---
Même activité qu'avant la naissance	+ 25 +++	+9++	-8 ---	- 10 ---
Indicateur de congé parental				
Au foyer, hors congé parental	-17 ---	-11 ---	+8 ++	Ns
Au foyer, en congé parental	Réf	Réf	Réf	Réf
À temps partiel, hors congé parental	+30 +++	+8 ++	-6--	-15---
À temps partiel, en congé parental	+30 +++	+19 +++	-9---	-15---
Pas d'interruption	+ 30 +++	+9 ++	-8---	-11---
Durée de l'interruption				
Au plus un an avant 2001	+30+++	Ns	-9 ---	-10 --
Entre un an et 3 ans avant 2001	Réf	Réf	Réf	Réf
Plus de 3 ans avant 2001	- 26 ---	-14 --	+9+++	Ns
Pas d'interruption	+ 30 +++	+9 +++	-8---	-11 ---

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : les mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné. Les modalités qui ont un impact significatif sur la probabilité d'être respectivement en emploi ou en CDD sont repérées par les signes. Un signe montre un écart faiblement significatif (seuil de 10 %). Deux signes montrent un écart significatif (seuil de 5 %). 3 signes un écart très significatif (seul de 1 %). La nature des signes indique le sens de cet écart. Les chiffres accolés pour les indicateurs d'interruption et de congé parental montrent les différences de probabilité obtenue, lorsque la différence est significative. Le tableau synthétise les résultats de plusieurs régressions différentes. Les variables d'interruption d'activité ont par exemple été testées dans des modèles différents

122 - *Les impacts de l'interruption d'activité sur la quotité de travail des femmes actives occupées en 2010*

Le tableau suivant présente les résultats des régressions réalisées pour modéliser l'impact de l'interruption d'activité, ou du temps partiel, au moment de la naissance du dernier enfant sur la probabilité d'être à temps plein en 2010 d'une part, à une faible quotité de temps de travail (au plus un mi-temps) d'autre part, et enfin, d'être à temps partiel contraint. Elles portent donc sur les seules femmes en activité au moment de l'enquête. Des modélisations ont également été réalisées en distinguant les différentes quotités de temps de travail, mais n'apportent pas d'enseignements supplémentaires. Les résultats complets figurent en annexes.

Lorsque les femmes sont en emploi en 2010, la probabilité qu'elles le soient à temps plein est fortement déterminée par les adaptations réalisées à la naissance de l'enfant. Les femmes qui n'ont pas modifié leur trajectoire professionnelle ont une probabilité très élevée d'être à temps plein en 2010, très faible de travailler au plus un mi-temps, ou encore d'être à temps partiel contraint. **Les interruptions longues augmentent la probabilité d'être à temps partiel, et notamment à temps partiel contraint. Les autres formes d'adaptation (interruption professionnelle courte, interruption dans le cadre d'un congé parental, réduction du temps de travail dans le cadre ou non d'un congé parental) aboutissent à une probabilité proche d'être à temps plein, qui est donc beaucoup plus faible que celle observée parmi les femmes n'ayant pas modifié leur activité professionnelle à la naissance des enfants.** Lorsque le temps partiel est pris dans le cadre d'un congé parental, la probabilité d'être à temps plein est la même que lorsqu'il est pris hors congé parental. La probabilité d'être sur une quotité de travail faible, ou d'être à temps partiel contraint, est en revanche moins élevée.

Le nombre d'enfants, et surtout l'âge de la mère à la naissance, déterminent en partie la probabilité d'être à temps plein en 2010. Les femmes les plus âgées à la naissance de l'aîné sont en particulier plus probablement à temps partiel que les plus jeunes. Enfin, l'activité du conjoint détermine fortement le temps de travail de la mère. Lorsque les conjoints sont investis professionnellement, ou encore lorsqu'ils bénéficient d'un niveau de rémunération élevé par rapport à celui de leur épouse, la probabilité que ces dernières soient à temps partiel est relativement faible. Notons là encore que l'impact de la rémunération du conjoint est difficile à interpréter : ce peut être ce différentiel qui détermine le choix de la mère d'être sur une activité réduite, mais aussi, le fait que cette activité soit faible, qui explique que le niveau de salaire du conjoint est supérieur.

Tableau 54 - L'impact du congé parental et de l'interruption d'activité sur la quotité de temps de travail en 2010 – résultats des régressions réalisées

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les	À temps plein	50 % ou moins	temps partiel contraint
Individu de référence	45 %	12 %	21 %
Nombre d'enfants (v compris enfant né en 1998)			
Deux	+	NS	Ns
Trois	Réf	Réf	Réf
Quatre ou plus	Ns	Ns	Ns
Age de la mère à la naissance de l'aîné			
25 ans ou moins	++	Ns	--
26-30 ans	Réf	Réf	Réf
Plus de 30 ans	---	+++	Ns
Diplôme le plus élevé			
Au plus BEPC	Ns	Ns	Ns
BEP ou CAP	Réf	Réf	Réf
Baccalauréat	Ns	Ns	Ns
Diplôme du supérieur	NS	NS	-
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier			
CDI ou indépendants	Réf	Réf	Réf
CDD	Ns	Ns	-
Secteur d'activité de l'entreprise			
Salariée de la fonction publique	Ns	Ns	Ns
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	Ns	Ns	Ns
Salariée d'un autre secteur	Réf	Réf	Réf
Taille de l'entreprise			
Moins de 10 salariés	+	Ns	ns
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf	Réf	Réf
100 salariés ou plus	Ns	Ns	-
Le conjoint travaille plus de 40 heures par semaine			
Régulièrement	--	--	Ns
Jamais ou rarement	Réf	Réf	Réf
Le salaire du conjoint est			
Plus élevé	Réf	Réf	Réf
Comparable ou plus faible	+++	---	---
Indicateur de rupture			
Au foyer pour les aînés	-8---	+6+++	+6+++
Au foyer pour les derniers	Réf	Réf	Réf
Reprise à temps partiel	Ns	-4--	-8---
Même activité qu'avant la naissance	+30+++	-5---	-12---
Indicateur de congé parental			
Au foyer, hors congé parental	-6--	Ns	Ns
Au foyer, en congé parental	Réf	Réf	Réf
A temps partiel, hors congé parental	Ns	Ns	Ns
A temps partiel, en congé parental	Ns	-6---	-11---
Pas d'interruption	+29+++	-5---	-11---
Durée de l'interruption			
Au plus un an avant 2001			
Entre un an et 3 ans avant 2001	Réf	Réf	Réf
Plus de 3 ans avant 2001	-9---	+5+	+6+
Pas d'interruption	+12+++	-5---	-10---

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 1 995 mères actives occupées en 2010 ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné

❖ Analyse des impacts de l'interruption d'activité sur les trajectoires des femmes

Là encore, les modélisations effectuées confirment en partie le lien entre interruption d'activité à la naissance des enfants et trajectoires professionnelles à moyen terme. Les femmes qui ont arrêté de travailler ont une probabilité plus grande que celles ne s'étant pas interrompues de connaître des trajectoires dans la précarité ou descendante. Elles ont une probabilité plus faible de connaître une trajectoire stable. En revanche, l'interruption d'activité n'a pas d'impact sur la probabilité de connaître une trajectoire ascendante.

Les femmes qui ont interrompu leur trajectoire professionnelle, notamment pour une durée longue, sont très nombreuses à être revenues dans l'emploi en contrat précaire. Or, la typologie et l'analyse qui en a été faite en seconde partie de ce rapport montrait que, pour les femmes en emploi précaire après la reprise d'activité, les trajectoires soit restaient dans la précarité (c'était le cas de la plupart des femmes en situation précaire), soit étaient ascendantes, vers plus de stabilité³⁰. Les femmes ayant connu une interruption d'activité tendent à reprendre en contrat précaire, ce qui explique en grande partie la probabilité très importante d'être dans cette trajectoire. Deux types de modélisations ont été effectués, les deux étant résumés dans le tableau ci-dessous :

- la première a été effectuée en contrôlant le type de contrat du dernier emploi occupé avant l'arrivée des enfants (en CDI ou en autre type de contrat). Les résultats de cette analyse montrent un impact très important de l'interruption d'activité. Les femmes qui se sont arrêtées de travailler tendent à reprendre en contrat précaire et ensuite à rester dans la précarité ou à être sur une trajectoire descendante. Ce résultat rejoint celui effectué dans le tableau ci-dessus, montrant que la moitié des femmes s'étant arrêtées de travailler ne parviennent pas à accéder à une trajectoire stable ou ascendante. Notons cependant que l'interruption d'activité n'a pas d'impact sur la probabilité d'accéder à une trajectoire ascendante, voire, pour les interruptions courtes (de moins d'un an) favorise cette trajectoire ascendante. Schématiquement, les femmes s'étant arrêtées de travailler, soit restent dans la précarité soit parviennent à des trajectoires sur lesquelles la période d'interruption n'a pas d'impact. L'impact important du niveau de diplôme pour expliquer les trajectoires ascendantes semble montrer que ce sont les femmes les plus qualifiées qui, lorsqu'elles ont connu une interruption professionnelle, sont les plus nombreuses à connaître malgré tout, une trajectoire professionnelle favorable. **L'interruption d'activité pour les enfants semble au contraire favoriser l'enfermement durable des femmes éloignées de l'emploi dans la précarité.**
- La seconde contrôle le type de contrat à la reprise d'activité. L'impact de l'interruption est alors beaucoup plus faible, mais persiste. Ce constat est cependant difficile à interpréter : le nombre de femmes en CDD après la naissance de l'enfant parmi celles qui ne se sont pas arrêtées de travailler est faible (une quarantaine de mères interrogées) et les résultats doivent être considérées avec précaution.

³⁰ Les femmes initialement en emploi précaire, puis sur une trajectoire stable, correspondaient à des mères ayant rapidement obtenu un emploi stable, puis n'ayant plus connu aucune évolution. Elles s'apparentaient donc plutôt à des mères ayant repris un emploi stable

Un des autres enseignements de l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » est que l'impact plus favorable du congé parental à temps partiel par rapport à une poursuite d'activité à temps plein ne s'observe plus. La stabilité des trajectoires est très fortement déterminée par le fait d'être fonctionnaire au moment de l'interrogation. Les trajectoires plus favorables observées pour les femmes en congé parental en temps partiel proviendraient donc en grande partie de leur appartenance à la fonction publique.

Enfin la forme de l'interruption n'a que peu d'impact sur les trajectoires. Ce constat rejoint un résultat précédent : **si le congé parental a un impact positif sur l'activité à moyen terme des femmes par rapport aux autres formes d'interruption, il n'en a pas sur la précarité de ces emplois.**

Les analyses ci-dessous montrent par ailleurs que l'impact du nombre d'enfants, une fois contrôlé le comportement d'adaptation des mères à leur naissance, est relativement limité. Les mères d'au moins 4 enfants ont cependant une probabilité un peu plus élevée d'être dans la précarité. Notons aussi le très fort impact du niveau de qualification et celui, plus limité, de l'âge à la naissance de l'enfant : les femmes les plus jeunes lors de la naissance sont les plus nombreuses à connaître des trajectoires ascendantes alors que les plus âgées ont une probabilité élevée d'être sur des trajectoires descendantes. Enfin, le type d'employeur avant la naissance, mais surtout celui à la date de l'enquête, conditionne fortement les trajectoires. Les mères fonctionnaires bénéficient ainsi plutôt de trajectoires stables, celles travaillant pour des grandes entreprises de trajectoires ascendantes.

Tableau 55 - L'impact du congé parental et de l'interruption d'activité sur les trajectoires des femmes – Résultat des régressions réalisées

	Précaire	Descendante	Stable	ascendante
Individu de référence	25 %	20 %	35 %	20 %
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)				
Deux	Ns	-	Ns	Ns
Trois	Réf	Réf	Réf	Réf
Quatre ou plus	++	Ns	ns	Ns
Age de la mère à la naissance de l'aîné				
25 ans ou moins	Ns	Ns	--	++
26-30 ans	Réf	Réf	Réf	Réf
Plus de 30 ans	Ns	+++	Ns	---
Diplôme le plus élevé				
Au plus BEPC	Ns	Ns	Ns	Ns
BEP ou CAP	Réf	Réf	Réf	Réf
Baccalauréat	---	-	Ns	+++
Diplôme du supérieur	---	Ns	Ns	+++
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier				
CDI ou indépendants	Réf	Réf	Réf	Réf
CDD	+++	---	---	-
Secteur d'activité de la dernière entreprise avant la naissance du dernier				
Salariée de la fonction publique	--	---	+++	Ns
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+	---	Ns	Ns
Salariée d'un autre secteur	Réf	Réf	Réf	Réf
Taille de la dernière entreprise avant la naissance du dernier				
Moins de 10 salariés	Ns	Ns	++	---
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf	Réf	Réf	Réf
100 salariés ou plus	---	Ns	Ns	+++
Secteur d'activité de l'entreprise 2010 (ou du dernier emploi occupé si pas en				
Salariée de la fonction publique	---	---	+++	Ns
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+++	---	Ns	Ns
Salariée d'un autre secteur	Réf	Réf	Réf	Réf
Taille de l'entreprise 2010 (ou du dernier emploi occupé si pas en emploi)				
Moins de 10 salariés	Ns	---	+++	-
De 10 à moins de 100	Réf	Réf	Réf	Réf
100 ou plus	---	---	---	+++
Indicateur de rupture				
Au foyer pour les aînés	+10 %+++	-10 %--	NS	-3 %-
Au foyer pour les derniers	Réf	Réf	Réf	Réf
Reprise à temps partiel	-13 %---	ns	+11 %+++	Ns
Même activité qu'avant la naissance	-14 %---	-10 %--	+12 %+++	Ns
Indicateur de congé parental				
Au foyer, hors congé parental	Ns	Ns	Ns	Ns
Au foyer, en congé parental	Réf	Réf	Réf	Réf
A temps partiel, hors congé parental	-15 %---	Ns	+8 %++	Ns
A temps partiel, en congé parental	-15 %---	-7 %--	+11 %+++	Ns
Pas d'interruption	-14 %---	--10 %--	+12 %+++	Ns
Durée de l'interruption				
Au plus un an avant 2001	-15---	Ns	Ns	+8 %++
Entre un an et 3 ans avant 2001	Réf	Réf	Réf	Réf
Plus de 3 ans avant 2001	Ns	-8%-	Ns	Ns
Pas d'interruption	-14 %---	-10 %--	+12 %+++	Ns
Modélisation en contrôlant le contrat à la reprise				
Contrat de travail de l'emploi à la reprise				
CDI ou indépendants	Réf	Réf	Réf	Réf
CDD	+++	---	---	-
Indicateur de rupture				

	Précaire	Descendante	Stable	ascendante
Au foyer pour les aînés	Ns	-10--	NS	-3%-
Au foyer pour les derniers	Réf	Réf	Réf	Réf
Reprise à temps partiel	-5%--	-10%--	+8%++	Ns
Même activité qu'avant la naissance	-6%--	-15%---	+7%+++	Ns
Indicateur de congé parental				
Au foyer, hors congé parental	Ns	Ns	Ns	Ns
Au foyer, en congé parental	Réf	Réf	Réf	Réf
A temps partiel, hors congé parental	-6%-	Ns	Ns	Ns
A temps partiel, en congé parental	-6%-	-14%--	+8%++	Ns
Pas d'interruption	-6%--	-15%---	+8%+++	Ns
Durée de l'interruption				
Au plus un an avant 2001	Ns	Ns	Ns	+7%++
Entre un an et 3 ans avant 2001	Réf	Réf	Réf	Réf
Plus de 3 ans avant 2001	Ns	Ns	Ns	Ns
Pas d'interruption	-6%--	-15%---	+8%+++	Ns

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011 –

Champ : les mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier et après 2001, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné - les variables relatives à l'emploi occupé en 2010 et celles relatives à l'emploi occupé avant la naissance, ont été testées dans des modèles distincts (soit l'une, soit l'autre caractéristique, est contrôlé)

❖ Analyse des impacts du congé parental sur les femmes dans l'emploi stable

Les hypothèses de l'étude stipulaient que pour certaines femmes (celles prenant un congé parental à temps partiel ou encore les plus diplômées), l'impact du congé parental pouvait se traduire non par une précarisation des trajectoires, mais par une moindre possibilité de promotion. Ces possibilités ont été mesurées par des questions portant sur une évolution salariale, ou bien sur un accroissement des responsabilités, entre la reprise après la naissance du dernier et la date de l'enquête.

Les effectifs ne permettent pas d'isoler les femmes les plus diplômées. Cette hypothèse a ici été approchée par la prise en compte des femmes en CDI à la date de l'enquête. Il s'agit donc de tester si, parmi les mères qui ont accédé à un CDI en 2010, celles qui ont pris un congé parental ont été pénalisées en termes d'évolution ou de promotion salariale. Le tableau ci-dessous, détaillé en annexes, présente les résultats des régressions effectuées sur la probabilité soit d'avoir déclaré que le salaire de l'emploi occupé en 2010 est plus élevé (beaucoup ou un peu) que celui du poste occupé après la naissance du dernier enfant, soit d'avoir déclaré que le niveau de responsabilités, ou le statut du poste, est supérieur. 40% des mères de famille en CDI en 2010 ont connu une telle évolution.

Les résultats des modélisations montrent que **l'interruption d'activité n'a pas d'impact une fois accédé à l'emploi stable, sur la probabilité de connaître une évolution de carrière**. Ce constat rejoint celui effectué ci-dessus, qui montrait que la probabilité d'être sur une trajectoire ascendante ne dépend pas de l'interruption d'activité. Notons là encore que les femmes qui ne se sont arrêtées que peu de temps, au plus un an, ont même une probabilité plus élevée que celles qui ne se sont pas arrêtées d'être sur une carrière ascendante.

Par ailleurs, les femmes en CDD avant la naissance du dernier enfant, si elles accèdent à l'emploi stable, ont une probabilité plus élevée de connaître une carrière ascendante. Il est en effet logique que le passage d'emplois en CDD en emplois en CDI s'accompagne de la perception d'une évolution de la rémunération et / ou du niveau de responsabilités.

L'impact du niveau de formation, de l'âge à la naissance de l'aîné et de la taille d'entreprise est ici confirmé. Même en ne sélectionnant que les femmes en contrat stable, les plus diplômées, les plus jeunes à la naissance de l'aînée et enfin, celles travaillant dans des grandes entreprises bénéficient plus probablement que les autres de carrières ascendantes.

Notons également que les femmes travaillant dans la fonction publique, si elles accèdent plus probablement à la stabilité que les autres, ont en revanche moins de chance d'être sur une carrière ascendante.

Enfin, les femmes dont le conjoint travaille plus de 40 heures par semaines sont plus probablement sur des évolutions favorables de carrière. L'éventuelle faible implication du conjoint, dans la vie familiale liée à son investissement professionnel, a finalement un moindre impact que « l'homogamie sociale », selon laquelle les femmes investies dans leur carrière tendent à avoir pour conjoint des hommes également fortement investis.

Tableau 56 - L'impact de l'interruption d'activité sur la probabilité d'avoir connu une évolution de carrière (plus de responsabilité ou augmentation de salaire) – Femmes en CDI en 2010

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Évolution de carrière
Individu de référence	31%
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)	
Deux	NS
Trois	Réf.
Quatre ou plus	NS
Age de la mère à la naissance de l'aîné	
25 ans ou moins	+6++.
26-30 ans	Réf.
Plus de 30 ans	-6--
Diplôme le plus élevé	
Au plus BEPC	NS
BEP ou CAP	Réf.
Baccalauréat	+6+
Diplôme du supérieur	+10++
Le conjoint travaille plus de 40 heures par semaine	
Régulièrement	+4+
Rarement ou jamais	Réf.
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier	
CDI ou indépendants	Réf.
CDD	+9++
Secteur d'activité de l'entreprise	
Salariée de la fonction publique	-8--
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf.
Taille de l'entreprise	
Moins de 10 salariés	-5-
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.
100 salariés ou plus	+5+
Indicateur de congé parental	
Au foyer, hors congé parental	Ns
Au foyer, en congé parental	Réf.
A temps partiel, hors congé parental	Ns
A temps partiel, en congé parental	Ns
Pas d'interruption	Ns
Indicateur de rupture	
Au foyer pour les aînés	Ns
Au foyer pour les derniers	Réf.
Reprise à temps partiel	Ns
Même activité qu'avant la naissance	Ns
Durée de l'interruption	
Au plus un an avant 2001	+10++
Entre un an et trois ans avant 2001	Réf.
Plus de trois ans avant 2001	Ns
Pas d'interruption	Ns

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011 –
 Champ : 1 741 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier et après 2001, en CDI en 2010 et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné

2 - L'impact du congé parental sur les trajectoires professionnelles des mères, retour sur les hypothèses de l'étude

21 - Les impacts de l'interruption d'activité et ceux du congé parental à temps plein

Les premières hypothèses présentées en introduction portaient sur l'impact du congé parental sur les trajectoires professionnelles des mères. Elles stipulaient que le congé parental à temps plein avait bien un impact négatif sur ces trajectoires, impact dépendant de la durée de l'interruption. Les analyses précédentes montrent l'impact important de l'interruption d'activité à la naissance des enfants sur les trajectoires professionnelles à long terme. Le congé parental, qui favorise l'interruption d'activité, a également un impact négatif, qui est cependant un peu plus faible que celui d'une interruption hors congé parental. Les paragraphes suivants précisent les résultats observés ci-dessus.

211 - L'interruption d'activité à la naissance des enfants a un impact important sur la situation professionnelle des femmes et sur leur trajectoire à moyen terme

Les modélisations précédentes confirment donc l'impact négatif de l'interruption d'activité à l'arrivée des enfants sur les trajectoires professionnelles des mères. Plus précisément :

- l'effet négatif de l'interruption d'activité sur la situation professionnelle des mères aux trois ans de l'enfant est confirmé. Les femmes qui se sont arrêtées de travailler ont une probabilité très forte d'être inactives en 2001. Lorsqu'elles sont en activité, elles ont également une forte probabilité d'être en CDD ;
- cet effet persiste lorsque l'enfant atteint ses 12 ans. Il est cependant atténué par rapport à celui observé lorsque l'enfant a 3 ans. Les mères qui ne travaillaient pas après la naissance de l'enfant le plus jeune (qui s'étaient arrêtées pour cet enfant, ou qui avaient déjà interrompu leur trajectoire professionnelle pour un aîné) ont une probabilité plus faible d'être en emploi que les femmes qui n'ont pas connu d'interruption professionnelle pour la naissance de leur dernier enfant. Lorsqu'elles sont actives occupées, elles sont également plus probablement dans une situation précaire (en contrat à durée déterminée), ou à temps partiel contraint. L'analyse des trajectoires des femmes, entre leur reprise d'activité après la naissance du dernier enfant et le moment de l'enquête, montre enfin que l'interruption professionnelle pour la naissance augmente la probabilité d'être dans une trajectoire précaire, ou descendante, y compris à même contrat de travail après la reprise. L'interruption d'activité n'a en revanche pas d'impact sur la probabilité de connaître une trajectoire ascendante. Ce résultat montrerait que l'interruption d'activité accroît les risques d'enfermement dans la précarité (après un contact initial ou non avec un CDI), pour les femmes soumises à ce risque. Les mères qui parviennent à une certaine stabilité ont en revanche ensuite des trajectoires aussi favorables, qu'elles se soient ou non interrompues pour la naissance des enfants.

L'hypothèse selon laquelle l'interruption d'activité a un impact négatif d'autant plus élevé qu'elle est de longue durée est également confirmée. Plus précisément :

- les femmes pour lesquelles l'interruption d'activité a été d'au moins 3 ans, et en particulier celles qui s'étaient arrêtées pour un enfant plus âgé que celui né en 1998 (et qui n'avaient pas ensuite repris d'activité professionnelle avant la dernière naissance), sont celles pour lesquelles la probabilité d'être en emploi en 2010 est la plus faible. Elles se caractérisent également par une probabilité élevée d'être à temps partiel, et notamment de travailler au plus un mi-temps, ou encore d'être à temps partiel contraint. Leur probabilité d'être sur une trajectoire précaire ou descendante est finalement plus élevée en particulier que celle des femmes qui se sont arrêtées moins d'un an ;
- lorsqu'elle a été de courte durée, l'interruption d'activité a relativement peu de conséquences sur les situations d'emploi en 2010 et les trajectoires professionnelles. Les femmes qui se sont arrêtées moins d'un an, si elles ont une probabilité un peu plus faible d'être en emploi que celles qui n'ont pas interrompu leur trajectoire professionnelle, ne se différencient que peu par la qualité des emplois alors occupés. Lorsqu'elles travaillent en 2010, elles occupent ainsi aussi probablement un poste en CDI. Elles sont cependant un peu plus probablement à temps partiel, y compris à temps partiel contraint. Finalement, le risque qu'elles soient sur une trajectoire dans la précarité est faible : il n'est pas plus élevé que celui observé pour les femmes qui ne se sont pas interrompues. Elles connaissent alors plus probablement que les autres mères, et notamment que celles restées actives occupées, soit des trajectoires descendantes, soit des trajectoires ascendantes. Semblent donc coexister là encore deux types de situation. D'une part, celle des femmes qui étaient en emploi en 2001, voire en CDI, et qui ont ensuite connu une trajectoire plutôt descendantes. D'autre part, celle de femmes qui sont restées en CDI et pour lesquelles l'interruption d'activité de courte durée a accompagné des trajectoires ascendantes, et même plus probablement ascendantes que celles des mères qui n'ont pas arrêtées de travailler. Ce dernier constat est alors difficile à interpréter. Il pourrait montrer que les femmes qui ont choisi (ou été contraintes) à une courte interruption sont susceptibles de connaître des évolutions professionnelles plus favorables que les mères qui ne se sont pas arrêtées de travailler mais qui ont fait peser en partie leurs contraintes familiales sur leur vie professionnelle (adaptation aux modes de garde notamment).

212 - Le congé parental atténue l'impact négatif sur l'activité, mais pas celui sur la précarité

Les hypothèses sur les impacts négatifs du congé parental sur les trajectoires professionnelles à moyen terme sont également confirmées. Les femmes ayant pris un congé parental ont une probabilité plus faible que les autres mères d'être en emploi en 2010. Lorsqu'elles le sont, elles sont plus probablement en CDD, ou à temps partiel contraint, moins probablement à temps plein. Le risque d'être sur une trajectoire précaire ou descendante est plus élevé, celui d'être sur une trajectoire stable plus faible. Comme l'ensemble des femmes qui n'étaient plus en emploi après la dernière naissance, la probabilité qu'elles connaissent une trajectoire ascendante est en revanche la même que celle observée pour les femmes qui ne se sont pas arrêtées. Comme ceux de l'interruption d'activité en général, les impacts négatifs de la prise d'un congé parental sont neutralisés pour certaines femmes, dès lors qu'elles ont accédé à un minimum de stabilité professionnelle après la naissance.

Sur l'ensemble des indicateurs pris en compte, les impacts du congé parental sont proches de ceux observés pour l'interruption d'activité hors congé parental. Il existe une exception cependant, celle de la probabilité d'être en emploi en 2010, qui est plus élevée lorsque l'interruption se fait dans le cadre d'un congé parental. En ce sens, les effets négatifs, sur l'activité professionnelle, de l'interruption d'activité à la naissance des enfants seraient atténués par le cadre du congé parental.

Cependant, ce constat peut aussi s'expliquer par des durées alors très différentes de l'interruption : 10 % des femmes hors congé parental s'étaient arrêtées depuis moins d'un an en 2001 et 68 % avaient connu une interruption supérieure à 3 ans. Parmi les mères en congé parental, ces chiffres sont respectivement de 17 % et 23 %. Or, les modèles utilisés ci-dessus ne permettent pas de contrôler à la fois la forme de l'interruption et sa durée. Pour pouvoir tester si le congé parental a des effets propres sur la situation à moyen terme, en contrôlant les différences de caractéristiques des mères concernées et celles de durée d'interruption, une régression a été effectuée sur les seules femmes s'étant arrêtées de travailler pour leurs enfants. Elle confirme les effets propres du congé parental : à même durée d'interruption et mêmes caractéristiques des mères, la diminution de la probabilité d'être en emploi pour les femmes s'étant arrêtées hors congé parental par rapport à celles l'ayant fait dans le cadre d'un congé parental est de 7 points (cf. annexes). **L'interruption d'activité a bien un impact à long terme, mais cet impact est limité par le dispositif du congé parental, qui sécurise dans une certaine mesure les trajectoires. La sécurisation joue sur le fait de rester en emploi plus que sur la qualité de l'emploi obtenu.**

213 - La présence d'hétérogénéité inobservée pourrait expliquer une partie des impacts

En ce qui concerne l'impact de l'interruption professionnelle sur l'accès à l'emploi 12 ans après la naissance, une hypothèse pourrait être que les femmes qui se sont arrêtées de travailler sont aussi celles qui ont le plus fort investissement familial et le plus faible investissement professionnel. Cette hypothèse renvoie à la théorie de « l'hétérogénéité inobservée » des comportements, présentée en introduction, qui ne fait par ailleurs pas consensus.

Il est très difficile de vérifier dans quelle mesure cette hypothèse explique ou non une partie des impacts observés : notre questionnaire, très généraliste, ne permettait pas d'analyser finement le rapport à l'emploi, par ailleurs peu mesurable par une enquête quantitative. Deux types d'indicateurs peuvent cependant être mobilisés :

- les modalités de choix du métier, et notamment le poids accordé à l'intérêt de l'emploi et aux possibilités de carrière ;
- pour les femmes qui se sont arrêtées de travailler, les motifs de l'interruption : nous avons distingué ici les mères qui donnent comme raison principale l'intérêt de l'enfant, celles qui évoquent des motifs financiers et, enfin, les mères qui donnent d'autres raisons (organisation et manque de modes de garde disponible).

Les résultats sont alors assez contradictoires : les motifs de choix du métier n'ont pas d'impact sur la probabilité d'être en emploi en 2010. En revanche, pour les mères qui se sont arrêtées de travailler, la probabilité d'être en emploi en 2010 est plus grande (+14 points, cf. annexes) lorsqu'elles l'ont fait pour des raisons financières (et donc par contrainte) que lorsque le choix repose sur des difficultés d'organisation ou sur l'intérêt de l'enfant.

Ce constat ne suffit pas à lui seul à confirmer l'hypothèse d'hétérogénéité inobservée. Il montre cependant que l'inactivité persistante des femmes qui se sont arrêtées de travailler pour leurs enfants peut être reliée, au moins pour certaines, à un choix de vie : celles qui ont interrompu leur activité par contrainte ne restent pas plus hors de l'emploi que les femmes qui ne se sont pas interrompues.

Ces choix de vie ne peuvent en revanche expliquer la précarité des emplois, toujours plus fréquente 12 ans après parmi les femmes s'étant arrêtées de travailler à la naissance de leurs enfants.

22 - Les impacts du congé parental à temps partiel

L'hypothèse posée initialement était que l'impact du congé parental à temps partiel était plus faible que celui du congé parental à temps plein. Les régressions réalisées montrent même que la prise d'un congé parental à temps partiel n'a pas d'impact sur les trajectoires professionnelles à moyen terme.

- Les femmes à temps partiel après la naissance de leur dernier enfant (ayant réduit leur temps de travail lors de l'arrivée de leurs enfants) ont une probabilité proche de celles des femmes qui n'ont pas adapté leur temps de travail à la naissance des enfants d'être en emploi en 2010 et, lorsqu'elles sont actives en 2010, d'être en CDI. Leur probabilité d'être sur une trajectoire précaire, descendante, stable, ou ascendante ne diffère pas non plus significativement de celle des femmes qui ne sont pas interrompues. En revanche, lorsqu'elles travaillent en 2010, elles sont plus probablement à temps partiel.
- Par rapport à l'ensemble des femmes ayant adapté leur temps de travail à la naissance des enfants, celles qui l'ont fait hors congé parental ont des trajectoires moins favorables que les mères qui ont bénéficié d'un congé parental à temps partiel, ou qui n'ont pas modifié leur activité professionnelle. Elles sont ainsi un peu moins probablement en emploi en 2010 et, surtout, sont plus probablement à temps partiel contraint. Si elles ne risquent pas plus d'être sur une trajectoire dans la précarité et ont autant de chance d'être sur une trajectoire ascendante ou stable, la probabilité qu'elles soient sur une trajectoire descendante est en revanche un peu plus élevée. Enfin, les femmes qui sont passées à temps partiel dans le cadre d'un congé parental ont une probabilité plus élevée que celles qui n'ont pas modifié leur temps de travail d'être en emploi en 2010. Ce constat peut peut-être s'expliquer par les caractéristiques des emplois des femmes bénéficiant d'un congé parental à temps partiel : celles qui prennent ce congé le feraient parce qu'elles savent être chez un employeur ayant une forte acceptabilité envers ce type d'adaptation et envers les contraintes familiales des femmes et finalement peu de risques de devoir quitter cet emploi quelles que soient les adaptations réalisées à la naissance de l'enfant.

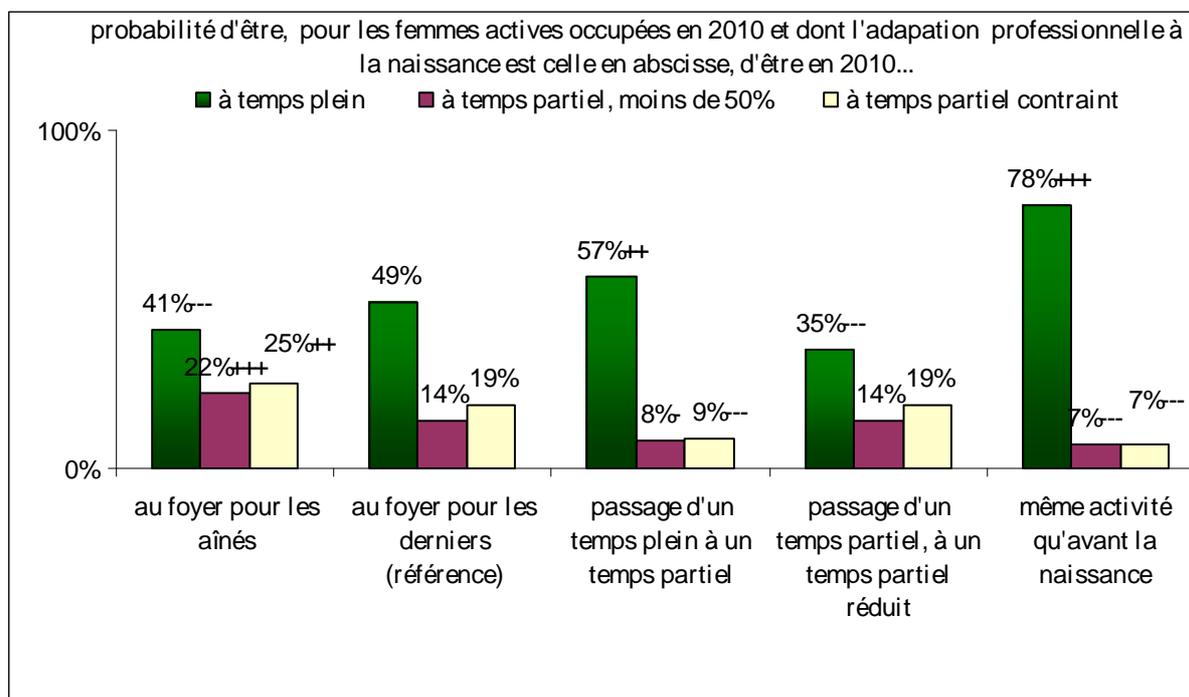
Pour affiner ces résultats en fonction de la quotité de temps travail avant et après la naissance, d'autres modèles ont été réalisés. Plus précisément, ont été testés :

- un modèle différenciant les femmes déjà à temps partiel avant les naissances de celles qui étaient à temps plein ;
- un modèle tenant compte de la quotité de temps de travail après la naissance du dernier.

Ces modèles sont présentés en annexes. Les premiers montrent que la probabilité d'être en emploi en 2010 ou encore celle d'être en CDD ne dépendent pas pour les femmes à temps partiel après la naissance, de la forme de ce temps partiel. En revanche, le type de réduction d'activité détermine en partie la probabilité d'être à temps plein, versus d'être à temps partiel contraint, en 2010. Ainsi, parmi les femmes à temps partiel après la naissance, celles qui étaient auparavant à temps plein ont une probabilité plus élevée d'être à temps plein en 2010 que celles qui étaient à temps partiel et qui avaient encore réduit la quotité de temps de travail. Ces dernières ont une probabilité importante d'être à temps partiel contraint en 2010.

La quotité de temps de travail après la naissance n'a que peu d'impact. En particulier, les femmes ayant réduit leur temps de travail pour les naissances, jusqu'à travailler au plus à mi temps, ne sont, en 2010, pas plus probablement à temps partiel, et notamment à au plus un mi-temps, que celles qui travaillaient à temps partiel mais à plus de 50 % après la naissance. Ces dernières ont cependant une probabilité un peu plus faible d'être à temps partiel contraint (-8 points par rapport aux femmes ayant plus réduit leur activité).

Graphique 57 - Probabilité des femmes actives occupées en 2010 d'être à temps plein, selon les adaptations réalisées et le temps de travail avant la réduction d'activité



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011 –

Champ : 1 995 mères actives occupées en 2010 ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné

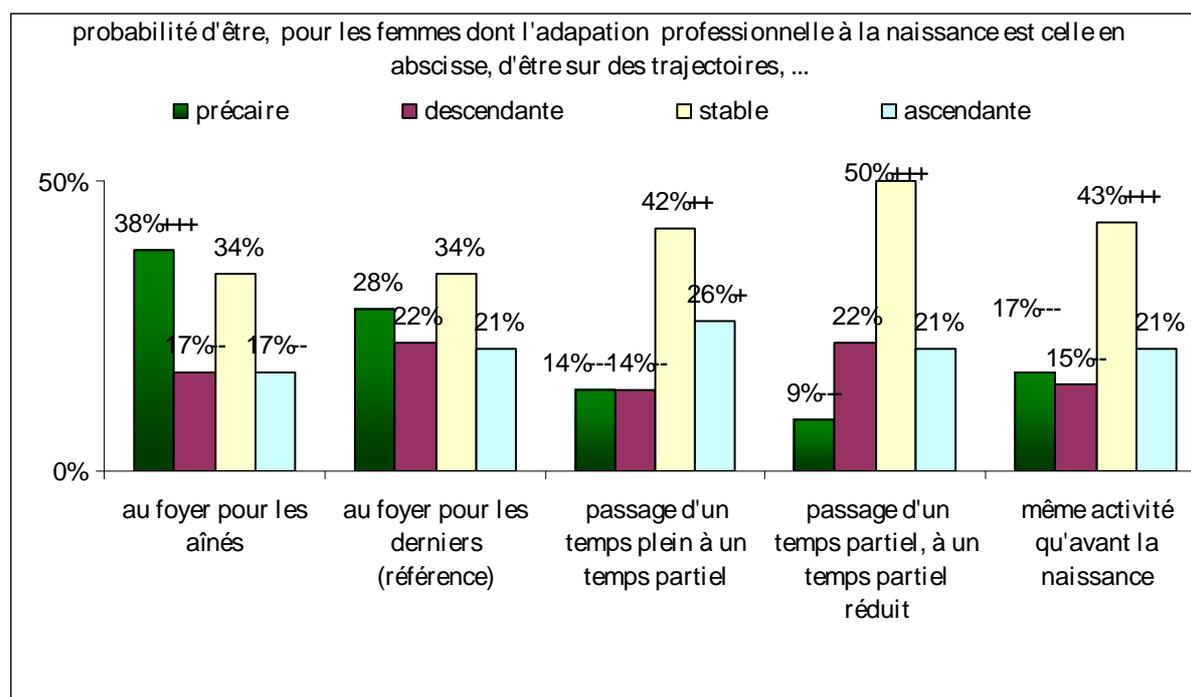
Les pourcentages ne doivent pas s'interpréter comme des proportions : il s'agit des résultats de modélisation. Ces pourcentages peuvent changer lorsqu'on modifie l'individu de référence, les écarts selon les modalités considérées restant équivalents.

Les signes + et – accolés aux pourcentages indiquent la significativité de l'écart avec l'individu de référence

Exemple de lecture : les femmes passées d'un temps plein à un temps partiel ont une probabilité de 57 % d'être à temps plein en 2010. Cette probabilité est significativement plus élevée que celle observée pour les femmes restées au foyer (seuil de 5 %)

L'analyse des trajectoires aboutit à des constats proches. Les femmes qui étaient à temps plein avant la naissance de l'aîné, et à temps partiel après celle du dernier, connaissent des trajectoires un peu plus favorables que celles qui étaient déjà à temps partiel avant la naissance. En particulier, elles connaissent plus probablement une trajectoire ascendante. Les différences restent ici limitées. La trajectoire des femmes à temps partiel après la dernière naissance ne dépend que très peu de la quotité de temps de travail.

Graphique 58 - Probabilité des femmes d'être à temps plein, selon les adaptations réalisées et le temps de travail avant la réduction d'activité



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011 –
 Champ : 2 304 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier et après 2001, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné

Ces constats ne modifient pas les conclusions précédentes : le passage à temps partiel après la naissance augmente la probabilité d'être à temps partiel lorsque l'enfant a 12 ans, par rapport à la situation des femmes qui n'ont pas modifié leur temps de travail, et ce quel que soit le type de passage à temps partiel.

❖ **Pas d'impact du mode de garde pour les femmes restées en emploi**

A noter pour finir que le type de mode de garde choisi par les femmes qui ne se sont pas arrêtées, ou encore le fait, pour celles à temps plein, d'avoir aménagé leurs horaires sans passer à temps partiel, n'a pas d'impact sur la probabilité d'être en emploi et, lorsque c'est le cas, d'être en CDD aux douze ans de l'enfant. Les modes de garde choisis n'ont pas non plus d'impact sur les trajectoires. Enfin, le fait d'avoir aménagé ses horaires sans réduire le temps de travail ne modifie pas les probabilités d'être en emploi en 2010, ni celles associées aux différentes trajectoires.

23 - Une analyse des impacts différenciés du congé parental

La première partie de ce chapitre étudiait les impacts sur l'ensemble des mères du congé parental et des interruptions d'activité. Une des hypothèses de l'étude est que ces impacts peuvent être différenciés selon le niveau de diplôme, l'âge à la naissance de l'enfant, le type d'employeur et le cadre d'emploi. Les régressions réalisées dans le paragraphe précédent montraient que ces caractéristiques ont des impacts sur les trajectoires, sans permettre encore de conclure si ces impacts vont de pair ou non avec une atténuation, ou au contraire une accentuation, de ceux de l'interruption d'activité.

Nous nous interrogerons enfin sur les stratégies familiales, qui peuvent peser durablement sur les trajectoires féminines, telles que l'investissement professionnel ou familial du conjoint. L'enquête ne permet cependant que peu d'approfondir ces thèmes.

231 - L'impact différencié selon le niveau de diplôme

L'hypothèse formulée ici est que l'impact du congé parental peut différer selon le niveau de qualification. Les femmes les plus diplômées, plus proches de l'emploi, prendraient des congés parentaux dans des conditions plus favorables que les autres mères et réduiraient le risque pour leur trajectoire. Moins souvent précaire avant l'interruption d'activité, elles seraient moins nombreuses à connaître l'enfermement dans la précarité évoquée ci-dessus, enfermement que subiraient par contre de très nombreuses mères peu qualifiées.

Afin d'analyser les impacts différenciés du niveau de diplôme sur les trajectoires des mères, nous allons regarder successivement celles des femmes à faible niveau de qualification (au mieux un CAP ou un BEP) et celles des femmes diplômées de l'enseignement supérieur. Pour des raisons d'effectifs, et sur la base des résultats précédent montrant que les différences de trajectoires professionnelles s'expliquent principalement par le fait d'avoir ou non interrompu son activité et par la forme de cette interruption, l'indicateur pris en compte ici est celui de congé parental, en trois modalités : les femmes s'étant arrêtées hors congé parental, celles ayant pris un congé parental à taux plein et celles ne s'étant pas arrêtées de travailler.

Le tableau ci-dessous présente quelques indicateurs permettant de comparer la position par rapport à l'emploi des femmes, et la qualité des emplois occupés, selon les adaptations professionnelles réalisées à la naissance du benjamin. A même adaptation professionnelle réalisée, la situation des femmes peu qualifiées est un peu plus dégradée que celle de l'ensemble des femmes. Les impacts de cette interruption ne semblent pas plus importants, les différences observées selon les adaptations ne différant pas de celles observées sur l'ensemble des femmes.

Tableau 59 - Eléments de trajectoires des femmes selon les adaptations professionnelles réalisées - Mères peu qualifiées et ensemble des femmes

Mères faiblement qualifiées (hors inactives avant la naissance du dernier)	Au foyer, hors congé parental	Au foyer, en congé parental	Restées en emploi	Ensemble
En emploi en 2001	46	71	100	67
Dont en CDD parmi les femmes en emploi	46	24	13	26
En emploi en 2010	58	80	90	73
Dont en CDD en 2010	40	32	14	29
Parmi les femmes en emploi en 2010, ou pour le dernier emploi occupé				
Part de celles rémunérées - de 1 000 euros	46	36	18	34
Les trajectoires professionnelles				
Inactives continues	19	5	0	9
Précaires	38	33	17	31
Descendantes	9	12	11	11
Stables	19	32	48	30
Ascendantes	15	19	24	19
Effectifs	317	359	287	963
Ensemble des femmes, hors inactives avant la naissance du dernier				
En emploi en 2001	49	7,3	100	75
Dont en CDD parmi les femmes en emploi	44	20	9	19
En emploi en 2010	63	82	92	80
Dont en CDD en 2010	32	24	8	19
Les trajectoires professionnelles				
Inactives continues	16	4	0	7
Précaires	34	25	9	22
Descendantes	10	12	10	11
Stables	23	33	48	35
Ascendantes	17	25	32	25
Effectifs	825	874	982	2 707

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : ensemble des mères, hors celles n'ayant jamais travaillé avant la naissance du dernier. Le champ est donc un peu différent de celui du tableau du paragraphe 111 et les chiffres donnés dans la partie du tableau « ensemble des femmes hors inactives avant la naissance », se sont pas tout à fait les mêmes que ceux du premier paragraphe de cette partie

Guide de lecture : les pourcentages se lisent en colonne. Par exemple, 46 % des femmes peu qualifiées restées au foyer hors congé parental, sont en emploi en 2001, contre 67 % pour l'ensemble des femmes peu qualifiées.

Remarque : la relative homogénéité des salaires à même niveau de qualification nous a permis d'introduire cette variable, trop dépendante par ailleurs du niveau de qualification pour qu'il ait été possible de l'utiliser dans les analyses précédentes.

Le constat pour les femmes diplômées du supérieur est similaire : la situation est globalement plus favorable, mais les différences observées selon la prise ou non d'un congé parental sont proches de celles remarquées sur l'ensemble des mères.

Tableau 60 - Eléments de trajectoires des femmes selon les adaptations professionnelles réalisées - Mères diplômées du supérieur – En pourcentage

Mères diplômées du supérieur	Au foyer, hors congé parental	Au foyer, en congé parental	Restées en emploi	Ensemble
En emploi en 2001	<u>52</u>	75	<u>100</u>	84
Dont en CDD parmi les femmes en emploi	<u>36</u>	13	7	12
En emploi en 2010	<u>69</u>	83	<u>94</u>	86
Dont en CDD en 2010	<u>22</u>	13	4	9
Parmi les femmes en emploi en 2010, ou pour le dernier emploi occupé				
Part de celles rémunérées - de 1 000 euros	<u>27</u>	17	3	11
Les trajectoires professionnelles				
Inactives continues	<u>14</u>	4	0	4
Précaires	<u>26</u>	17	5	12
Descendantes	14	13	11	12
Stables	<u>28</u>	35	<u>48</u>	40
Ascendantes	<u>18</u>	31	<u>36</u>	31
Effectifs	87	175	483	745

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Les effectifs des femmes interrogées ne permettent guère d'aller au-delà de ce constat. En particulier, pour pouvoir se prononcer sur l'impact du congé parental selon le niveau de formation des mères, il aurait fallu pouvoir régresser les éléments de trajectoires, d'une part pour les femmes à faible niveau de qualification, d'autre part pour celles ayant un niveau de formation élevé, puis comparer les impacts du congé parental dans les deux cas. Or, parmi les mères ayant un niveau de formation supérieur au baccalauréat, très peu ne sont pas en emploi en 2010. Les effectifs de celles s'étant arrêtées, notamment dans le cadre d'un congé parental, sont par ailleurs trop faibles pour qu'une telle comparaison soit robuste.

Sans pouvoir conclure sur l'hypothèse d'un impact différencié du congé parental selon le niveau de qualification des mères, les différentes régressions réalisées montrent que les femmes les moins qualifiées, qui ont interrompues leur trajectoire professionnelle sont très nombreuses à être sur des trajectoires précaires. Les paragraphes précédents ont permis d'identifier des femmes pour lesquelles l'interruption d'activité au moment des naissances, qu'elle soit ou non dans le cadre d'un congé parental, provoquait un enfermement durable dans la précarité. Les femmes les moins diplômées sont les plus concernées par ces trajectoires précaires. Inversement, nous avons vu que pour les femmes accédant à une certaine stabilité, le congé parental n'avait pas d'impact sur les trajectoires à long terme. Cette stabilité concerne surtout les plus diplômées.

L'hypothèse formulée ici est que le congé parental, ou l'interruption d'activité, à un impact plus faible sur les trajectoires des mères si les naissances des enfants interviennent soit rapidement, soit tardivement. Dans le premier cas, les femmes ne sont pas encore insérées professionnellement, et l'insertion professionnelle se jouerait après les naissances, sans grande différence entre les femmes qui sont restées au foyer et les autres. Pour les femmes les plus âgées, l'insertion professionnelle est déjà bien réalisée, et l'interruption d'activité ne viendrait que peu la compromettre.

Les régressions effectuées dans les paragraphes précédents mettaient en évidence un impact de l'âge : les mères les plus jeunes à la naissance de l'aîné sont celles qui ont la probabilité la plus forte, toute chose égale par ailleurs, d'être en emploi en 2010, et d'être sur une trajectoire ascendante. Les femmes les plus âgées tendent au contraire à rester au foyer et sont plutôt sur des trajectoires descendantes.

Ce constat concerne l'ensemble des femmes, qu'elles se soient arrêtées ou non, mais montre que l'insertion professionnelle des mères les plus jeunes à la naissance de leur aîné tend bien à se faire après la naissance des enfants.

Les premiers tris, différenciant les trajectoires et la situation des femmes âgées de 25 ans ou moins à la naissance de leur aîné d'une part, de plus de 30 ans d'autre part, montrent que les jeunes mères ont des trajectoires effectivement très spécifiques : elles sont très peu nombreuses à rester dans l'inactivité, mais ont des trajectoires soit dans la précarité, soit ascendantes.

Bien qu'elles aient dans l'ensemble un niveau de formation plus élevée (17 % des femmes ayant moins de 26 ans à la première naissance sont diplômées du supérieur, contre 45 % de celles âgées de plus de 30 ans), les femmes qui ont eu leur premier enfant après 30 ans sont moins nombreuses que les mères de moins de 26 ans à connaître des trajectoires ascendantes. Elles tendent à rester sur des trajectoires stables ou descendantes. Ce constat explique, qu'à niveau de formation contrôlé, la probabilité de ces mères d'être sur une trajectoire ascendante est faible.

Parmi celles qui se sont arrêtées de travailler, l'écart entre la part des femmes sur une trajectoire ascendante entre les femmes âgées de plus de 30 ans à la première naissance, et celles qui l'étaient de moins de 26 ans, reste constant.

Tableau 61 - Eléments de trajectoires des femmes selon les adaptations professionnelles réalisées et l'âge à la naissance de l'aîné – En pourcentage

Femmes âgées de 25 ans ou moins à la naissance de l'aîné	Au foyer, hors congé parental	Au foyer, en congé parental	Restées en emploi	Ensemble
En emploi en 2001	<u>50</u>	73	<u>100</u>	72
Dont en CDD parmi les femmes en emploi	<u>53</u>	24	<u>14</u>	27
En emploi en 2010	<u>66</u>	85	<u>93</u>	80
Dont en CDD en 2010	<u>34</u>	<u>30</u>	<u>10</u>	24
Les trajectoires professionnelles				
Inactives continues	<u>13</u>	3	0	6
Précaires	<u>36</u>	<u>33</u>	<u>11</u>	27
Descendantes	9	10	9	9
Stables	<u>22</u>	28	<u>45</u>	31
Ascendantes	<u>21</u>	27	<u>35</u>	27
Total	100	100	100	100
Effectifs	374	337	297	1 008
Femmes âgées de plus de 30 ans				
En emploi en 2001	<u>47</u>	70	<u>100</u>	75
Dont en CDD parmi les femmes en emploi	<u>38</u>	13	<u>6</u>	13
En emploi en 2010	<u>55</u>	71	<u>88</u>	73
Dont en CDD en 2010	<u>33</u>	14	<u>8</u>	15
Les trajectoires professionnelles				
Inactives continues	<u>24</u>	8	0	10
Précaires	<u>29</u>	19	<u>10</u>	19
Descendantes	14	19	15	16
Stables	<u>22</u>	38	<u>49</u>	37
Ascendantes	<u>11</u>	16	<u>26</u>	18
Total	100	100	100	100
Effectifs	160	138	212	510

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : Les mères âgées d'au moins 30 ans à la naissance de l'aîné, hors celles n'ayant jamais travaillé à la naissance du dernier

Si l'interruption d'activité semble ne pas avoir un impact plus important lorsque la première naissance intervient tardivement, le risque de sorties de l'emploi ou de trajectoires descendantes provoqué par l'interruption est plus important pour les femmes âgées de plus de 30 ans à la naissance du premier, plus faible pour celles âgées de 25 ans ou moins. L'hypothèse d'impact un peu atténué est donc confirmée pour les plus jeunes des mères, mais infirmée pour les plus âgées.

De nombreux travaux mettent en évidence le rôle très important de l'employeur pour diminuer les interruptions d'activité, ou permettre une meilleure conciliation vie familiale et vie professionnelle³¹.

Les analyses précédentes montraient que le type d'employeur, et notamment l'appartenance au secteur public ou à un secteur féminisé, mais aussi le nombre de salariés avait un impact important sur les trajectoires :

- Les salariées de la fonction publique, comme celles des grandes entreprises, se caractérisent par une probabilité forte d'être en emploi en 2010, qu'elles se soient ou non arrêtées pour la naissance des enfants et par une probabilité faible de connaître des trajectoires précaires ou descendantes. Ces différences se vérifient également parmi les seules femmes ayant connu une interruption professionnelle à la naissance des enfants. En ce sens, l'appartenance à la fonction publique ou à une grande entreprise, peut protéger des effets négatifs de l'interruption d'activité. A noter cependant que les fonctionnaires sont plutôt sur des trajectoires stables qu'ascendantes. Peu connaissent des évolutions importantes de salaires ou de carrières. Les salariées des grandes entreprises sont au contraire celles qui ont la probabilité la plus élevée de connaître des trajectoires ascendantes.
- Le fait d'appartenir à un secteur fortement féminisé produit des effets un peu contradictoires : il accentue l'impact de l'interruption sur le risque de précarité, mais aussi sur la probabilité d'être dans des trajectoires ascendantes. Les secteurs féminisés sont très hétérogènes. Certains se caractérisent par des emplois précaires : travailler dans un de ces secteurs augmenterait l'impact de l'interruption sur les risques de précarité. Pour les autres, la normalisation de la situation de mères et des contraintes afférentes augmenterait très fortement la probabilité d'être sur des trajectoires ascendantes, y compris pour les femmes s'étant arrêtées de travailler. Ces résultats montrent que les constats effectués par I. Van de Walle [1997] sur l'impact de l'acceptabilité des contraintes des femmes par l'employeur, sur les modalités d'interruption, se confirment à long terme.

La perception que l'employeur a du congé parental et les aménagements d'horaires est mesurée ici par la déclaration des femmes, et la lecture qu'elles en ont. Leurs impacts sur les trajectoires sont faibles, et parfois sources de biais des modélisations. Il est possible que la lecture que les femmes font de l'acceptabilité des contraintes des mères soit très conditionnée a posteriori par leur propre expérience, ce qui expliquerait les difficultés pour utiliser ces variables dans nos analyses.

A noter enfin que l'employeur au moment de l'enquête a un impact plus important sur les trajectoires à long terme que celui au moment de l'interruption d'activité. Ce dernier jouait cependant un rôle important sur les conditions de reprise.

³¹ Voir par exemple I. Van de Walle [1999]

Tableau 62 - L'impact du type d'employeur sur les trajectoires des femmes s'étant arrêtées de travailler

	Trajectoire entre la reprise et 2010			
	Précaire	Descendante	Stable	Ascendante
Secteur d'activité de l'entreprise 2010 (ou du dernier emploi occupé si pas en emploi)				
Salariée de la fonction publique	---	----	+++	+++
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+++	----	Ns	++
Salariée d'un autre secteur	Réf	Réf	Réf	Réf
Taille de l'entreprise 2010				
Moins de 10 salariés	Ns	---	+++	--
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf	Réf	Réf	Réf
100 salariés ou plus	---	---	+++	+++
Secteur d'activité de l'entreprise avant la dernière naissance				
Salariée de la fonction publique	Ns	---	++	Ns
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	++	---	Ns	Ns
Salariée d'un autre secteur	Réf	Réf	Réf	Réf
Taille de la dernière entreprise avant la naissance				
Moins de 10 salariés	Ns	Ns	++	-
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf	Réf	Réf	Réf
100 salariés ou plus	---	ns	+++	Ns

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011 –

Champ : 1479 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné et ayant interrompu leur trajectoire à l'arrivée des enfants.

234 - Une difficile prise en compte des stratégies familiales et individuelles dans le cadre de cette étude

De nombreux travaux montrent que les stratégies familiales conditionnent fortement les décisions d'arrêt d'activité prises à l'arrivée de l'enfant. Il existe ainsi des liens négatifs entre une forte implication professionnelle du conjoint avant la naissance, une faible implication familiale, ou encore un différentiel de rémunération entre les deux conjoints.

❖ Implication professionnelle du conjoint et activité des mères

Les modèles précédents ont confirmé l'impact de l'implication professionnelle du conjoint. Il est cependant ensuite complexe de comprendre comment il intervient sur les trajectoires à long terme des femmes. L'implication professionnelle du père joue relativement peu dans les modélisations effectuées, peut-être parce que sa mesure en était sommaire.

Une forte implication professionnelle du conjoint semble cependant avoir un impact à long terme sur les probabilités, pour les mères, d'être en activité. En revanche, lorsque la femme est en emploi, la qualité de l'emploi et des trajectoires ne dépend pas de cette implication professionnelle du conjoint. Parmi celles ayant en emploi stable, avoir un conjoint travaillant plus de 40 heures par semaine augmente même la probabilité de connaître une hausse de rémunération ou / et de responsabilités, ce que nous avons imputé à une forme d' « homogamie sociale ».

Pour affiner ces modélisations, d'autres régressions ont été effectuées, faisant intervenir l'évolution de l'implication du conjoint et non seulement celle observée à la date de l'enquête (ou à la naissance des enfants). Ces modélisations, dont les résultats complets sont présentés en annexes, montrent que lorsque l'implication professionnelle du conjoint augmente entre la naissance de l'aîné et la date de l'enquête, la probabilité que la femme soit en CDD, ou à temps partiel contraint, est plus importante que lorsque le conjoint garde une implication professionnelle constante, même si cette dernière est élevée. La probabilité que les femmes soient sur une trajectoire descendante, ou à temps partiel en 2010, est plus faible lorsque le conjoint a une implication professionnelle stable, inférieure à 40 heures par semaine.

Le risque d'enfermement dans la précarité pour les femmes ayant connu une interruption professionnelle serait alors un peu plus élevé lorsque le conjoint s'implique fortement, et de plus en plus. Les impacts sont cependant faibles, et le questionnaire ne permettait pas d'approcher finement cette problématique.

Tableau 63 - L'impact de l'évolution de l'implication du conjoint

	En emploi en 2010			Trajectoire descendante
	CDD en 2010	A temps plein en 2010	A temps partiel contraint	
L'implication professionnelle du conjoint et son évolution entre la naissance de l'aîné et la date de l'enquête				
Même implication professionnelle, plus de 40 heures par semaine	Réf	Réf	Réf	Réf
Baisse de l'implication professionnelle	Ns	Ns	Ns	Ns
Augmentation de l'implication professionnelle	++	Ns	++	Ns
Implication professionnelle stable, moins de 40 heures par semaine	NS	++	Ns	---

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011 –

Champ : 2 445 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné et parmi elles 1995 femmes actives occupées.

L'évolution de l'implication du conjoint a un impact que sur la probabilité d'être sur une trajectoire descendante, les autres trajectoires ne figurent pas dans le tableau.

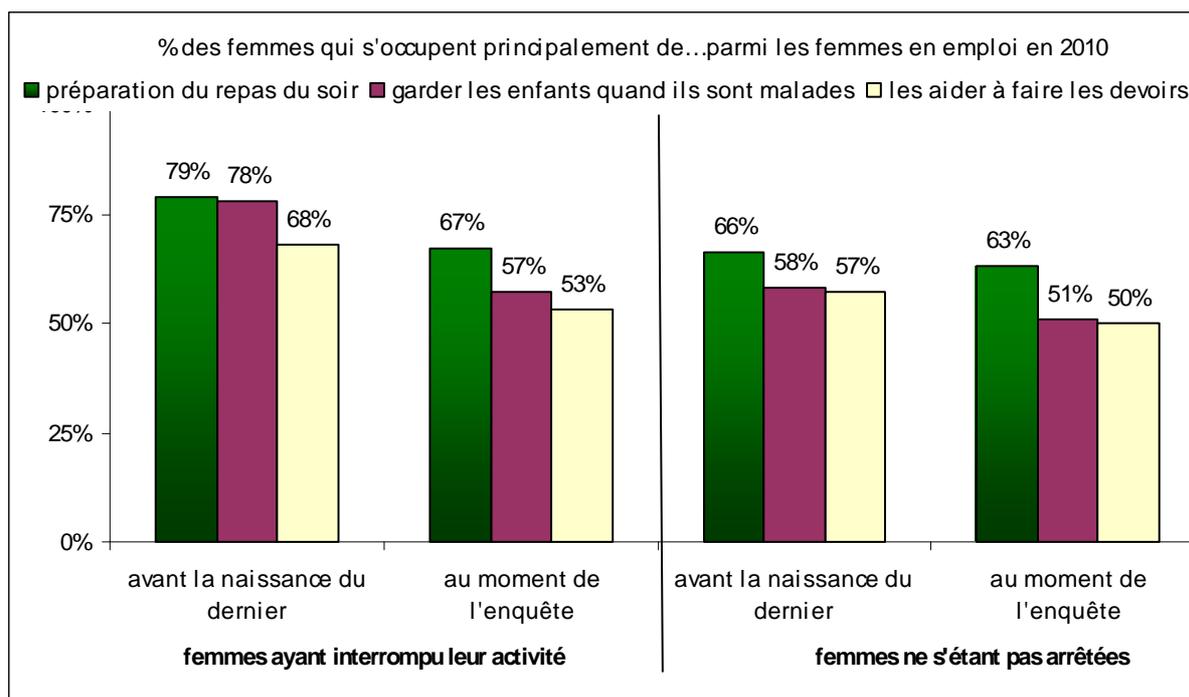
↳ Implication professionnelle du conjoint et activité des mères

Les effets du partage des tâches entre les deux parents sont également très difficiles à mesurer, notamment parce que l'interruption d'activité de la mère provoque une répartition différente des tâches. Ce ne serait donc pas la faible implication masculine qui expliquerait des trajectoires féminines éloignées de l'emploi, mais ces trajectoires qui seraient en grande partie à l'origine du déséquilibre dans le partage des tâches.

Le graphique ci-dessous montre qu'avant la naissance du dernier, parmi les femmes en emploi en 2010, celles qui se sont arrêtées de travailler étaient plus impliquées dans la vie familiale que celles en emploi. Ces différences s'expliquaient en partie parce qu'un certain nombre de ces femmes s'étaient déjà arrêtées pour le premier. En 2010, alors que toutes ces mères sont en emploi, les différences persistent, bien qu'atténuées.

Ce constat ne permet pas de conclure sur le lien entre implication des pères et impact de l'interruption d'activité. Il montre en revanche qu'une interruption provoque une affectation des tâches dans le couple, qui risque de perdurer à long terme et donc de jouer sur les trajectoires des femmes.

Graphique 64 - Les répartitions des tâches dans le couple, avant la naissance du dernier et au moment de l'enquête, pour les femmes en emploi en 2010



Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 1 627 femmes en emploi en 2010, ayant un conjoint en emploi à la naissance de l'aîné, et au moment de l'enquête

Enfin, des modèles de régression ont été testés pour mesurer l'impact de l'évolution de l'implication familiale du conjoint sur les trajectoires des femmes. L'évolution est mesurée dans un premier temps en utilisant l'implication avant la naissance de l'aîné comme point de départ. Le seul indicateur d'implication retenu est celui concernant la préparation des repas. Les autres ou bien concernaient les enfants, et donc n'étaient pas mesurés avant la naissance de l'aîné, ou bien portait sur la prise en charge de la comptabilité du ménage. Or cette prise en charge est assez atypique par rapport aux autres tâches familiales, ne varie pas selon les mêmes variables, et ne peut donc être utilisée dans un indicateur homogène.

L'implication du conjoint est différenciée entre aucune implication et une implication au moins égale à celle de la mère. Le tableau suivant présente l'impact de l'implication du conjoint, les autres caractéristiques de la mère et son comportement à l'arrivée des enfants étant contrôlés (voir résultats complets en annexes).

Lorsque le conjoint s'implique, qu'il s'agisse d'une augmentation de l'implication ou bien d'une implication constante, la probabilité que les femmes soient en emploi et, en particulier, qu'elles connaissent une trajectoire ascendante est très élevée. Les femmes ayant la probabilité la plus forte de connaître une trajectoire ascendante sont par ailleurs celles dont l'implication du conjoint est constante, et ne s'est pas ralentie à l'arrivée des enfants. Les femmes pour lesquelles l'implication du conjoint diminue ont une probabilité plus forte que celles dont le conjoint ne s'est jamais impliqué d'être sur une trajectoire précaire ou descendante.

Une dernière régression a été réalisée afin de tester l'implication du conjoint sur la base d'un indicateur tenant compte de l'évolution entre l'implication avant la naissance du dernier et celle à la date de l'enquête. Il intègre trois dimensions des tâches domestiques : la préparation du repas du soir, la participation aux devoirs des enfants, la garde des enfants lorsqu'ils sont malades. La distribution de ces indicateurs étant proches, et leurs corrélations avec les variables d'interruption et de trajectoire similaires, aucune pondération n'a été effectuée pour leur prise en compte. L'implication du conjoint étant déjà en partie déterminée à la naissance du dernier enfant, notamment pour les femmes qui se sont arrêtées de travailler, les évolutions observées sont plus faibles et ont moins d'impact sur la trajectoire professionnelle des femmes. Les femmes dont le conjoint n'est pas impliqué sont plus probablement hors emploi, ou sur des trajectoires précaires ou descendantes. Il n'y a pas ici de différence entre les trajectoires des femmes pour lesquelles l'implication du conjoint diminue et celles pour lesquelles l'implication a été faible depuis la naissance des enfants. En revanche, les femmes dont le conjoint s'implique de plus en plus sont plutôt sur une trajectoire ascendante, plus que celles dont le conjoint s'est toujours fortement investi dans les tâches domestiques. Ce constat peut s'expliquer par le fait qu'une implication professionnelle croissante de la femme induit une implication domestique croissante de l'homme.

Les deux modèles aboutissent finalement à des constats proches, que les femmes bénéficient de carrières professionnelles plus favorables si elles bénéficient du soutien de leur conjoint dans la prise en charge des tâches domestiques.

Tableau 65 - Impact de l'évolution de l'implication du conjoint sur la trajectoire professionnelle des mères

	En emploi en 2010	Trajectoire entre la reprise et 2010			
		Précaire	Descendante	Stable	Ascendante
Evolution de l'implication du conjoint dans la préparation du repas, entre la naissance de l'aîné et la date de l'enquête					
Le conjoint ne s'implique pas	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baisse de l'implication du conjoint	---	++	++	---	Ns
Implication du conjoint, sans évolution	+++	--	--	Ns	+++
Augmentation de l'implication du conjoint	+++	--	Ns	Ns	++
Evolution de l'implication du conjoint dans les tâches domestiques, entre la situation avant la naissance du dernier et la date de l'enquête					
Le conjoint ne s'implique pas	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baisse de l'implication du conjoint	Ns	Ns	Ns	ns	Ns
Implication du conjoint, sans évolution	+++	Ns	---	Ns	Ns
Augmentation de l'implication du conjoint	+++	-	-	Ns	+++

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 304 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier et après 2001, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné ;

Ces différents constats confirmeraient, dans la limite de cette analyse assez sommaire, l'effet cumulatif que pourrait avoir l'interruption d'activité sur l'implication familiale du conjoint : les hommes tendent à moins s'investir lorsque la femme interrompt son activité. Si l'investissement reste faible, le risque pour les mères de rester sur des trajectoires précaires ou descendantes est accru.

Le premier constat de cette étude est que l'interruption d'activité pour la naissance des enfants a un impact important sur les trajectoires professionnelles des mères pendant les 12 premières années de l'enfant. Cet impact, plus limité cependant que celui observé aux trois ans de l'enfant, porte à la fois sur le risque de ne plus être en emploi lorsque l'enfant a 12 ans, sur celui d'être dans des conditions précaires et, enfin, sur les trajectoires : les femmes qui se sont arrêtées de travailler, lorsqu'elles reviennent en activité après les 3 ans du dernier enfant, risquent, plus que celles qui ne se sont pas arrêtées, de rester durablement dans la précarité.

Plus précisément, les résultats confirment en grande partie les hypothèses formulées en introduction.

Comme l'interruption d'activité en général, la prise d'un congé parental a un impact négatif sur les trajectoires professionnelles des femmes. Ainsi, l'impact de l'interruption d'activité sur l'emploi aux 12 ans de l'enfant dépend en partie de la forme de cette interruption, et notamment du fait qu'elle soit ou non dans le cadre d'un congé parental. Lorsque l'interruption se fait dans ce cadre, l'impact sur le fait d'être en emploi se vérifie toujours, mais il est plus limité que lorsque les mères se sont arrêtées hors congé parental. En revanche, le fait d'avoir été en congé parental ne joue pas sur la plus ou moins grande précarité des trajectoires. Le congé parental permet donc de limiter l'exclusion de l'emploi suite à l'interruption d'activité, mais ne limite pas le risque de précarité.

L'impact négatif sur les trajectoires de l'interruption d'activité professionnelle dépend également de la durée de cette interruption. Les interruptions d'activité de courte durée n'ont que peu d'effet sur la situation d'emploi des mères en 2010 et n'augmentent pas les risques de trajectoires précaires. Par rapport aux femmes qui ne se sont pas arrêtées de travailler à la naissance du benjamin, une interruption de moins d'un an augmente même la probabilité d'être sur une trajectoire ascendante (vers un emploi plus stable qu'initialement, ou bien en connaissant des augmentations de salaire ou de responsabilités). Certaines des mères (que l'enquête ne permet pas d'identifier), qui ne se sont interrompues que peu de temps, pourraient ainsi connaître des trajectoires plus favorables, que si elles ne s'étaient pas arrêtées mais avaient fait peser une partie des contraintes liées à la présence d'un enfant en bas âge, sur leur vie professionnelle.

A l'inverse, les interruptions de longue durée, correspondant au moins à 3 ans (depuis la naissance de l'aîné jusqu'en 2001), contribuent fortement à détériorer les trajectoires professionnelles des mères.

L'hypothèse que le congé parental à temps partiel produit des impacts plus limités que le congé parental à temps plein est confirmée. Le passage à temps partiel, dans le cadre ou non d'un congé parental, n'a aucun impact négatif sur les trajectoires à long terme. Le congé parental à temps partiel aurait même un impact plutôt positif, notamment sur la probabilité d'être en CDI en 2010. Il a certes un impact négatif sur la probabilité de travailler à temps plein, mais le temps partiel reste le plus souvent choisi.

Nous avons fait l'hypothèse que le congé parental à temps partiel pouvait être l'origine de trajectoires relativement plates, les femmes concernées restant dans l'emploi mais avec une évolution moindre que celles qui ne sont pas arrêtées de travailler. Les analyses réalisées montrent que, parmi pour les femmes en emploi stable en 2010, la probabilité d'avoir connu une évolution salariale ou une promotion ne dépend pas de l'interruption d'activité ou du passage à temps partiel.

Cette absence d'impact du congé parental à temps partiel montrerait que les femmes qui en bénéficient semblent souvent évoluer dans un environnement professionnel ayant une forte acceptabilité de ces comportements. Le passage à temps partiel correspondrait, alors pour certaines femmes, à une stratégie de conciliation vie familiale vie professionnelle, qu'elles savent ne pas être risquée pour leurs trajectoires dans cet environnement.

Enfin, les femmes qui sont passées à temps partiel (ou qui ont réduit leur quotité de travail), hors congé parental, bénéficient d'une évolution un peu moins favorable : elles sont un peu moins probablement en emploi en 2010, un peu plus probablement à temps partiel contraint. Le cadre du congé parental joue donc bien son rôle de sécuriser le passage à temps partiel en permettant le retour à temps plein.

Un deuxième volet d'hypothèses portait sur les impacts différenciés du congé parental selon les caractéristiques des femmes. Le niveau de diplôme, l'âge de la mère à la naissance, le secteur d'activité de l'entreprise pourraient atténuer certains des impacts de l'interruption d'activité.

Les effectifs interrogés ne permettent en général pas d'analyser les impacts du congé parental pour chacune de ces caractéristiques. Cependant, l'étude aboutit au constat d'une forte diversité des stratégies et des comportements afférents. L'interruption d'activité revêt probablement un sens très différent selon qu'elle est ou non anticipée, qu'elle résulte d'un choix ou d'une contrainte, que les femmes soient ou non très investies professionnellement. L'étude ne permet d'approcher qu'en partie cette diversité mais montrerait l'existence de différents types de situations :

- les plus fréquentes sont celles dans lesquelles l'interruption d'activité, qu'elle ait ou non lieu dans le cadre d'un congé parental, a pour effet de figer les trajectoires professionnelles dans la précarité. Les mères peu qualifiées sont particulièrement concernées par ce risque. La seconde partie du rapport faisait le constat de situations fréquentes de précarité parmi les mères de notre échantillon. Il semblerait alors qu'une partie de cette précarité soit imputable à l'interruption d'activité pour la naissance des enfants ;
- plus rarement, les effets de l'interruption d'activité sont neutralisés : les femmes parviennent plus ou moins rapidement après la naissance à retrouver une grande stabilité d'emploi. Ces mères sont alors aussi susceptibles que les femmes ne s'étant pas arrêtées de connaître une trajectoire ascendante. L'interruption n'a alors pas d'impact à long terme. Ces femmes semblent être principalement des mères diplômées d'au moins le baccalauréat, mais aussi des salariées de grandes entreprises ou du secteur public ;
- enfin, une dernière catégorie est mal identifiée par notre étude, car elle correspond à des comportements peu mesurables. Il s'agit de celles des femmes peu investies professionnellement, fortement investies familialement et qui peuvent avoir des trajectoires à priori dégradées, qui résultent en fait de choix de vie.

En ce sens, si l'enquête menée ne permet pas d'analyser quels sont précisément les impacts du congé parental sur les trajectoires des mères les plus diplômées par rapport à celles qui le sont moins, elle montre néanmoins que le risque d'enfermement dans la précarité, lié à une interruption d'activité, est d'autant plus important que le niveau de formation initial est faible. Il est également plus élevé pour les mères âgées d'au moins 30 ans à la naissance de l'enfant, plus faible pour celles qui le sont de moins de 26 ans. Nous faisons l'hypothèse que les effets du congé parental sont les plus importants lorsque la mère est âgée de 25-30 ans lors de la première naissance, et donc lorsqu'elle a débuté sa vie professionnelle, sans être encore très insérée. Cette hypothèse est infirmée, l'impact serait, dans la limite des possibilités d'analyse de cette étude, d'autant plus important que l'âge à la première naissance est élevé.

Les résultats montrent par ailleurs que les femmes travaillant dans la fonction publique, ou dans des grandes entreprises, sont moins exposées aux risques de précarité. L'impact du secteur d'activité semble donc vérifié : les secteurs dans lesquels les employeurs sont a priori plus tolérants envers les contraintes des femmes, ou bien ont une acceptabilité plus grande des contraintes légales, permettent à leurs salariées d'être protégées, au moins partiellement, des impacts négatifs de l'interruption d'activité.

L'hypothèse relative à l'impact de l'investissement du conjoint dans les tâches domestiques, ou, au contraire, son implication professionnelle, n'a été que peu testée. Le questionnaire n'a pas permis de mesurer finement ces comportements et leurs évolutions. Les résultats montreraient cependant qu'il y a bien un désinvestissement du conjoint dans les tâches domestiques lorsque la femme interrompt son activité. Ce désinvestissement perdure souvent sur le long terme. Or, une faible implication des hommes et leur investissement professionnel croissant, augmentent la probabilité que leurs épouses restent en dehors de l'emploi, ou dans la précarité. Il est donc possible que le congé parental, favorise un déséquilibre durable de la répartition des tâches domestiques entre les parents, déséquilibre ayant des impacts négatifs sur les trajectoires professionnelles féminines.

- 📖 **AFSA C.** [1996] - « *L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation* » - Recherches et Prévisions - n° 46
- 📖 **AFSA C.** [1998] - « *L'allocation parentale d'éducation : entre politique familiale et politique pour l'emploi* » - Insee Première - n° 569
- 📖 **ALGAVA E. - BRESSE S.** [2005] - « *Les bénéficiaires de l'Allocation Parental d'Education : trajectoires d'activité et retour à l'emploi* » - Etudes et Résultats - n° 399
- 📖 **ANANIAN S.** [2010] - « *L'activité des mères de jeunes enfants depuis la mise en place du complément de libre choix d'activité* » - Etudes et Résultats - n° 726
- 📖 **ANANIAN S. – ROBERT-BOBEE I.** [2009] - « *Modes de garde et d'accueil des enfants de moins de 6 ans en France en 2007* » - Etudes et Résultats - n° 678
- 📖 **BAUER D.** [2007]- « *Entre maison, enfant(s) et travail : les diverses formes d'arrangement dans les couples* » - Etudes et résultats - n° 570
- 📖 **BONNET C. - LABBE M.** [2000] - « *L'activité des femmes après la naissance du deuxième enfant* » - Recherches et Prévisions - n° 59
- 📖 **BOYER D. - NICOLAS M.** [2008] - « *La conciliation dans les entreprises : une mise en œuvre sexuée ?* » - Recherches et Prévisions - n° 92 - pages 33-45
- 📖 **CHAPOULINE S.** [2000] - « *Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle* » - Economie et statistique - n° 331 - pages 25-45
- 📖 **CHARDON O. - DAGUET F.** [2008] - « *Enquêtes annuelles du recensement 2004 à 2007 : l'activité des femmes est toujours sensible au nombre d'enfants* » - Insee Première - n° 1171 - janvier
- 📖 **CHAUFFAUT D. - OLM C. - SIMON M.O** [2006] - « *Appréciation de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE) par ses utilisateurs : services rendus par le dispositif et influence sur le choix du mode de garde* » - Dossier d'études – n° 80 - CNAF
- 📖 **COMMAILLE J. - STROBEL P. - VILLAC M.** [2002]- « *La politique familiale* » - Paris - La Découverte
- 📖 **COMMAILLE J.** [1993] – « *La stratégie des femmes. Travail, Famille et Politique* » - Paris - La Découverte
- 📖 **COUPPIE T. - EPIPHANE D.** [2007] - « *Vivre en couple et être parent : impacts sur les débuts de carrière* » - Cereq Bref - n° 241

- 📖 **COUPPIE T. - EPIPHANE D.** [2006] - « *Ségrégation professionnelle des hommes et des femmes : entre héritage éducatif et construction sur le marché du travail* » - Formation Emploi - n° 93
- 📖 **DRANCOURT C.** (Ed.) [2009] – « *Conciliation vie familiale - vie professionnelle, attention travaux* » - Paris - L'Harmattan
- 📖 **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND)** – « *Parental leave in European companies* » - Establishment Survey on Working Time 2004-2005 - Dublin
- 📖 **GARNER H. - MEDA D. - SENIK C.** [2005] - « *Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages* » - Travail et Emploi - n° 102
- 📖 **GOSSET-CONNAN S.** [2004] - « *Les usages des bénéficiaires de l'APE attribuée pour le deuxième enfant* » - Recherches et Prévisions - n° 75
- 📖 **Haut Conseil de la Famille** [2010] – « *Avis sur le complément de libre choix d'activité et l'accueil des enfants* » - Paris
- 📖 **JEANDIDIER B.** [2002] - « *Allocation parentale d'éducation et choix d'activité à temps partiel* » - Revue d'économie politique - volume 112 - n° 1
- 📖 **LEQUIEN L.** [2009] - « *L'impact sur les salaires de la durée d'une interruption de carrière suite à une naissance* » - Contribution au congrès de l'AFSE
- 📖 **LOLLIVIER S.** [1995] - « *Activité des femmes mariées et hétérogénéité : estimations sur données de panel* » - Annales d'économie et de statistiques - n° 39
- 📖 **LOLLIVIER S.** [2001] - « *Les choix d'activité des femmes en couple : une approche longitudinale* » - Economie et statistiques - n° 349-350
- 📖 **MAINGUENE A - MARTINELLI D.** [2010] - « *Femmes et hommes en début de carrière* » - Insee Première - n° 1 284
- 📖 **MARC C.** [2004] - « *L'influence des conditions d'emploi sur le recours à l'APE, une analyse économique du comportement d'activité des femmes* » - Recherches et Prévisions - n° 75
- 📖 **MARUANI M.** (sous la dir.) [2005] – « *Femmes, genre et sociétés* » - Paris - La Découverte
- 📖 **MEDA D. - WIERINK M. - SIMON M.O.** [2003] - « *Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ?* » - Premières Synthèses - n° 29.2
- 📖 **MERON M.** [2005] - « *L'étude statistique des liens entre marché du travail et vie familiale : comment aller plus loin ?* » - Travail et Emploi - n° 102 - pages 69-78
- 📖 **MEURS D. - PAILHE A. - PONTHEUX S.** [2010] - « *Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes* » - Revue de l'OFCE - n° 114 - pages 113-133
- 📖 **MILEWSKI F.** [2010] - Revue de l'OFCE - n° 114 - pages 292-318

- 📖 **ORAIN R.** [2004] - « *Entrée dans la carrière parentale et trajectoires d'emploi* » - Convention d'étude CEE / DARES
- 📖 **PAILHE A. - SOLAZ A.** [2010] - « *L'implication des entreprises dans l'aide à la parentalité en France. Une initiative bienvenue, mais source d'inégalités entre salariés* » - Interventions économiques - n° 41
- 📖 **PAILHE A. - SOLAZ A.** (Ed.) [2009] - « *Entre famille et travail : des arrangements de couples aux pratiques des employeurs* » - Paris - La Découverte
- 📖 **PAILHE A. - SOLAZ A.** [2007] - « *Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants* » - Recherches et prévisions - n° 90 - pages 5-27
- 📖 **PIKETTY T.** [2005] - « *L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France. 1982-2002* » - in « *Histoires et familles, histoires familiales* » - Les cahiers de l'INED - n° 156 - pages 79-109
- 📖 **REGNIER-LOLLIER A.** [2009] - « *L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ?* » - Population et sociétés - n° 461
- 📖 **ROUXEL C.** [2009] - « *Conditions de travail et précarité de l'emploi* » - Premières Synthèses - n° 28.2
- 📖 **SALLES A.** [2004] - « *L'allocation parentale d'éducation en France et en Allemagne : un instrument au service d'une meilleure conciliation entre travail et famille ?* » - Innovations - n° 20 - pages 93-115
- 📖 **SIMON M.O.** [1999] - « *L'Allocation Parentale d'Éducation, une parenthèse de trois ans... ou plus* » - Consommation et modes de vie – Credoc - n° 136 - juin
- 📖 **SIMON M.O.** [2000] - « *La réinsertion professionnelle des premières bénéficiaires de l'APE au titre de leur deuxième enfant* » - Recherches et Prévisions - n° 59
- 📖 **THEVENON O.** [2008] - « *Les politiques familiales des pays développés : des modèles contrastés* » - Population et Sociétés - n° 448
- 📖 **THEVENON O.** [2004] - « *Les enjeux pour l'emploi féminin de la stratégie européenne pour l'emploi* » - Revue de l'OFCE - n° 90 - pages 379-417
- 📖 **VAN DE WALLE I.** [1997] - « *Le congé parental, stratégies des employeurs et des salariées* » - Recherches et Prévisions - n° 49 - pages 19-29

Graphique 1 – Age des femmes interrogées au moment de l’enquête et au moment de la première naissance.....	17
Graphique 2 – Catégorie socioprofessionnelle des mères au moment de l’enquête.....	17
Graphique 3 – Quotité de temps de travail des femmes en emploi au moment de l’enquête	18
Graphique 4 – La date de fin des études	21
Graphique 5 – Le niveau de diplôme initial	22
Tableau 6 – La situation par rapport à l’emploi pendant la première grossesse	22
Tableau 7 – L’insertion professionnelle entre la fin des études et la première naissance	23
Tableau 8 – Les emplois occupés avant la première grossesse.....	24
Tableau 9 – Les employeurs avant la première naissance	25
Graphique 10 – La profession du conjoint à la naissance de l’aîné.....	26
Graphique 11 – Le partage des tâches domestiques avant la naissance du premier enfant.....	26
Graphique 12 – Les modifications de l’activité professionnelle opérées pour les aînés.....	28
Tableau 13 – Quelques déterminants des adaptations professionnelles des femmes actives lors de l’arrivée des aînés	30
Graphique 14 – Éléments de trajectoires personnelles entre la naissance des aînés et celle du dernier.....	31
Graphique 15 – La situation professionnelle avant la naissance du dernier enfant	32
Graphique 16 – Situation familiale et professionnelle du couple avant la naissance du dernier.....	33
Graphique 17 – Implication des pères dans les tâches familiales avant la naissance du plus jeune selon l’activité professionnelle des mères.....	34
Graphique 18 – La situation professionnelle des femmes après la naissance du dernier enfant en fonction de leur situation avant la naissance.....	36
Tableau 19 – Éléments de trajectoire des femmes qui ne travaillaient pas après la naissance du dernier enfant selon le nombre d’enfants.....	37

Graphique 20 – Les femmes en congé parental après la naissance du dernier selon le moment où elles ont interrompu leur trajectoire	38
Tableau 21 – Les motifs d’interruption de l’activité après la naissance du dernier enfant	39
Tableau 22 – Les principaux motifs expliquant l’interruption d’activité, selon l’enfant pour lequel la femme s’est arrêtée et la prise ou non d’un congé parental	39
Graphique 23 – Les motifs expliquant l’interruption d’activité selon le niveau de formation	41
Graphique 24 – L’activité en 2001 des femmes au foyer après la dernière naissance	42
Graphique 25 – Le temps de travail des femmes actives après la naissance selon le nombre d’enfants	43
Graphique 26 – La quotité du temps de travail des femmes à temps partiel après la naissance selon le nombre d’enfants	44
Tableau 27 – Les motifs de l’activité à temps partiel suite à la naissance du dernier enfant	45
Tableau 28 – Les modes de garde utilisés par les mères actives selon le temps de travail	47
Tableau 29 – Les adaptations professionnelles réalisées à la naissance du dernier : un indicateur de rupture de trajectoire	49
Tableau 30 – Situation de la mère à la naissance du dernier enfant	50
Graphique 31 – La durée totale d’interruption, pour les femmes au foyer après la naissance du dernier enfant, selon la prise ou non d’un congé parental	50
Tableau 32 – Les déterminants sociodémographiques des ruptures de trajectoire	52
Tableau 33 – Les déterminants sociodémographiques de la prise d’un congé parental	53
Tableau 34 – L’impact des conditions d’emploi sur les trajectoires (hors inactives)	55
Tableau 35 – L’impact des conditions d’emploi sur la prise d’un congé parental	56
Tableau 36 – L’impact de la situation du conjoint à la dernière naissance	57
Graphique 37 – Le nombre total d’enfants déclaré	58
Graphique 38 – La profession des conjoints qui travaillent au moment de l’enquête	60
Graphique 39 – Les écarts de rémunération entre conjoints au moment de l’enquête	61
Graphique 40 – Le partage des tâches domestiques au moment de l’enquête	62
Graphique 41 – La situation des femmes par rapport à l’emploi en 2010	63

Tableau 42 – La situation des femmes par rapport à l’emploi durant la première grossesse, la dernière grossesse et au moment de l’enquête	64
Graphique 43 – La profession des femmes actives en 2010	65
Tableau 44 – Les emplois occupés au moment de l’enquête.....	66
Tableau 45 – Temps partiel et temps complet au moment de la première grossesse, de la dernière grossesse et de l’enquête en 2010	67
Tableau 46 – Les employeurs au moment de l’enquête en 2010.....	68
Tableau 47 – La typologie en 5 classes des trajectoires féminines depuis la naissance du dernier enfant – Variables de construction de la typologie.....	70
Tableau 48 – La typologie en 5 classes des trajectoires féminines depuis la naissance du dernier enfant – Principales variables illustratives	71
Tableau 49 – La situation par rapport au travail fin 2001 et fin 2010 selon les indicateurs de rupture et de congé parental	84
Tableau 50 – Quotité du temps de travail en 2010 selon les indicateurs de rupture et de congé parental	85
Tableau 51 – Les trajectoires entre la reprise après 2001 et la date de l’enquête selon les indicateurs de rupture et de congé parental	86
Tableau 52 – Les trajectoires entre la reprise après 2001 et la date de l’enquête selon les indicateurs de rupture et de congé parental, hors inactives	88
Tableau 53 – L’impact du congé parental et de l’interruption d’activité sur l’activité et le type de contrat, en 2001 et 2010 – Résultat des régressions réalisées.....	93
Tableau 54 – L’impact du congé parental et de l’interruption d’activité sur la quotité de temps de travail en 2010 – Résultats des régressions réalisées	95
Tableau 55 – L’impact du congé parental et de l’interruption d’activité sur les trajectoires des femmes – Résultat des régressions réalisées.....	98
Tableau 56 – L’impact de l’interruption d’activité sur la probabilité d’avoir connu une évolution de carrière (plus de responsabilités ou augmentation de salaire) – Femmes en CDI en 2010	101
Graphique 57 – Probabilité des femmes actives occupées en 2010, d’être à temps plein, selon les adaptations réalisées, et le temps de travail avant la réduction d’activité	106
Graphique 58 – Probabilité des femmes d’être à temps plein selon les adaptations réalisées et le temps de travail avant la réduction d’activité	107
Tableau 59 – Eléments de trajectoires des femmes selon les adaptations professionnelles réalisées – Mères peu qualifiées et ensemble des femmes.....	109

Tableau 60 – Éléments de trajectoires des femmes selon les adaptations professionnelles réalisées – Mères diplômées du supérieur	110
Tableau 61 – Éléments de trajectoires des femmes selon les adaptations professionnelles réalisées et l'âge à la naissance de l'aîné	112
Tableau 62 – L'impact du type d'employeur sur les trajectoires des femmes s'étant arrêtées de travailler.....	114
Tableau 63 – L'impact de l'évolution de l'implication du conjoint	115
Graphique 64 – Les répartitions des tâches dans le couple, avant la naissance du dernier et au moment de l'enquête, pour les femmes en emploi en 2010.....	116
Tableau 65 – Impact de l'évolution de l'implication du conjoint sur la trajectoire professionnelle des mères	118
Tableau 66 – Tableau de redressement	130
Tableau 67 – L'impact du congé parental sur le fait d'être en emploi au moment de l'enquête ou non	149
Tableau 68 – L'impact de l'interruption d'activité sur le fait d'être en emploi au moment de l'enquête ou non	150
Tableau 69 – L'impact de la durée de l'interruption d'activité sur le fait d'être en emploi au moment de l'enquête ou non.....	151
Tableau 70 – L'impact de l'interruption d'activité et de l'évolution du temps de travail sur le fait d'être en emploi au moment de l'enquête ou non	152
Tableau 71 – L'impact de l'interruption d'activité et de la quotité du temps de travail à la reprise sur le fait d'être en emploi au moment de l'enquête ou non.....	153
Tableau 72 – L'impact du congé parental sur la situation professionnelle au moment de l'enquête	154
Tableau 73 – L'impact de l'interruption d'activité sur la situation professionnelle au moment de l'enquête	156
Tableau 74 – L'impact de la durée de l'interruption d'activité sur la situation professionnelle au moment de l'enquête	158
Tableau 75 – L'impact de l'interruption d'activité et de l'évolution du temps de travail sur la situation professionnelle au moment de l'enquête	160
Tableau 76 – L'impact de l'interruption d'activité et de la quotité de travail à la reprise sur la situation professionnelle au moment de l'enquête	162
Tableau 77 – L'impact du congé parental sur l'activité et le contrat en 2001	164

Tableau 78 – L’impact d’une interruption sur l’activité et le contrat en 2001.....	165
Tableau 79 – L’impact de la durée de l’interruption sur l’activité et le contrat en 2001.....	166
Tableau 80 – L’impact du congé parental sur les trajectoires des femmes en fonction des variables de situation professionnelle avant la naissance du dernier enfant.....	167
Tableau 81 – L’impact de l’interruption d’activité sur les trajectoires des femmes en fonction des variables de situation professionnelle avant la naissance du dernier enfant.....	169
Tableau 82 – L’impact de la durée d’interruption d’activité sur les trajectoires des femmes en fonction des variables de situation professionnelle avant la naissance du dernier enfant	171
Tableau 83 – L’impact de l’interruption de l’activité et de l’évolution du temps de travail sur les trajectoires des femmes en fonction des variables de situation professionnelle avant la naissance du dernier enfant.....	172
Tableau 84 – L’impact de l’interruption de l’activité et de la quotité de travail à la reprise sur les trajectoires des femmes en fonction des variables de situation professionnelle avant la naissance du dernier enfant.....	175
Tableau 85 – L’impact du congé parental sur la trajectoire des femmes en fonction de variables sur le poste occupé au moment de l’enquête (ou dernier poste occupé si ne travaille pas en 2010)	177
Tableau 86 – L’impact de la rupture de trajectoire sur la trajectoire des femmes en fonction de variables sur le poste occupé au moment de l’enquête.....	178
Tableau 87 – L’impact de la durée de l’interruption sur la trajectoire des femmes en fonction de variables sur le poste occupé au moment de l’enquête.....	180
Tableau 88 – L’impact de l’interruption de l’activité et de l’évolution du temps de travail sur les trajectoires des femmes en fonction du poste occupé au moment de l’enquête	181
Tableau 89 – L’impact de l’interruption de l’activité et de la quotité de travail à la reprise sur les trajectoires des femmes en fonction du poste occupé au moment de l’enquête	182
Tableau 90 – L’impact de l’interruption d’activité sur la probabilité d’avoir connu une évolution de carrière (plus de responsabilités ou augmentation de salaire) – Femmes en CDI en 2010	184
Tableau 91 – L’impact de la forme d’interruption d’activité (en congé parental ou non) sur la probabilité d’être en emploi en 2010 pour les femmes qui se sont arrêtées.....	186
Tableau 92 – L’impact du congé parental sur les trajectoires des femmes s’étant interrompu à l’arrivée des enfants.....	187
Tableau 93 – L’impact du congé parental sur la situation professionnelle au moment de l’enquête des femmes s’étant interrompu à l’arrivée des enfants.....	189

ANNEXE 1 – LES VARIABLES DE REDRESSEMENT

Tableau 66 - Tableau de redressement

Variables de redressement	Effectifs	%	Effectifs redressés	%
Nombre d'enfants à charge				
2 enfants	2 039	68 %	2 151	72 %
3 enfants	837	28 %	734	24 %
4 enfants ou plus	129	4 %	120	4 %
Présence du conjoint				
Oui	2 289	76 %	2 371	79 %
Non	716	24 %	629	21 %
Région				
Ile-de-France	488	16 %	566	19 %
Champagne-Ardenne	62	2 %	60	2 %
Picardie	89	3 %	90	3 %
Haute-Normandie	99	3 %	94	3 %
Centre	126	4 %	119	4 %
Basse-Normandie	74	2 %	71	2 %
Bourgogne	76	3 %	74	2 %
Nord-Pas-de-Calais	220	7 %	206	7 %
Lorraine	114	4 %	107	4 %
Alsace	90	3 %	90	3 %
Franche-Comté	56	2 %	56	2 %
Pays de la Loire	203	7 %	182	6 %
Bretagne	125	4 %	104	3 %
Poitou-Charentes	83	3 %	82	3 %
Aquitaine	136	5 %	146	5 %
Midi-Pyrénées	144	5 %	130	4 %
Limousin	27	1 %	26	1 %
Rhône-Alpes	363	12 %	327	11 %
Auvergne	62	2 %	59	2 %
Languedoc-Roussillon	136	5 %	174	6 %
Provence-Alpes-Côte-D'azur et Corse	232	8 %	240	8 %

Année de naissance de l'aîné				
1985-1990	313	10 %	315	11 %
1991-1992	715	24 %	708	24 %
1993-1994	889	30 %	881	29 %
1995	503	17 %	552	18 %
1996-1998	474	16 %	514	17 %
Non renseigné	111	4 %	30	1 %
Age de la mère				
Moins de 40 ans	414	14 %	542	18 %
De 40-44 ans	1 333	44 %	1 311	44 %
De 45-49 ans	961	32 %	843	28 %
De 50-54 ans	276	9 %	259	9 %
55 ans et plus	21	1 %	45	1 %
CSP de la mère				
Agriculteurs exploitants	2	0 %	36	1 %
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	102	3 %	98	3 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	234	8 %	275	9 %
Professions Intermédiaires	727	24 %	624	21 %
Employés	1 309	44 %	1 214	40 %
Ouvriers	225	7 %	272	9 %
Retraités	25	1 %	29	1 %
Autres personnes sans activité professionnelle	381	13 %	451	15 %
Total	3 005	100 %	3 000	100 %

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011 et recensement 2008 de l'INSEE

ANNEXE 2 – LES VARIABLES ILLUSTRATIVES DE LA TYPOLOGIE

1 - Caractéristiques socioprofessionnelles

Recode âge	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Moins de 40 ans	35	14 %	<u>173</u>	<u>25 %</u>	57	18 %	138	14 %	143	20 %	546	18 %
40-44 ans	81	32 %	294	42 %	132	41 %	<u>467</u>	<u>47 %</u>	342	47 %	1317	44 %
45-49 ans	85	33 %	175	25 %	78	24 %	303	30 %	199	28 %	840	28 %
50-54 ans	45	18 %	55	8 %	48	15 %	84	8 %	30	4 %	263	9 %
55 ans et plus	8**	3%	9	1 %	5	2 %	11	1 %	6**	1 %	39	1 %
Total	254	100 %	707	100 %	321	100 %	1002	100 %	720	100 %	3004	100 %

Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu avant l'arrivée de votre premier enfant ?	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Aucun diplôme ou BEPC (brevet des collèges)	<u>103</u>	<u>41 %</u>	<u>236</u>	<u>33 %</u>	61	19 %	134	13 %	75	10 %	609	20 %
CAP ou BEP	79	31 %	<u>255</u>	<u>36 %</u>	99	31 %	288	29 %	188	26 %	908	30 %
Baccalauréat	25	10 %	93	13 %	48	15 %	<u>194</u>	<u>19 %</u>	<u>155</u>	<u>22 %</u>	516	17 %
Diplôme de niveau bac à bac + 4	34	13 %	100	14 %	84	26 %	310	31 %	231	32 %	760	25 %
Diplôme de niveau bac + 5 ou plus	13	5 %	23	3 %	30	9 %	76	8 %	<u>71</u>	<u>10 %</u>	212	7 %
Total	254	100%	707	100%	321	100%	1002	100%	720	100%	3005	100%

2 - Situation à la naissance du premier enfant

21 - Situation familiale

Situation familiale au moment de la naissance de l'aîné	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Seule à la naissance de l'aîné	<u>35</u>	<u>14 %</u>	<u>63</u>	<u>9 %</u>	16	5 %	38	4 %	29	4 %	181	6 %
Ou en couple à la naissance de l'aîné	219	86 %	643	91 %	305	95 %	<u>965</u>	<u>96 %</u>	691	96 %	2824	94 %
Total	254	100%	707	100%	321	100%	1002	100%	720	100%	3005	100%

22 - Situation professionnelle

Situation professionnelle à la naissance de l'aîné	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Vous travaillez (y compris en alternance)	<u>115</u>	<u>45 %</u>	<u>431</u>	<u>61 %</u>	248	77 %	<u>841</u>	<u>84 %</u>	<u>584</u>	<u>81 %</u>	2219	74 %
Vous étiez étudiante, ou en formation	<u>23</u>	<u>9 %</u>	56	8 %	23	7 %	<u>37</u>	<u>4 %</u>	41	6 %	179	6 %
Vous étiez au chômage (indemnisé ou non)	<u>35</u>	<u>14 %</u>	<u>87</u>	<u>12 %</u>	24	8 %	<u>68</u>	<u>7 %</u>	52	7 %	266	9 %
Vous étiez au foyer	<u>81</u>	<u>32 %</u>	<u>129</u>	<u>18 %</u>	27	8 %	<u>56</u>	<u>6 %</u>	<u>42</u>	<u>6 %</u>	334	11 %
Vous étiez en invalidité, en congé longue maladie	.	.	4	1 %	4	0 %
Non renseigné	1**	0 %	1**	0 %	2	0 %
Total	254	100%	707	100%	321	100%	1002	100%	720	100%	3005	100%

Avez-vous travaillé depuis la fin de vos études ?	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Oui	66	48 %	161	58 %	42	58 %	104	65 %	79	58 %	453	58 %
Non	73	52 %	115	42 %	31	42 %	57	35 %	57	41 %	331	42 %
NR	1**	1 %	1	0 %
Total	139	100%	276	100%	73	100%	161	100%	137	100%	786	100%

Contrat de travail à la naissance de l'aîné	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
CDI ou titulaire de la fonction publique	79	69 %	249	58 %	206	83 %	698	83 %	496	85 %	1728	78 %
salarié avec un autre contrat	33	28 %	170	40 %	28	11 %	99	12 %	82	14 %	413	19 %
A votre compte ou dirigeant d'entreprise	3**	2 %	7	2 %	14	6 %	40	5 %	6	1 %	70	3 %
Ne se souvient plus	1**	1 %	4	1 %			4**	1 %			9	0 %
Total	115	100%	431	100%	248	100%	841	100%	584	100%	2219	100%

Employeurs à la naissance de l'aîné	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
La fonction publique (état, collectivité territoriale)	21	18 %	59	14 %	55	24 %	275	34 %	150	26 %	560	26 %
Une entreprise du secteur public (La Poste, EDF-GDF ...)	6**	6 %	23	5 %	11	5 %	38	5 %	24	4 %	102	5 %
Une entreprise du secteur privé ou une association	77	69 %	306	72 %	161	69 %	468	58 %	399	69 %	1410	66 %
Un particulier ou plusieurs particuliers	8	7 %	36	9 %	7	3 %	19	2 %	6**	1 %	76	4 %
Total	113	100%	424	100%	234	100 %	801	100%	578	100%	2149	100%

Taille de l'établissement à la naissance de l'aîné	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Moins de 10 salariés	32	28 %	145	34 %	45	19 %	235	28 %	112	19 %	585	26 %
Entre 10 et moins de 100 salariés	40	35 %	162	38 %	77	33 %	273	32 %	200	34 %	753	34 %
De 100 salariés ou plus	38	33 %	110	26 %	106	45 %	329	39 %	273	47 %	857	39 %
NSP	5**	4 %	11	3 %	5	2 %	15	2 %	3**	1 %	42	2 %
Total	115	100%	424	100%	234	100 %	841	100%	584	100%	2219	100%

Temps de travail à la naissance de l'aîné	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
A temps plein	88	76 %	312	72 %	212	86 %	705	84 %	508	87 %	1826	82 %
A temps partiel	27	24 %	119	28 %	36	14 %	136	16 %	75	13 %	393	18 %
Total	115	100%	431	100%	248	100%	841	100%	584	100%	2219	100%

Nombre de salariés sous les ordres de la personne avant la naissance de l'aîné ?	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Non, aucun	87	76 %	348	81 %	185	75 %	737	88 %	483	83 %	1841	83 %
Oui, moins de 10 personnes	25	21 %	70	16 %	50	20 %	89	11 %	89	15 %	322	15 %
Oui, plus de 10 personnes	3**	3 %	13	3 %	13	5 %	16	2 %	12	2 %	56	3 %
Total	115	100%	431	100%	248	100%	841	100%	584	100%	2219	100%

23 - Situation du conjoint

Votre conjoint travaillait-il ?	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Oui	191	87 %	560	87 %	282	92 %	903	94 %	651	94 %	2587	92 %
Non	23	11 %	73	11 %	18	6 %	53	6 %	38	5 %	205	7 %
Ne se souvient plus	5**	2 %	10	2 %	5	2 %	8	1 %	3**	0 %	31	1 %
Total	219	100%	643	100%	305	100%	965	100%	691	100%	2824	100%

CSP du conjoint à la naissance de l'aîné	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Agriculteur			3	1 %	1	0 %	21	2 %	3**	1 %	30	1 %
Indépendant,	18	10 %	40	7 %	33	12 %	96	11 %	54	8 %	242	9 %
Cadre supérieur, profession libérale	44	23 %	86	15 %	69	25 %	172	19 %	156	24 %	526	20 %
Profession intermédiaire	34	18 %	96	17 %	63	22 %	207	23 %	158	24 %	558	22 %
Employé	27	14 %	93	17 %	30	11 %	129	14 %	109	17 %	388	15 %
Ouvrier	68	36 %	239	43 %	80	29 %	274	30 %	166	25 %	826	32 %
Ne sait pas / NR			3	1 %	4	1 %	5	1 %	5**	1 %	18	1 %
Total	191	100%	560	100%	282	100%	903	100%	651	100%	2587	100%

3 - Situation à la naissance du dernier enfant

31 - Situation familiale

Situation familiale au moment de la naissance de l'enfant en 1998	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Seule à la naissance de l'enfant en 1998	22	9 %	50	7 %	18	6 %	27	3 %	23	3 %	141	5 %
En couple à la naissance de l'enfant en 1998	232	91 %	657	93 %	303	94 %	975	97 %	697	97 %	2864	95 %
Total	254	100%	707	100%	321	100%	1002	100%	720	100%	3005	100%

32 - Situation professionnelle

Lorsque vous attendiez %t1, quelle était votre situation par rapport au travail ?	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Vous travailliez (y compris en alternance)	34	13 %	307	43 %	219	68 %	757	76 %	534	74 %	1852	62 %
Vous étiez en congé parental	30	12 %	75	11 %	29	9 %	79	8 %	62	9 %	275	9 %
Vous étiez étudiante, ou en formation (sans contrat de travail)	3**	1 %	9	1 %	3	1 %	6	1 %	6	1 %	28	1 %
Vous étiez au chômage	15	6 %	116	16 %	37	12 %	56	6 %	56	8 %	280	9 %
Vous étiez au foyer	164	65 %	198	28 %	30	9 %	101	10 %	61	9 %	555	18 %
Vous étiez en invalidité, en congé longue maladie	7**	3 %	2	0 %	2	0 %	3**	0 %	1**	0 %	15	1 %
Total	254	100%	707	100%	321	100 %	1002	100%	720	100%	3005	100%

Depuis combien de temps étiez-vous %t1 ?	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Moins d'un an	14	6 %	62	16 %	27	27 %	46	19 %	46	24 %	195	17 %
De un an à moins de 3 ans	32	15 %	144	36 %	42	41 %	80	32 %	81	43 %	378	33 %
3 ans ou plus	167	76 %	177	44 %	31	31 %	112	46 %	56	30 %	544	47 %
Ne se souvient plus	7**	3 %	16	4 %	2	2 %	7	3 %	4**	2 %	36	3 %
Total	220	100%	400	100%	102	100%	245	100%	186	100%	1153	100%

Contrat de travail avant la naissance du dernier enfant	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
CDI ou titulaire de la fonction publique	24	69 %	151	49 %	182	83 %	652	86 %	459	87 %	1468	80 %
Salarié avec un autre contrat	9	27 %	139	45 %	12	6 %	53	7 %	58	11 %	272	15 %
A votre compte ou dirigeant d'entreprise	.	.	8	2 %	17	8 %	46	6 %	9	2 %	80	4 %
Ne se souvient plus	2**	5 %	1	0 %	1	0 %	2**	0 %	1**	0 %	7	0 %
Non renseigné	.	.	8	2 %	7	3 %	4**	1 %	2**	0 %	15	1 %
Total	34	100%	307	100%	219	100 %	757	100%	530	100%	1843	100%

Avez-vous plusieurs employeurs à la naissance du dernier enfant ?	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Oui	4**	13 %	<u>50</u>	<u>17 %</u>	22	11 %	36	5 %	31	6 %	142	8 %
Non	30	87 %	242	83 %	174	89 %	<u>667</u>	<u>94 %</u>	<u>487</u>	<u>94 %</u>	1599	92 %
NR							4**	1 %	2**	0 %	6	0 %
Total	34	100%	291	100%	195	100 %	707	100%	519	100%	1747	100%

Votre employeur était-il (à la naissance du dernier enfant) ?	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
La fonction publique (état, collectivité territoriale)	7	22 %	44	15 %	46	24 %	<u>295</u>	<u>42 %</u>	164	32 %	557	32 %
Une entreprise du secteur public (La Poste, EDF-GDF ...)	.	.	13	5 %	9	5 %	26	4 %	16	3 %	64	4 %
Une entreprise du secteur privé ou une association	19	56 %	184	63 %	129	66 %	372	53 %	<u>333</u>	<u>64 %</u>	1038	59 %
Un particulier ou plusieurs particuliers	8	<u>22 %</u>	<u>50</u>	<u>17 %</u>	12	6 %	14	2 %	5**	1 %	88	5 %
Total	34	100%	291	100%	195	100 %	707	100%	519	100%	1747	100%

Taille de l'établissement à la naissance du dernier enfant	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Moins de 10 salariés	10	28 %	<u>119</u>	<u>39 %</u>	57	26 %	198	26 %	96	18 %	480	26 %
Entre 10 et moins de 100 salariés	10	30 %	110	36 %	63	29 %	245	32 %	168	31 %	597	32 %
De 100 salariés ou plus	13	38 %	59	19 %	91	41 %	310	41 %	<u>262</u>	<u>49 %</u>	735	40 %
NSP	1**	3 %	<u>20</u>	<u>7 %</u>	8	4 %	12	2 %	10	2 %	51	3 %
Total	34	100%	307	100%	219	100 %	757	100%	534	100%	1852	100%

Auriez-vous souhaité travailler davantage ?	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Oui	4**	25 %	44	37 %	16	22 %	51	18 %	30	18 %	144	22 %
Non	13	75 %	72	62 %	55	77 %	226	81 %	138	82 %	504	77 %
Ne se souvient plus			1	1 %	1	1 %	1**	0 %			3	0 %
Total	17	100%	117	100%	72	100 %	277	100%	167	100%	651	100%

Quotité du temps de travail à la naissance du dernier enfant	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Moins d'un mi-temps (- de 50 %) ou à mi-temps	12	69 %	57	49 %	23	32 %	93	33 %	39	23 %	224	34 %
Entre 51 % et 80 %	5	31 %	46	39 %	35	49 %	155	56 %	109	65 %	351	54 %
A plus de 80 %			6	5 %	5	7 %	20	7 %	18	11 %	50	8 %
Ne se souvient plus			8	7 %	8	11 %	9	3 %	1**	1 %	25	4 %
Total	17	100%	117	100%	72	100 %	277	100%	166	100%	649	100%

Dans l'exercice de cet emploi, aviez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ?	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Non, aucun	25	72 %	251	82 %	154	70 %	658	87 %	427	80 %	1514	82 %
Oui, moins de 10 personnes	6	18 %	49	16 %	53	24 %	82	11 %	85	16 %	274	15 %
Oui, plus de 10 personnes	4**	11 %	7	2 %	13	6 %	18	2 %	22	4 %	63	3 %
Total	34	100%	307	100%	219	100%	757	100%	534	100%	1852	100%

33 - Situation du conjoint

Votre conjoint travaillait-il ?	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Oui	213	92 %	619	94 %	290	96 %	945	97 %	679	97 %	2747	96 %
Non	18	8 %	33	5 %	10	3 %	25	3 %	16	2 %	102	4 %
Ne se souvient plus	1**	1 %	5	1 %	3	1 %	5**	0 %	1**	0 %	15	1 %
Total	232	100%	657	100%	303	100 %	975	100%	697	100%	2864	100%

CSP du conjoint à la naissance du dernier enfant	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Agriculteur			5	1 %	1	0 %	23	2 %	3**	1 %	32	1 %
Indépendant	24	11 %	47	8 %	27	9 %	100	11 %	54	8 %	252	9 %
Cadre supérieur, profession libérale	52	24 %	95	15 %	72	25 %	187	20 %	164	24 %	571	21 %
Profession intermédiaire	34	16 %	106	17 %	68	24 %	210	22 %	161	24 %	579	21 %
Employé	30	14 %	94	15 %	31	11 %	133	14 %	113	17 %	400	15 %
Ouvrier	67	32 %	249	40 %	83	29 %	272	29 %	166	25 %	837	30 %
Ne sait pas / NR	6	3 %	26	4 %	7	3 %	21	2 %	17	3 %	77	3 %
Total	213	100%	619	100%	290	100 %	945	100%	679	100%	2747	100%

Son niveau de salaire était-il	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Plus élevé que le vôtre	29	93 %	225	84 %	129	65 %	423	60 %	353	69 %	1159	68 %
Equivalent	2**	7 %	27	10 %	38	19 %	161	23 %	89	18 %	318	19 %
Plus faible que le vôtre			15	6 %	28	14 %	118	17 %	67	13 %	229	13 %
Ne se souvient plus			1	1 %	2	1 %	4**	1 %	2**	0 %	10	1 %
Total	31	100%	270	100%	197	100 %	707	100%	511	100%	1716	100%

A la naissance du dernier, qui se chargeait ...	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
de faire les repas du soir												
Plutôt vous	195	84 %	528	80 %	233	77 %	704	72 %	507	73 %	2167	76 %
Plutôt votre conjoint	5**	2 %	16	2 %	11	4 %	46	5 %	42	6 %	119	4 %
Autant vous que votre conjoint	31	13 %	108	16 %	56	18 %	223	23 %	148	21 %	565	20 %
Ne sait plus, non concernée	1**	1 %	6	1 %	3	1 %	2**	0 %	.	.	12	0 %
de payer les factures et tenir les comptes												
Plutôt vous	103	44 %	307	47 %	130	43 %	486	50 %	345	50 %	1371	48 %
Plutôt votre conjoint	51	22 %	111	17 %	54	18 %	145	15 %	109	16 %	469	16 %
Autant vous que votre conjoint	79	34 %	237	36 %	119	39 %	342	35 %	240	34 %	1016	35 %
Ne sait plus, non concernée	.	.	2	0 %	.	.	3**	0 %	2**	0 %	7	0 %
de garder vos (votre) aîné(s) quand ils étaient malades												
Plutôt vous	199	86 %	526	80 %	233	77 %	664	68 %	467	67 %	2090	73 %
Plutôt votre conjoint	7**	3 %	21	3 %	14	5 %	48	5 %	29	4 %	119	4 %
Autant vous que votre conjoint	16	7 %	70	11 %	32	11 %	154	16 %	116	17 %	388	14 %
Ne sait plus, non concernée	10	4 %	40	6 %	23	8 %	108	11 %	86	12 %	268	9 %
de les aider à faire leurs devoirs												
Plutôt vous	159	68 %	418	64 %	200	66 %	608	62 %	459	66 %	1844	64 %
Plutôt votre conjoint	9	4 %	28	4 %	10	3 %	43	4 %	30	4 %	120	4 %
Autant vous que votre conjoint	54	23 %	150	23 %	61	20 %	233	24 %	131	19 %	630	22 %
Ne sait plus, non concernée	10	4 %	61	9 %	31	10 %	92	9 %	77	11 %	270	9 %
Total	232	100%	657	100%	303	100%	975	100%	697	100%	2864	100%

4 - Situation à la reprise après la naissance du dernier

Comment s'est déroulée votre vie professionnelle depuis que vous avez repris un emploi après la naissance %t1 et aujourd'hui	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Vous avez travaillé pratiquement sans interruption	270	38 %	164	51 %	871	87 %	604	84 %	1909	69 %
Vous avez alterné des périodes où vous avez travaillé et d'autres où vous n'avez pas travaillé	309	44 %	101	31 %	100	10 %	106	15 %	617	22 %
Vous avez surtout été au chômage ou inactive	121	17 %	45	14 %	20	2 %	5	1 %	193	7 %
Ne sait pas	3	0 %	1	0 %					5	0 %
Autre 1	3	0 %	11	3 %	11	1 %	5**	1 %	29	1 %
Total	707	100%	321	100%	1002	100%	720	100%	2752	100%

Depuis cette reprise d'emploi, est-ce que vous avez connu des périodes de chômage	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Oui, une	188	27 %	89	28 %	67	7 %	106	15 %	450	16 %
Oui, plusieurs	251	36 %	71	22 %	33	3 %	58	8 %	414	15 %
Non	268	38 %	161	50 %	902	90 %	556	77 %	1888	69 %
Total	707	100%	321	100%	1002	100%	720	100%	2752	100%

Votre conjoint était au chômage	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Oui	46	23 %	156	29 %	54	22 %	159	19 %	112	20 %	526	22 %
Non	153	77 %	374	71 %	191	78 %	660	81 %	443	80 %	1821	78 %
Total	199	100%	530	100%	245	100%	818	100%	554	100%	2347	100%

5 - Situation au moment de l'enquête

51 - Situation professionnelle

Recodification de la profession	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Agriculteur			2	0 %					2**	0 %	4	0 %
Indépendant, chef d'entreprise			26	4 %	4	1 %	49	5 %	20	3 %	99	3 %
Cadre supérieure, profession libérale			23	3 %	17	5 %	93	9 %	141	20 %	274	9 %
Profession intermédiaire	2**	1 %	49	7 %	51	16 %	294	29 %	236	33 %	633	21 %
Employé	7	3 %	381	54 %	102	32 %	471	47 %	272	38 %	1233	41 %
Ouvrier	4**	2 %	106	15 %	22	7 %	94	9 %	49	7 %	275	9 %
Retraité	7	3 %	6	1 %	17	5 %					29	1 %
Inactif	234	92 %	114	16 %	109	34 %					458	15 %
Total	254	100%	707	100%	321	100%	1002	100%	720	100%	3005	100%

Travaillez-vous ...	Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%			Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
A temps plein	235	51 %	65	50 %	599	60 %	548	76 %	1447	62 %
A temps partiel	224	48 %	64	50 %	398	40 %	171	24 %	857	37 %
Non renseigné	4	1 %			5**	1 %	1**	0 %	11	1 %
Total	462	100%	130	100%	1002	100%	720	100%	2315	100%

A quel pourcentage d'un temps plein correspond votre temps partiel ?	Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
					Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Moins d'un mi-temps (- de 50 %) ou à mi-temps	123	55 %	27	42 %	108	27 %	21	12 %	279	32 %
Entre 51 % et 80 %	83	37 %	27	42 %	223	56 %	110	64 %	444	52 %
A plus de 80 %	17	8 %	10	15 %	67	17 %	41	24 %	135	16 %
Total	224	100%	64	100%	398	100%	171	100%	857	100%

Est-ce que vous souhaitez travailler davantage ?	Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Oui	136	61 %	31	48 %	100	25 %	41	24 %	308	36 %
Non	85	38 %	33	52 %	298	75 %	129	75 %	545	64 %
Ne sait pas	3	1 %					1**	1 %	4	0 %
Total	224	100%	64	100%	398	100%	171	100%	857	100%

Avez-vous plusieurs employeurs différents	Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Oui	190	45 %	13	10 %	64	7 %	38	5 %	305	14 %
Non	231	54 %	115	89 %	838	92 %	646	94 %	1830	85 %
NR	3	1 %	1	1 %	12	1 %	5	1 %	21	1 %
Total	425	100%	129	100%	914	100%	689	100%	2157	100%

%t1 Votre employeur est-il ?	Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
La fonction publique (état, collectivité territoriale)	72	18 %	30	23 %	386	43 %	252	37 %	740	35 %
Une entreprise du secteur public (La Poste, EDF-GDF ...)	14	3 %	5	4 %	39	4 %	30	4 %	88	4 %
Une entreprise du secteur privé ou une association	134	33 %	94	73 %	481	53 %	403	59 %	1111	52 %
Un particulier ou plusieurs particuliers	189	46 %	1	1 %	2**	0 %	2**	0 %	193	9 %
Total	409	100%	129	100%	908	100%	687	100%	2132	100%

Travaillez-vous dans un des secteurs d'activité suivant : le textile, l'éducation, le social, la santé, la banque ou l'immobilier ?	Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Oui	325	70 %	57	44 %	551	55 %	371	52 %	1304	56 %
Non	131	28 %	73	56 %	445	44 %	344	48 %	994	43 %
NSP	5	1 %	.	.	6	1 %	5**	1 %	18	1 %
Total	462	100%	130	100%	1002	100%	720	100%	2316	100%

Quelle est la taille de votre établissement ?	Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Moins de 10 salariés	253	55 %	23	18 %	276	27 %	129	18 %	681	29 %
Entre 10 et moins de 100 salariés	115	25 %	47	36 %	340	34 %	241	33 %	742	32 %
De 100 salariés ou plus	57	12 %	55	43 %	374	37 %	339	47 %	826	36 %
NSP	37	8 %	4	3 %	16	2 %	10	1 %	67	3 %
Total	462	100%	130	100%	1002	100%	720	100%	2316	100%

Dans l'exercice de cet emploi, avez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ?	Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Non, aucun	423	92 %	109	84 %	853	85 %	467	65 %	1851	80 %
Oui, moins de 10 personnes	34	7 %	18	14 %	127	13 %	172	24 %	352	15 %
Oui, plus de 10 personnes	1	0 %	2	2 %	17	2 %	80	11 %	101	4 %
Non renseigné	4	1 %	.	.	5**	1 %	1**	0 %	12	1 %
Total	462	100%	130	100%	1002	100%	720	100%	2316	100%

Quel est votre salaire mensuel net ? (celui qui est versé sur votre compte bancaire)	Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Moins de 1 000 euros nets par mois	261	56 %	43	33 %	192	19 %	57	8 %	552	24 %
Entre 1 000 euros et moins de 1 500 euros	143	31 %	51	40 %	394	40 %	258	36 %	846	37 %
Entre 1 500 euros et moins de 2 000 euros	32	7 %	23	18 %	218	22 %	175	24 %	448	19 %
Entre 2 000 euros nets et moins de 3 000 euros	11	2 %	10	7 %	148	15 %	165	23 %	334	14 %
3 000 euros nets par mois ou plus	4	1 %	2	2 %	26	3 %	57	8 %	89	4 %
Refuse de répondre	2	0 %	1	1 %	13	1 %	7	1 %	23	1 %
Ne sait pas	6	1 %	.	.	7	1 %	.	.	13	1 %
Total	458	100%	130	100%	997	100%	719	100%	2304	100%

52 - Situation familiale

Pour commencer ce questionnaire, je vais vous interroger sur votre situation professionnelle et familiale. Combien avez-vous d'enfants ?	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Deux enfants	87	34 %	370	52 %	187	58 %	652	65 %	499	69 %	1795	60 %
Trois enfants	88	35 %	223	32 %	95	30 %	275	27 %	182	25 %	863	29 %
Quatre enfants	45	18 %	72	10 %	25	8 %	59	6 %	28	4 %	229	8 %
Cinq enfants ou plus	34	13 %	42	6 %	14	4 %	16	2 %	11	2 %	118	4 %
Total	254	100%	707	100%	321	100%	1002	100%	720	100%	3005	100%

53 - Situation du conjoint

Votre conjoint travaille-t-il ?	Inactives continues		Précaires		Descendantes		Actives continues stables		Actives continues ascendantes		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Oui	171	86 %	463	87 %	222	90 %	761	93 %	524	94 %	2140	91 %
Non	28	14 %	67	13 %	23	10 %	57	7 %	31	6 %	206	9 %
Total	199	100%	530	100%	245	100%	818	100%	554	100%	2347	100%

Recodification de la profession	Inactive		Précarité		Trajectoire descendante		En emploi continu, stable		En emploi continu, ascendante		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Agriculteur	.	.	1	0 %	1	1 %	18	2 %	3	1 %	23	1 %
Indépendant,	22	13 %	40	9 %	21	10 %	89	12 %	45	9 %	218	10 %
Cadre supérieure, profession libérale	48	28 %	69	15 %	58	26 %	165	22 %	128	24 %	467	22 %
Profession intermédiaire	27	16 %	87	19 %	44	20 %	164	22 %	131	25 %	454	21 %
Employé	22	13 %	75	16 %	22	10 %	92	12 %	76	15 %	287	13 %
Ouvrier	48	28 %	174	38 %	57	26 %	206	27 %	116	22 %	601	28 %
Ne sait pas / NR	3	2 %	17	4 %	18	8 %	28	4 %	24	5 %	91	4 %
Total	171	100%	463	100%	222	100%	761	100%	524	100%	2140	100%

Son niveau de salaire est-il ?	Précarité		Trajectoire descendante		En emploi continu, stable		En emploi continu, ascendante		Ensemble	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Plus élevé que le vôtre	282	84 %	75	79 %	498	66 %	321	61 %	1176	69 %
Equivalent	37	11 %	14	15 %	149	20 %	100	19 %	299	17 %
Plus faible que le vôtre	13	4 %	5	5 %	108	14 %	97	19 %	223	13 %
Ne sait pas	2	1 %	1	1 %	3	0 %	5	1 %	11	1 %
Total	335	100%	95	100%	758	100%	522	100%	1710	100%

1 - Sur l'ensemble des femmes
Tableau 67 - L'impact du congé parental sur le fait d'être en emploi au moment de l'enquête ou non

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	En emploi en 2010
Individu de référence	71 %
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)	
Deux	6 +++
Trois	Réf.
Quatre ou plus	-13 ---
Age de la mère à la naissance de l'aîné	
25 ans ou moins	4 ++
26-30 ans	Réf.
Plus de 30 ans	-9 ---
Diplôme le plus élevé	
Au plus BEPC	-10 ---
BEP ou CAP	Réf.
Baccalauréat	6 ++
Diplôme du supérieur	6 ++
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier	
CDI ou indépendants	Réf.
CDD	-16 ---
Secteur d'activité de l'entreprise	
Salariée de la fonction publique	8 +++
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	17 +++
Salariée d'un autre secteur	Réf.
Taille de l'entreprise	
Moins de 10 salariés	5 ++
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.
100 salariés ou plus	5 ++
Indicateur de congé parental	
Au foyer, hors congé parental	-11 ---
Au foyer, en congé parental	Réf.
A temps partiel, hors congé parental	13 +++
A temps partiel, en congé parental	23 +++
Même activité qu'avant la naissance	11 +++

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 2 809 femmes interrogées hors inactives

Tableau 68 - L'impact de l'interruption d'activité sur le fait d'être en emploi au moment de l'enquête ou non

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	En emploi en 2010
Individu de référence	71 %
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)	
Deux	5 ++
Trois	Réf.
Quatre ou plus	-13 ---
Age de la mère à la naissance de l'aîné	
25 ans ou moins	5 ++
26-30 ans	Réf.
Plus de 30 ans	-8 ---
Diplôme le plus élevé	
Au plus BEPC	-11 ---
BEP ou CAP	Réf.
Baccalauréat	5 +
Diplôme du supérieur	5 ++
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier	
CDI ou indépendants	Réf.
CDD	-17 ---
Secteur d'activité de l'entreprise	
Salariée de la fonction publique	7 +++
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	16 +++
Salariée d'un autre secteur	Réf.
Taille de l'entreprise	
Moins de 10 salariés	4 +
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.
100 salariés ou plus	5 ++
Indicateur de rupture	
Au foyer pour les aînés	-9 ---
Au foyer pour les derniers	Réf.
Reprise à temps partiel	19 +++
Même activité qu'avant la naissance	14 +++

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 2 809 femmes interrogées hors inactives

Tableau 69 - L'impact de la durée de l'interruption d'activité sur le fait d'être en emploi au moment de l'enquête ou non

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	En emploi en 2010
Individu de référence	78 %
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)	
Deux	5 +++
Trois	Réf.
Quatre ou plus	-14 ---
Age de la mère à la naissance de l'aîné	
25 ans ou moins	4 +
26-30 ans	Réf.
Plus de 30 ans	-8 ---
Diplôme le plus élevé	
Au plus BEPC	-12 ---
BEP ou CAP	Réf.
Baccalauréat	5 +
Diplôme du supérieur	6 ++
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier	
CDI ou indépendants	Réf.
CDD	-19 ---
Secteur d'activité de l'entreprise	
Salariée de la fonction publique	8 +++
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	16 +++
Salariée d'un autre secteur	Réf.
Taille de l'entreprise	
Moins de 10 salariés	6 +++
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.
100 salariés ou plus	6 +++
Durée de l'interruption	
Au plus un an avant 2001	NS
Entre un an et trois ans avant 2001	Réf.
Plus de trois ans avant 2001	-12 ---
Même activité qu'avant la naissance	6 ++

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 2 809 femmes interrogées hors inactives

Tableau 70 - L'impact de l'interruption d'activité et de l'évolution du temps de travail sur le fait d'être en emploi au moment de l'enquête ou non

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	En emploi en 2010
Individu de référence	76 %
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)	
Deux	+4 ++
Trois	Réf.
Quatre ou plus	-11 ---
Age de la mère à la naissance de l'aîné	
25 ans ou moins	+5 ++
26-30 ans	Réf.
Plus de 30 ans	-7 --
Diplôme le plus élevé	
Au plus BEPC	-9 ---
BEP ou CAP	Réf.
Baccalauréat	NS
Diplôme du supérieur	+4 +
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier	
CDI ou indépendants	Réf.
CDD	-12 ---
Secteur d'activité de l'entreprise	
Salariée de la fonction publique	NS
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+10 +++
Salariée d'un autre secteur	Réf.
Taille de l'entreprise	
Moins de 10 salariés	NS
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.
100 salariés ou plus	NS
Indicateur de congé parental	
Indicateur de rupture et évolution du temps de travail	
Au foyer pour les aînés	-12 ---
Au foyer pour les derniers	Réf.
Reprise à temps partiel, à temps plein avant	+17 +++
Reprise à temps partiel à temps partiel avant	+14 +++
Même activité qu'avant la naissance	+11 +++

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 2 809 femmes interrogées hors inactives

Tableau 71 - L'impact de l'interruption d'activité et de la quotité du temps de travail à la reprise sur le fait d'être en emploi au moment de l'enquête ou non

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	En emploi en 2010
Individu de référence	76 %
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)	
Deux	+4 ++
Trois	Réf.
Quatre ou plus	-11 ---
Age de la mère à la naissance de l'aîné	
25 ans ou moins	+5 ++
26-30 ans	Réf.
Plus de 30 ans	-7 --
Diplôme le plus élevé	
Au plus BEPC	-9 ---
BEP ou CAP	Réf.
Baccalauréat	NS
Diplôme du supérieur	+4 +
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier	
CDI ou indépendants	Réf.
CDD	-12 ---
Secteur d'activité de l'entreprise	
Salariée de la fonction publique	NS
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+10 +++
Salariée d'un autre secteur	Réf.
Taille de l'entreprise	
Moins de 10 salariés	NS
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.
100 salariés ou plus	NS
Indicateur de congé parental	
Indicateur de rupture et quotité de temps de travail à la reprise	
Au foyer pour les aînés	-12 ---
Au foyer pour les derniers	Réf.
Reprise à temps partiel à moins de 50 %	+13 +++
Reprise à temps partiel à plus de 50 %	+17 +++
Même activité qu'avant la naissance	+11 +++

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011
 Champ : 2 809 femmes interrogées hors inactives

2 - L'impact du congé parental et de l'interruption d'activité sur l'activité, le type de contrat et le temps de travail, en 2010

Tableau 72 - L'impact du congé parental sur la situation professionnelle au moment de l'enquête

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	En emploi	Actives occupées					
		En CDD	A temps plein	A 50 % ou moins	De 51 à 80 %	81 % ou plus	Temps partiel subi
Individu de référence	72 %	27 %	45 %	16 %	33 %	5 %	21 %
Variables communes aux deux régressions							
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)							
Deux	+6 +++	NS	+5 +	NS	-6 --	NS	NS
Trois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Quatre ou plus	-9 --	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Age de la mère à la naissance de l'aîné							
25 ans ou moins	+6 ++	NS	+7 ++	NS	-5 --	NS	-5 --
26-30 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Plus de 30 ans	-10 ---	NS	-8 ---	+6+++	NS	NS	NS
Diplôme le plus élevé							
Au plus BEPC	NS	NS	Ns	Ns	Ns	Ns	NS
BEP ou CAP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baccalauréat	+8 +++	-11 ---	Ns	Ns	Ns	Ns	NS
Diplôme du supérieur	+7 ++	-14 ---	Ns	Ns	Ns	Ns	-5 -
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier							
CDI ou indépendants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CDD	-13 ---	+24+++	Ns	Ns	Ns	Ns	+6 +
Secteur d'activité de l'entreprise							
Salariée de la fonction publique	+5 ++	-6 --	Ns	Ns	Ns	Ns	NS
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+10 +++	+10+++	Ns	Ns	Ns	Ns	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise							
Moins de 10 salariés	NS	+6 ++	Ns	Ns	Ns	Ns	NS
De 10 salariés à - de 100 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
100 salariés ou plus	NS	NS	Ns	Ns	Ns	Ns	-5 -
Le salaire du conjoint est							
Plus élevé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Comparable ou plus faible	+6 ++	-9 ---	+15+++	-9 ---	-9 ---	NS	-8 ---

Première régression							
Implication professionnelle entre la naissance de l'aîné et 2010 (travail plus de 40 heures)							
Même implication professionnelle : travaille plus de 40 heures	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baisse de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Augmentation implication professionnelle	NS	+9 ++	NS	NS	NS	NS	+9 ++
Implication professionnelle stable inférieure à 40 heures	NS	NS	+7 ++	NS	-6 -	NS	NS
Le conjoint ne travaillait pas	-9 -	+10 +	NS	NS	NS	NS	+13 +++
Pas de conjoint	NS	NS	+19+++	NS	-12 ---	-3% --	NS
Seconde régression							
Evolution de l'implication familiale entre la naissance de l'aîné et 2010							
Pas implication du conjoint	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Augmentation de l'implication du conjoint	+13+++.	-10 ---.	+9 ++	NS	NS	NS	NS
Baisse de l'implication	-10 ---	+10 ++	NS	+5 +	NS	NS	NS
Autant le conjoint que la femme ou surtout le conjoint	+10 +++	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	-8 --	+17+++	NS	-11 ---	-2 --	NS
Indicateur de congé parental							
Au foyer, hors congé parental	-13 ---	NS	-6 --	NS	NS	NS	NS
Au foyer, en congé parental	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
A temps partiel, hors congé parental	+10 +	-19 ---	NS	NS	+10++	+10++	NS
A temps partiel, en congé parental	+21 +++	-17 ---	NS	-8 ---	NS	NS	-12 ---
Même activité qu'avant la naissance	+9 +++	-10 ---	+29+++	-7 ---	-21 ---	-3% --	-11 ---

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 445 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné et parmi elles 1995 femmes actives occupées.

Les modalités qui ont un impact significatif sur la probabilité d'être respectivement en emploi ou en CDD sont repérées par les signes. Un signe montre un écart faiblement significatif (seul de 10 %). Deux signes montrent un écart significatif (seuil de 5 %). 3 signes un écart très significatif (seuil de 1 %). La nature des signes indique le sens de cet écart. Les chiffres accolés pour les indicateurs d'interruption et de congé parental montrent les différences de probabilité obtenue, lorsque la différence est significative.

Tableau 73 - L'impact de l'interruption d'activité sur la situation professionnelle au moment de l'enquête

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	En emploi	Actives occupées					
		En CDD	A temps plein	A 50 % ou moins	De 51 à 80 %	81 % ou plus	Temps partiel subi
Individu de référence	74 %	24 %	45 %	14 %	32 %	6 %	20 %
<i>Variables communes aux deux régressions</i>							
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)							
Deux	+5 ++	NS	+5 +	NS	-6 --	NS	NS
Trois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Quatre ou plus	-8 --	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Age de la mère à la naissance de l'aîné							
25 ans ou moins	+6 ++	NS	+8 +++	NS	-6 --	NS	-6--
26-30 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Plus de 30 ans	-10 ---	NS	-8 --	+7 ++	NS	NS	NS
Diplôme le plus élevé							
Au plus BEPC	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
BEP ou CAP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baccalauréat	+7 ++	-10 ---	NS	NS	NS	NS	NS
Diplôme du supérieur	+5 +	-12 ---	NS	NS	NS	NS	NS
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier							
CDI ou indépendants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CDD	-13 ---	+21+++	NS	NS	NS	NS	+5 +
Secteur d'activité de l'entreprise							
Salariée de la fonction publique	NS	-6 --	NS	NS	NS	NS	NS
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+9 +++	+9+++	NS	NS	NS	NS	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise							
Moins de 10 salariés	NS	+6 ++	NS	NS	NS	NS	NS
De 10 à - de 100 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
100 salariés ou plus	NS	NS	NS	NS	NS	NS	-5 -
Le salaire du conjoint est							
Plus élevé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Comparable ou plus faible	+6 ++	-8 ---	+16 +++	-8 ---	-10 ---	NS	-7 --

Première régression							
Implication professionnelle entre la naissance de l'aîné et 2010 (travail plus de 40 heures)							
Même implication professionnelle : travaille plus de 40 heures	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baisse de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Augmentation de l'implication professionnelle	NS	+8 ++	NS	NS	NS	NS	+9 ++
Implication professionnelle stable inférieure à 40 heures	NS	NS	+8 ++	NS	-6 --	NS	NS
Le conjoint ne travaillait pas	NS	+10 +	NS	NS	NS	NS	+13 ++
Pas de conjoint	NS	NS	+19 +++	NS	-13 ---	-3 --	NS
Seconde régression							
Evolution de l'implication familiale³² entre la naissance de l'aîné et 2010							
Pas d'implication du conjoint	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Augmentation de l'implication du conjoint	+12+++	-9 ---	+9 ++	NS	NS	NS	NS
Baisse de l'implication	-9 ---	+10 ++	NS	+5 +	NS	NS	NS
Autant le conjoint que la femme ou surtout le conjoint	+9 +++	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	-7 -	+17 +++	NS	-11 ---	-3 --	NS
Indicateur de rupture							
Au foyer pour les aînés	-13 ---	+6 ++	-8 ---	+8 +++	NS	NS	+6 ++
Au foyer pour les derniers	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Reprise à temps partiel	+13 +++	-15 ---	NS	-5 --	NS	NS	-8 ---
Même activité qu'avant la naissance	+9 +++	-9 ---	+29 +++	-7 ---	-21 ---	-3 --	-12 ---

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 445 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné et parmi elles 1 995 femmes actives occupées.

Les modalités qui ont un impact significatif sur la probabilité d'être respectivement en emploi ou en CDD sont repérées par les signes. Un signe montre un écart faiblement significatif (seul de 10 %). Deux signes montrent un écart significatif (seuil de 5 %). 3 signes un écart très significatif (seul de 1 %). La nature des signes indique le sens de cet écart. Les chiffres accolés pour les indicateurs d'interruption et de congé parental montrent les différences de probabilité obtenue, lorsque la différence est significative.

³² Il s'agit ici de la réponse à la question « Avant la naissance de votre premier enfant, qui se chargeait de faire le repas le soir » avec celle de 2010 « Actuellement qui se charge de faire le repas du soir ».

Tableau 74 - L'impact de la durée de l'interruption d'activité sur la situation professionnelle au moment de l'enquête

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	En emploi	Actives occupées					
		En CDD	A temps plein	A 50 % ou moins	De 51 à 80 %	81 % ou plus	Temps partiel subi
Individu de référence	75 %	26 %	44 %	16 %	35 %	5 %	20 %
Variables communes aux deux régressions							
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)							
Deux	+5 ++	NS	+5 +	NS	-6 --	NS	NS
Trois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Quatre ou plus	-8 --	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Age de la mère à la naissance de l'aîné							
25 ans ou moins	+6 ++	NS	+8 +++	NS	-7 --	NS	-6 --
26-30 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Plus de 30 ans	-10 ---	NS	-9 --	+8 ++	NS	NS	NS
Diplôme le plus élevé							
Au plus BEPC	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
BEP ou CAP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baccalauréat	+7 ++	-10 ---	NS	NS	NS	NS	NS
Diplôme du supérieur	+6 +	-13 ---	NS	NS	NS	NS	NS
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier							
CDI ou indépendants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CDD	-14 ---	+23 +++	NS	NS	NS	NS	+5 +
Secteur d'activité de l'entreprise							
Salariée de la fonction publique	+5 ++	-7 --	NS	NS	NS	NS	NS
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+10 +++	+9 +++	NS	NS	NS	NS	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise							
Moins de 10 salariés	NS	+6 +	NS	NS	NS	NS	NS
De 10 à moins de 100 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
100 salariés ou plus	NS	NS	NS	NS	NS	NS	-5 -
Le salaire du conjoint est							
Plus élevé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Comparable ou plus faible	+6 ++	-8 ---	+17 +++	-9 ---	-11 ---	NS	-8 ---

Première régression							
Implication professionnelle entre la naissance de l'aîné et 2010 (travaille plus de 40 heures)							
Même implication professionnelle : travaille plus de 40 heures	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baisse de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Augmentation de l'implication professionnelle	NS	+9 ++	NS	NS	NS	NS	+9 ++
Implication professionnelle stable inférieure à 40 heures	NS	NS	+8 ++	NS	-7 --	NS	NS
Le conjoint ne travaillait pas	-9 -	+12 ++	+11 ++	NS	NS	NS	+12 ++
Pas de conjoint	-6 -	NS	+18 +++	NS	-13 ---	-3 --	NS
Seconde régression							
Evolution de l'implication familiale entre la naissance de l'aîné et 2010							
Pas d'implication du conjoint	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Augmentation de l'implication du conjoint	+12+++	-9 ---	+9 ++	NS	NS	NS	NS
Baisse de l'implication	-9 ---	+9 ++	NS	+6 +	NS	NS	NS
Autant le conjoint que la femme ou surtout le conjoint	+9 +++	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	-7 --	+16 +++	NS	-11 ---	-2 --	NS
Durée de l'interruption							
Au plus un an avant 2001	NS	-11 ---	NS	-8 -	NS	+5 ++	NS
Entre un an et 3 ans avant 2001	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Plus de 3 ans avant 2001	-14 ---	NS	-9 ---	+6 +	NS	NS	+6 +
Même activité qu'avant la naissance	+10 +++	-13 ---	+12 +++	-7 ---	-8 ---	NS	-10 ---

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 445 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné et parmi elles 1 995 femmes actives occupées.

Les modalités qui ont un impact significatif sur la probabilité d'être respectivement en emploi ou en CDD sont repérées par les signes. Un signe montre un écart faiblement significatif (seul de 10 %). Deux signes montrent un écart significatif (seuil de 5 %). 3 signes un écart très significatif (seul de 1 %). La nature des signes indique le sens de cet écart. Les chiffres accolés pour les indicateurs d'interruption et de congé parental montrent les différences de probabilité obtenue, lorsque la différence est significative.

Tableau 75 - L'impact de l'interruption d'activité et de l'évolution du temps de travail sur la situation professionnelle au moment de l'enquête

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	En emploi	Actives occupées					
		En CDD	A temps plein	A 50 % ou moins	De 51 à 80 %	81 % ou plus	Temps partiel subi
Individu de référence	74 %	24 %	49 %	14 %	33 %	6 %	19 %
Variables communes aux deux régressions							
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)							
Deux	+5 ++	NS	NS	NS	-6 --	NS	NS
Trois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Quatre ou plus	-8 --	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Age de la mère à la naissance de l'aîné							
25 ans ou moins	+6 +++	NS	+7 +++	NS	-6 --	NS	-5 --
26-30 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Plus de 30 ans	-10 ---	NS	-9 ---	+7 ++	NS	NS	NS
Diplôme le plus élevé							
Au plus BEPC	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
BEP ou CAP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baccalauréat	+7 ++	-10 ---	NS	NS	NS	NS	NS
Diplôme du supérieur	+6 ++	-12 ---	NS	NS	NS	NS	NS
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier							
CDI ou indépendants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CDD	-13 ---	+21 +++	NS	NS	NS	NS	+5 +
Secteur d'activité de l'entreprise							
Salariée de la fonction publique	NS	-6 -	NS	NS	NS	NS	NS
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+9 +++	+9 +++	NS	NS	NS	NS	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise							
Moins de 10 salariés	NS	+6 ++	NS	NS	NS	NS	NS
De 10 à moins de 100	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
100 ou plus	NS	NS	NS	NS	NS	NS	-5 -
Le salaire du conjoint est							
Plus élevé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Comparable ou plus faible	+6 ++	-8 ---	+15 +++	-8 ---	-9 ---	NS	-7 ---

Première régression							
Implication professionnelle entre la naissance de l'aîné et 2010 (travail plus de 40 heures)							
Même implication professionnelle : travaille plus de 40 heures	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baisse de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Augmentation de l'implication professionnelle	NS	+8 ++	NS	NS	NS	NS	+9 ++
Implication professionnelle stable inférieure à 40 heures	NS	NS	+8 ++	NS	-6 --	NS	NS
Le conjoint ne travaillait pas	-8 -	+10 +	NS	NS	NS	NS	+12 ++
Pas de conjoint	NS	NS	+19 +++	NS	-12 ---	-3 --	NS
Seconde régression							
Evolution de l'implication familiale entre la naissance de l'aîné et 2010							
Pas d'implication du conjoint	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Augmentation de l'implication du conjoint	+12 +++	-9 ---	+9 ++	NS	NS	NS	NS
Baisse de l'implication	-9 ---	+10 ++	NS	+5 +	NS	NS	NS
Autant le conjoint que la femme ou surtout le conjoint	+11 +++	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	-7 --	+16 +++	NS	-11 ---	-2 --	NS
Indicateur de congé parental							
Indicateur de rupture et évolution du temps de travail							
Au foyer pour les aînés	-14 ---	+6 ++	-8 ---	+8 +++	NS	NS	+6 ++
Au foyer pour les derniers	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Reprise à temps partiel, à temps plein avant	+16 +++	-14 ---	+9 ++	-6 -	NS	NS	-10 ---
Reprise à temps partiel à temps partiel avant	+13 +++	-18 ---	-14 ---	NS	+13 +++	+7 +++	NS
Même activité qu'avant la naissance	+9 +++	-9 ---	+29 +++	-7 ---	-21 ---	-3 --	-12 ---

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 445 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné et parmi elles 1 995 femmes actives occupées.

Les modalités qui ont un impact significatif sur la probabilité d'être respectivement en emploi ou en CDD sont repérées par les signes. Un signe montre un écart faiblement significatif (seul de 10 %). Deux signes montrent un écart significatif (seuil de 5 %). 3 signes un écart très significatif (seul de 1 %). La nature des signes indique le sens de cet écart. Les chiffres accolés pour les indicateurs d'interruption et de congé parental montrent les différences de probabilité obtenue, lorsque la différence est significative.

Tableau 76 - L'impact de l'interruption d'activité et de la quotité de travail à la reprise sur la situation professionnelle au moment de l'enquête

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	En emploi	Actives occupées					
		En CDD	A temps plein	A 50 % ou moins	De 51 à 80 %	81 % ou plus	Temps partiel subi
Individu de référence	74 %	24 %	46 %	14 %	34 %	6 %	19 %
<i>Variables communes aux deux régressions</i>							
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)							
Deux	+5 ++	NS	+5 +	NS	-7 --	NS	NS
Trois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Quatre ou plus	-8 --	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Age de la mère à la naissance de l'aîné							
25 ans ou moins	+6 +++	NS	+8 +++	NS	-6 --	NS	-6 --
26-30 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Plus de 30 ans	-10 ---	NS	-8 --	+7 ++	NS	NS	NS
Diplôme le plus élevé							
Au plus BEPC	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
BEP ou CAP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baccalauréat	+7 ++	-10 ---	NS	NS	NS	NS	NS
Diplôme du supérieur	+6 ++	-12 ---	NS	NS	NS	NS	NS
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier							
CDI ou indépendants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CDD	-13 ---	+21 +++	NS	NS	NS	NS	+5 +
Secteur d'activité de l'entreprise							
Salariée de la fonction publique	NS	-6 -	NS	NS	NS	NS	NS
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+9 +++	+9 +++	NS	NS	NS	NS	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise							
Moins de 10 salariés	NS	+6 ++	NS	NS	NS	NS	NS
De 10 à - de 100 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
100 salariés ou plus	NS	NS	NS	NS	NS	NS	-4 -
Le salaire du conjoint est							
Plus élevé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Comparable ou plus faible	+6 ++	-8 ---	+15 +++	-8 ---	-9 ---	NS	-7 ---

Première régression							
Implication professionnelle entre la naissance de l'aîné et 2010 (travaille plus de 40 heures)							
Même implication professionnelle : travaille plus de 40 heures	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baisse de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Augmentation de l'implication professionnelle	NS	+8 ++	NS	NS	NS	NS	+9 ++
Implication professionnelle stable inférieure à 40 heures	NS	NS	+8 ++	NS	-7 --	NS	NS
Le conjoint ne travaillait pas	NS	+10 +	NS	NS	NS	NS	+13 ++
Pas de conjoint	NS	NS	+19 +++	NS	-13 ---	-3 --	NS
Seconde régression							
Evolution de l'implication familiale entre la naissance de l'aîné et 2010							
Pas d'implication du conjoint	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Augmentation de l'implication du conjoint	+12 +++	-9 ---	+9 ++	NS	NS	NS	NS
Baisse de l'implication	-9 ---	+10 ++	NS	NS	NS	NS	NS
Autant le conjoint que la femme ou surtout le conjoint	+11 +++	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	-7 --	+16 +++	NS	-11 ---	-2 --	NS
Indicateur de congé parental							
Indicateur de rupture et quotité du temps de travail à la reprise							
Au foyer pour les aînés	-14 ---	+6 ++	-8 ---	+8 +++	NS	NS	+6 ++
Au foyer pour les derniers	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Reprise à temps partiel à moins de 50 %	+12 ++	-14 ---	NS	NS	NS	NS	NS
Reprise à temps partiel à plus de 50 %	+17 +++	-16 ---	NS	-11 ---	+9 ++	NS	-8 --
Même activité qu'avant la naissance	+9 +++	-9 ---	+30 +++	-7 ---	-22 ---	-3 --	-12 ---

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 445 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné et parmi elles 1 995 femmes actives occupées.

Les modalités qui ont un impact significatif sur la probabilité d'être respectivement en emploi ou en CDD sont repérées par les signes. Un signe montre un écart faiblement significatif (seul de 10 %). Deux signes montrent un écart significatif (seuil de 5 %). 3 signes un écart très significatif (seul de 1 %). La nature des signes indique le sens de cet écart. Les chiffres accolés pour les indicateurs d'interruption et de congé parental montrent les différences de probabilité obtenue, lorsque la différence est significative.

3 - L'impact du congé parental et de l'interruption d'activité sur l'activité et le type de contrat en 2001

Tableau 77 - L'impact du congé parental sur l'activité et le contrat en 2001

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	En emploi	Actives occupées
		En CDD
Individu de référence	68 %	13 %
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)		
Deux	+10+++	NS
Trois	Réf.	Réf.
Quatre ou plus	NS	-7--
Age de la mère à la naissance de l'aîné		
25 ans ou moins	NS	NS
26-30 ans	Réf.	Réf.
Plus de 30 ans	NS	NS
Diplôme le plus élevé		
Au plus BEPC	NS	NS
BEP ou CAP	Réf.	Réf.
Baccalauréat	+6++	NS
Diplôme du supérieur	NS	-4-
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier		
CDI ou indépendants	Réf.	Réf.
CDD	-13---	+59+++
Secteur d'activité de l'entreprise		
Salariée de la fonction publique	+7++	NS
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+4+	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise		
Moins de 10 salariés	NS	-5--
De 10 à moins de 100 salariés	Réf.	Réf.
100 salariés ou plus	NS	NS
Le salaire du conjoint est		
Plus élevé	Réf.	Réf.
Comparable ou plus faible	+9+++	-4--
Le conjoint travaille plus de 40 h par semaine		
Régulièrement	Réf.	Réf.
Jamais ou rarement	-6--	NS
Indicateur de congé parental		
Au foyer, hors congé parental	-18---	NS
Au foyer, en congé parental	Réf.	Réf.
A temps partiel, hors congé parental	+30+++	NS
A temps partiel, en congé parental	NS	-8---
Même activité qu'avant la naissance	+20+++	-6---

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 445 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné et parmi elles 1 995 femmes actives occupées.

Les modalités qui ont un impact significatif sur la probabilité d'être respectivement en emploi ou en CDD sont repérées par les signes. Un signe montre un écart faiblement significatif (seuil de 10 %). Deux signes montrent un écart significatif (seuil de 5 %). 3 signes un écart très significatif (seuil de 1 %). La nature des signes indique le sens de cet écart. Les chiffres accolés pour les indicateurs d'interruption et de congé parental montrent les différences de probabilité obtenue, lorsque la différence est significative.

Tableau 78 - L'impact d'une interruption sur l'activité et le contrat en 2001

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	En emploi	Actives occupées
		En CDD en 2010
Individu de référence	74 %	12 %
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)		
Deux	+6+++	NS
Trois	Réf.	Réf.
Quatre ou plus	NS	-7---
Age de la mère à la naissance de l'aîné		
25 ans ou moins	NS	+5++
26-30 ans	Réf.	Réf.
Plus de 30 ans	NS	NS
Diplôme le plus élevé		
Au plus BEPC	NS	NS
BEP ou CAP	Réf.	Réf.
Baccalauréat	NS	NS
Diplôme du supérieur	NS	NS
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier		
CDI ou indépendants	Réf.	Réf.
CDD	-12---	+66+++
Secteur d'activité de l'entreprise		
Salariée de la fonction publique	NS	NS
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	NS	+5+
Salariée d'un autre secteur	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise		
Moins de 10 salariés	-5-	-5---
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.	Réf.
100 salariés ou plus	NS	NS
Le salaire du conjoint est		
Plus élevé	Réf.	Réf.
Comparable ou plus faible	+7++	- 4 -
Le conjoint travaille plus de 40 h par semaine		
Régulièrement	Réf.	Réf.
Jamais ou rarement	-5--	NS
Indicateur de rupture		
	-24---	+7++
Au foyer pour les aînés	Réf.	Réf.
Au foyer pour les derniers	+26+++	-6--
Reprise à temps partiel	+25+++	-8---
Même activité qu'avant la naissance	+6+++	NS

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 445 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné et parmi elles 1 995 femmes actives occupées.

Les modalités qui ont un impact significatif sur la probabilité d'être respectivement en emploi ou en CDD sont repérées par les signes. Un signe montre un écart faiblement significatif (seuil de 10 %). Deux signes montrent un écart significatif (seuil de 5 %). 3 signes un écart très significatif (seuil de 1 %). La nature des signes indique le sens de cet écart. Les chiffres accolés pour les indicateurs d'interruption et de congé parental montrent les différences de probabilité obtenue, lorsque la différence est significative.

Tableau 79 - L'impact de la durée de l'interruption sur l'activité et le contrat en 2001

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	En emploi	Actives occupées
		En CDD en 2010
Individu de référence	72 %	13 %
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)		
Deux	+6++	NS
Trois	Réf.	Réf.
Quatre ou plus	NS	-8---
Age de la mère à la naissance de l'aîné		
25 ans ou moins	NS	+5++
26-30 ans	Réf.	Réf.
Plus de 30 ans	-7--	NS
Diplôme le plus élevé		
Au plus BEPC	NS	NS
BEP ou CAP	Réf.	Réf.
Baccalauréat	NS	NS
Diplôme du supérieur	NS	NS
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier		
CDI ou indépendants	Réf.	Réf.
CDD	-14---	+68+++
Secteur d'activité de l'entreprise		
Salariée de la fonction publique	+5+	NS
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	NS	+5+
Salariée d'un autre secteur	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise		
Moins de 10 salariés	NS	-6---
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.	Réf.
100 salariés ou plus	NS	NS
Le salaire du conjoint est		
Plus élevé	Réf.	Réf.
Comparable ou plus faible	+8+++	-4-
Le conjoint travaille plus de 40 heures par semaine		
Régulièrement	Réf.	Réf.
Jamais ou rarement	-5--	NS
Durée de l'interruption		
Au plus un an avant 2001	NS	-8---
Entre un an et 3 ans avant 2001	Réf.	Réf.
Plus de 3 ans avant 2001	-26---	+10+++
Même activité qu'avant la naissance	+22+++	-9---

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 445 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné et parmi elles 1 995 femmes actives occupées.

Les modalités qui ont un impact significatif sur la probabilité d'être respectivement en emploi ou en CDD sont repérées par les signes. Un signe montre un écart faiblement significatif (seuil de 10 %). Deux signes montrent un écart significatif (seuil de 5 %). 3 signes un écart très significatif (seuil de 1 %). La nature des signes indique le sens de cet écart. Les chiffres accolés pour les indicateurs d'interruption et de congé parental montrent les différences de probabilité obtenue, lorsque la différence est significative.

4 - L'impact du congé parental et de l'interruption d'activité sur les trajectoires des femmes

41 - Régression par rapport à la situation professionnelle avant la naissance de l'aîné

Tableau 80 - L'impact du congé parental sur les trajectoires des femmes en fonction des variables de situation professionnelle avant la naissance du dernier enfant

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	31 %	19 %	35 %	19 %
Variables communes aux deux régressions				
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)				
Deux	NS	- 4-	NS	NS
Trois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Quatre ou plus	+11++	NS	NS	NS
Age de la mère à la naissance de l'aîné				
25 ans ou moins	NS	NS	-5--	+5++
26-30 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Plus de 30 ans	NS	+12+++	NS	-6---
Diplôme le plus élevé				
Au plus BEPC	NS	NS	NS	NS
BEP ou CAP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baccalauréat	-9---	-6--	NS	+9+++
Diplôme du supérieur	-13---	NS	NS	+10+++
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier				
CDI ou indépendants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CDD	+25+++	-6--	-10---	-4--
Secteur d'activité de l'entreprise				
Salariée de la fonction publique	-8--	-9---	+15+++	-3-
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	NS	-7---	+5+	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise				
Moins de 10 salariés	NS	NS	NS	-5---
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
100 salariés ou plus	-10---	NS	NS	+6+++
Le salaire du conjoint est				
Plus élevé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Comparable ou plus faible	-9---	NS	+7+++	NS
Première régression				
Implication professionnelle entre la naissance de l'aîné et 2010 (travaille plus de 40 heures)				
Même implication professionnelle : travaille + de 40 H.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baisse de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS
Augmentation de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS
Implication professionnelle stable inférieure à 40 H.	NS	-9--	NS	NS
Le conjoint ne travaillait pas	+13++	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	NS	NS	NS

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	31 %	19 %	35 %	19 %
Seconde régression				
Evolution de l'implication familiale entre la naissance de l'aîné et 2010				
Pas d'implication du conjoint	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Augmentation de l'implication du conjoint	-9--	NS	NS	+6++
Baisse de l'implication	+10++	+7++	-8---	NS
Autant le conjoint que la femme ou surtout le conjoint	-8--	-7--	NS	+8+++
Pas de conjoint	NS	NS	-6--	+6+++
Indicateur de congé parental				
Au foyer, hors congé parental	NS	NS	NS	NS
Au foyer, en congé parental	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
A temps partiel, hors congé parental	-20---	NS	+11++	NS
A temps partiel, en congé parental	-19---	-7--	+11+++	NS
Même activité qu'avant la naissance	-12---	NS	+6++	+5++

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011 –

Champ : 2 304 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier et après 2001, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné

Tableau 81 - L'impact de l'interruption d'activité sur les trajectoires des femmes en fonction des variables de situation professionnelle avant la naissance du dernier enfant

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	27 %	22 %	34 %	20 %
Variables communes aux deux régressions				
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)				
Deux	NS	-5--	NS	NS
Trois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Quatre ou plus	+10++	NS	NS	NS
Age de la mère à la naissance de l'aîné				
25 ans ou moins	NS	NS	-5--	+5+++
26-30 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Plus de 30 ans	NS	+13+++	NS	-6---
Diplôme le plus élevé				
Au plus BEPC	NS	NS	NS	NS
BEP ou CAP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baccalauréat	-8---	-6--	NS	+9+++
Diplôme du supérieur	-11---	NS	NS	+11+++
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier				
CDI ou indépendants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CDD	+23+++	-6--	-10---	-4--
Secteur d'activité de l'entreprise				
Salariée de la fonction publique	-6--	-10---	+15+++	-3-
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	NS	-7---	+5+	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise				
Moins de 10 salariés	NS	NS	NS	-5---
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
100 salariés ou plus	-9---	NS	NS	+6+++
Le salaire du conjoint est				
Plus élevé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Comparable ou plus faible	-8---	NS	+7+++	NS
Première régression				
Implication professionnelle entre la naissance de l'aîné et 2010 (travaille plus de 40 heures)				
Même implication professionnelle : travaille plus de 40 heures	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baisse de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS
Augmentation de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS
Implication professionnelle stable inférieure à 40 H.	NS	-10---	NS	NS
Le conjoint ne travaillait pas	+13++	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	NS	NS	NS
Seconde régression				
Evolution de l'implication familiale entre la naissance de l'aîné et 2010				
Pas d'implication du conjoint	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Augmentation de l'implication du conjoint	-8--	NS	NS	+6++
Baisse de l'implication	+9++	+8++	-8---	NS
Autant le conjoint que la femme ou surtout le conjoint	-7--	-8--	NS	+8+++
Pas de conjoint	NS	NS	-6--	+6+++

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	27 %	22 %	34 %	20 %
<i>Indicateur de rupture</i>				
Au foyer pour les aînés	+10+++	-5--	NS	-4-
Au foyer pour les derniers	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Reprise à temps partiel	-16---	-6--	+12+++	NS
Même activité qu'avant la naissance	-11---	-7--	+9+++	NS

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 304 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier et après 2001, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné

Tableau 82 - L'impact de la durée d'interruption d'activité sur les trajectoires des femmes en fonction des variables de situation professionnelle avant la naissance du dernier enfant

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	31 %	21 %	35 %	18 %
Variables communes aux deux régressions				
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)				
Deux	NS	-5--	NS	NS
Trois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Quatre ou plus	+12++	NS	NS	NS
Age de la mère à la naissance de l'aîné				
25 ans ou moins	NS	NS	-5--	+5+++
26-30 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Plus de 30 ans	NS	+12+++	NS	-6---
Diplôme le plus élevé				
Au plus BEPC	NS	NS	NS	NS
BEP ou CAP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baccalauréat	-9---	-6--	NS	+8+++
Diplôme du supérieur	-12---	NS	NS	+9+++
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier				
CDI ou indépendants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CDD	+25+++	-6--	-10---	-3--
Secteur d'activité de l'entreprise				
Salariée de la fonction publique	-8--	-9---	+16+++	-3---
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	NS	-7---	+5+	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise				
Moins de 10 salariés	NS	NS	NS	- 4---
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
100 salariés ou plus	-11---	NS	NS	+6+++
Le salaire du conjoint est				
Plus élevé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Comparable ou plus faible	-9---	NS	+7+++	NS
Première régression				
Implication professionnelle entre la naissance de l'aîné et 2010 (travaille plus de 40 heures)				
Même implication professionnelle : travaille + de 40 H.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baisse de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS
Augmentation de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS
Implication professionnelle stable inférieure à 40 H.	NS	-9---	NS	NS
Le conjoint ne travaillait pas	+13++	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	NS	NS	NS
Seconde régression				
Evolution de l'implication familiale entre la naissance de l'aîné et 2010				
Pas d'implication du conjoint	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Augmentation de l'implication du conjoint	-9--	NS	NS	+6++
Baisse de l'implication	+8++	+8++	-8---	NS
Partage des tâches (une tâche sur deux)	-8--	-8--	NS	+8+++
Autant le conjoint que la femme ou surtout le conjoint	NS	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	NS	-6--	+5++

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	31 %	21 %	35 %	18 %
<i>Durée de l'interruption</i>				
Au plus un an avant 2001	-13---	NS	NS	+9+++
Entre un an et 3 ans avant 2001	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Plus de 3 ans avant 2001	+6+	NS	NS	NS
Même activité qu'avant la naissance	-15---	-5-	+8+++	+6+++

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 304 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier et après 2001, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné

Tableau 83 - L'impact de l'interruption de l'activité et de l'évolution du temps de travail sur les trajectoires des femmes en fonction des variables de situation professionnelle avant la naissance du dernier enfant

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	28 %	22 %	34 %	21 %
Variables communes aux deux régressions				
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)				
Deux	NS	-5 --	NS	NS
Trois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Quatre ou plus	+10 ++	NS	NS	NS
Age de la mère à la naissance de l'aîné				
25 ans ou moins	NS	NS	-4 -	+5 +++
26-30 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Plus de 30 ans	NS	+13 +++	NS	-6 ---
Diplôme le plus élevé				
Au plus BEPC	NS	NS	NS	NS
BEP ou CAP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baccalauréat	-8 ---	-6 --	NS	+10 +++
Diplôme du supérieur	-11 ---	NS	NS	+11 +++
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier				
CDI ou indépendants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CDD	+23 +++	-6 --	-9 ---	-4 --
Secteur d'activité de l'entreprise				
Salariée de la fonction publique	-6 --	-10 ---	+15 +++	-3 -
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	NS	-7 ---	+4 +	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise				
Moins de 10 salariés	NS	NS	NS	-5 ---
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
100 salariés ou plus	-9 ---	NS	NS	+6 +++
Le salaire du conjoint est				
Plus élevé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Comparable ou plus faible	-8 ---	NS	+7 +++	NS
Première régression				
Implication professionnelle entre la naissance de l'aîné et 2010 (travaille plus de 40 heures)				
Même implication professionnelle : travaille + de 40 H.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baisse de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS
Augmentation de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS
Implication professionnelle stable inférieure à 40 heures	NS	-10 ---	NS	NS
Le conjoint ne travaillait pas	+13 ++	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	NS	NS	NS
Seconde régression				
Evolution de l'implication familiale entre la naissance de l'aîné et 2010				
Pas d'implication du conjoint	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Augmentation de l'implication du conjoint	-8 --	NS	NS	+6 ++
Baisse de l'implication	+9 ++	+8 ++	-8 ---	NS
Autant le conjoint que la femme ou surtout le conjoint	-8 --	-9 --	NS	+8 +++
Pas de conjoint	NS	NS	-6 --	+6 ++

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	28 %	22 %	34 %	21 %
Indicateur de congé parental				
Indicateur de rupture et évolution du temps de travail				
Au foyer pour les aînés	+10 +++	-5 --	NS	- 4 --
Au foyer pour les derniers	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Reprise à temps partiel, à temps plein avant	-14 ---	-8 --	+8 ++	+5 +
Reprise à temps partiel à temps partiel avant	-19 ---	NS	+16 +++	NS
Même activité qu'avant la naissance	-11 ---	-7 --	+9 +++	NS

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 304 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier et après 2001, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné

Tableau 84 - L'impact de l'interruption de l'activité et de la quotité de travail à la reprise sur les trajectoires des femmes en fonction des variables de situation professionnelle avant la naissance du dernier enfant

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	27 %	22 %	34 %	20 %
Variables communes aux deux régressions				
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)				
Deux	NS	-5 --	NS	NS
Trois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Quatre ou plus	+10 ++	NS	NS	NS
Age de la mère à la naissance de l'aîné				
25 ans ou moins	NS	NS	-5 --	+5 +++
26-30 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Plus de 30 ans	NS	+13 +++	NS	-6 ---
Diplôme le plus élevé				
Au plus BEPC	NS	NS	NS	NS
BEP ou CAP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baccalauréat	-8 ---	-6 --	NS	+9 +++
Diplôme du supérieur	-11 ---	NS	NS	+11 +++
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier				
CDI ou indépendants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CDD	+23 +++	-6 --	-10 ---	-4 --
Secteur d'activité de l'entreprise				
Salariée de la fonction publique	-6 --	-10 ---	+14 +++	NS
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	NS	-7 ---	+4 +	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise				
Moins de 10 salariés	NS	NS	NS	-5 ---
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
100 salariés ou plus	-9 ---	NS	NS	+6 +++
Le salaire du conjoint est				
Plus élevé	-8 ---	NS	+6 +++	NS
Comparable ou plus faible	NS	-5 --	NS	NS
Première régression				
Implication professionnelle entre la naissance de l'aîné et 2010 (travaille plus de 40 heures)				
Même implication professionnelle : travaille + de 40 H	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baisse de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS
Augmentation de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS
Implication professionnelle stable inférieure à 40 H.	NS	-10 ---	NS	NS
Le conjoint ne travaillait pas	+13 ++	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	NS	NS	NS
Seconde régression				
Evolution de l'implication familiale entre la naissance de l'aîné et 2010				
Pas d'implication du conjoint	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Augmentation de l'implication du conjoint	-8 --	NS	NS	+6 ++
Baisse de l'implication	+9 ++	+8 ++	-8 ---	NS
Autant le conjoint que la femme ou surtout le conjoint	-8 --	-9 --	NS	+8 +++
Pas de conjoint	NS	NS	-6 --	+6 ++

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	27 %	22 %	34 %	20 %
Indicateur de congé parental				
Indicateur de rupture et quotité du temps de travail				
Au foyer pour les aînés	+10 +++	-5 --	NS	- 4 --
Au foyer pour les derniers	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Reprise à temps partiel à moins de 50 %	-16 ---	NS	+16 +++	NS
Reprise à temps partiel à plus de 50 %	-17 ---	-8 --	+10 +++	NS
Même activité qu'avant la naissance	-11 ---	-7 --	+9 +++	NS

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 304 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier et après 2001, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné

42 - Régression par rapport au poste occupé en 2010 (ou dernier poste occupé si ne travaille pas en 2010)

Tableau 85 - L'impact du congé parental sur la trajectoire des femmes en fonction de variables sur le poste occupé au moment de l'enquête (ou dernier poste occupé si ne travaille pas en 2010)

En significativité et écart avec l'individu de référence	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	17 %	47 %	33 %	15 %
<i>Variables communes aux deux régressions</i>				
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)				
Deux	NS	-9 --	NS	NS
Trois	Réf.	Réf	Réf	Réf
Quatre ou plus	+11 +++	NS	NS	NS
Age de la mère à la naissance de l'aîné				
25 ans ou moins	NS	NS	-6 ---	+4 ++
26-30 ans	Réf.	Réf	Réf	Réf
Plus de 30 ans	NS	+15 +++	NS	-5 ---
Diplôme le plus élevé				
Au plus BEPC	NS	NS	NS	NS
BEP ou CAP	Réf.	Réf	Réf	Réf
Baccalauréat	-6 ---	-10 -	NS	+7 +++
Diplôme du supérieur	-8 ---	NS	NS	+8 +++
Contrat de travail à la reprise				
CDI ou indépendants	Réf.	Réf	Réf	Réf
CDD	+41 +++	-36 ---	-10 ---	-5 ---
Secteur d'activité de l'entreprise en 2010 dernières entrée				
Salariée de la fonction publique	-8 ---	-36 ---	+19 +++	NS
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+10 +++	-27 ---	NS	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf.	Réf	Réf	Réf
Taille de l'entreprise en 2010				
Moins de 10 salariés	+4 +	-35 ---	+15 +++	NS
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.	Réf	Réf	Réf
100 salariés ou plus	-13 ---	-23 ---	+7 +++	+14 +++
<i>Première régression</i>				
Implication professionnelle entre la naissance de l'aîné et				
Même implication professionnelle : travaille + de 40 H.	Réf.	Réf.	Réf	Réf
Baisse de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS
Augmentation de l'implication professionnelle	+6 +	NS	NS	NS
Implication professionnelle stable inférieure à 40 heures	NS	-14 ---	+5 +	NS
Le conjoint ne travaillait pas	+10 ++	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	NS	NS	NS
<i>Seconde régression</i>				
Evolution de l'implication familiale entre la naissance de l'aîné et 2010				
Pas d'implication du conjoint	Réf.	Réf.	Réf	Réf
Augmentation de l'implication du conjoint	-5 --	NS	NS	+5 ++
Baisse de l'implication	+6 ++	+9 +	-7 --	NS
Autant le conjoint que la femme ou surtout le conjoint	-6 --	-14 --	NS	+7 +++
Pas de conjoint	NS	NS	-5 -	+5 ++
<i>Indicateur de congé parental</i>				
Au foyer, hors congé parental	NS	NS	NS	NS
Au foyer, en congé parental	Réf.	Réf	Réf	Réf
A temps partiel, hors congé parental	-8 --	NS	+9 ++	NS
A temps partiel, en congé parental	-6 -	-13 --	+9 ++	NS
Même activité qu'avant la naissance	NS	-11 --	+5 +	NS

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 304 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier et après 2001, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné

Tableau 86 - L'impact de la rupture de trajectoire sur la trajectoire des femmes en fonction de variables le poste occupé au moment de l'enquête

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	17 %	50 %	32 %	16 %
Variables communes aux deux régressions				
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)				
Deux	NS	-9 --	NS	NS
Trois	Réf	Réf	Réf	Réf
Quatre ou plus	+10 ++	NS	NS	NS
Age de la mère à la naissance de l'aîné				
25 ans ou moins	NS	NS	-5 --	+4 +++
26-30 ans	Réf	Réf	Réf	Réf
Plus de 30 ans	NS	+15 +++	NS	-5 ---
Diplôme le plus élevé				
Au plus BEPC	NS	NS	NS	NS
BEP ou CAP	Réf	Réf	Réf	Réf
Baccalauréat	-6 ---	-10 -	NS	+7 +++
Diplôme du supérieur	-7 ---	NS	NS	+8 +++
Contrat de travail à la reprise				
CDI ou indépendants	Réf	Réf	Réf	Réf
CDD	+40 +++	-36 ---	-9 ---	-5 ---
Secteur d'activité de l'entreprise en 2010				
Salariée de la fonction publique	-8 ---	-37 ---	+19 +++	+3 +
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+10 +++	-28 ---	NS	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf	Réf	Réf	Réf
Taille de l'entreprise en 2010				
Moins de 10 salariés	NS	-36 ---	+14 +++	NS
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf	Réf	Réf	Réf
100 salariés ou plus	-13 ---	-24 ---	+6 ++	+14 +++
Première régression				
Implication professionnelle entre la naissance de l'aîné et 2010 (travaille plus de 40 heures)				
Même implication professionnelle : travaille plus de 40 H.	Réf	Réf	Réf	Réf
Baisse de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS
Augmentation de l'implication professionnelle	+5 +	NS	NS	NS
Implication professionnelle stable inférieure à 40 heures	NS	-15 ---	+5 +	NS
Le conjoint ne travaillait pas	+10 ++	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	NS	NS	NS
Seconde régression				
Evolution de l'implication familiale entre la naissance de l'aîné et 2010				
Pas d'implication du conjoint	Réf	Réf	Réf	Réf
Augmentation de l'implication du conjoint	-5 --	NS	NS	+5 ++
Baisse de l'implication	+6 ++	+9 +	-7 --	NS
Autant le conjoint que la femme ou surtout le conjoint	-6 --	-15 --	NS	+7 +++
Pas de conjoint	NS	NS	-5 --	+5 ++

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	17 %	50 %	32 %	16 %
<i>Indicateur de rupture</i>				
Au foyer pour les aînés	NS	NS	NS	NS
Au foyer pour les derniers	Réf	Réf	Réf	Réf
Reprise à temps partiel	-6 --	-10 -	+10 +++	NS
Même activité qu'avant la naissance	-3 -	-15 ---	+8 +++	NS

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 304 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier et après 2001, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné

Tableau 87 - L'impact de la durée de l'interruption sur la trajectoire des femmes en fonction de variables sur le poste occupé au moment de l'enquête

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	18 %	50 %	33 %	14 %
<i>Variables communes aux deux régressions</i>				
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)				
Deux	NS	-9 --	NS	NS
Trois	Réf	Réf	Réf	Réf
Quatre ou plus	+12 +++	NS	NS	NS
Age de la mère à la naissance de l'aîné				
25 ans ou moins	NS	NS	-6 ---	+4 +++
26-30 ans	Réf	Réf	Réf	Réf
Plus de 30 ans	NS	+15 +++	NS	-5 ---
Diplôme le plus élevé				
Au plus BEPC	NS	NS	NS	NS
BEP ou CAP	Réf	Réf	Réf	Réf
Baccalauréat	-6 ---	-10 -	NS	+6 +++
Diplôme du supérieur	-8 ---	NS	NS	+7 +++
Contrat de travail à la reprise				
CDI ou indépendants	Réf	Réf	Réf	Réf
CDD	+41 +++	-37 ---	-10 ---	-4 ---
Secteur d'activité de l'entreprise en 2010				
Salariée de la fonction publique	-9 ---	-38 ---	+19 +++	NS
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+10 +++	-29 ---	NS	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf	Réf	Réf	Réf
Taille de l'entreprise en 2010				
Moins de 10 salariés	NS	-36 ---	+14 +++	NS
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf	Réf	Réf	Réf
100 salariés ou plus	-13 ---	-24 ---	+7 +++	+13 +++
Première régression				
Implication professionnelle entre la naissance de l'aîné et 2010 (travaille plus de 40 heures)				
Même implication professionnelle : travaille plus de 40 H.	Réf	Réf	Réf	Réf
Baisse de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS
Augmentation de l'implication professionnelle	+6 +	NS	-5 -	NS
Implication professionnelle stable inférieure à 40 heures	NS	-15 ---	+5 +	NS
Le conjoint ne travaillait pas	+11 ++	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	NS	NS	NS
Seconde régression				
Evolution de l'implication familiale entre la naissance de l'aîné et 2010				
Pas d'implication du conjoint	Réf	Réf	Réf	Réf
Augmentation de l'implication du conjoint	-6 --	NS	NS	+5 ++
Baisse de l'implication	+6 +	+9 +	-7 --	NS
Autant le conjoint que la femme ou surtout le conjoint	-6 --	-15 --	NS	+6 +++
Pas de conjoint	NS	NS	-5 -	+4 ++
Durée de l'interruption				
Au plus un an avant 2001	NS	NS	NS	+6 ++
Entre un an et 3 ans avant 2001	Réf	Réf	Réf	Réf
Plus de 3 ans avant 2001	NS	NS	NS	NS
Même activité qu'avant la naissance	-5 --	-13 ---	+7 ++	NS

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 304 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier et après 2001, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné

Tableau 88 - L'impact de l'interruption de l'activité et de l'évolution du temps de travail sur les trajectoires des femmes en fonction du poste occupé au moment de l'enquête

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	17 %	49 %	32 %	16 %
<i>Variables communes aux deux régressions</i>				
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)				
Deux	NS	-9 --	NS	NS
Trois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Quatre ou plus	+10 ++	NS	NS	NS
Age de la mère à la naissance de l'aîné				
25 ans ou moins	NS	NS	-5 --	+4 ++
26-30 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Plus de 30 ans	NS	+15 +++	NS	-5 ---
Diplôme le plus élevé				
Au plus BEPC	NS	NS	NS	NS
BEP ou CAP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baccalauréat	-6 ---	-10 -	NS	+8 +++
Diplôme du supérieur	-8 ---	NS	NS	+8 +++
Contrat de travail avant la naissance				
CDI ou indépendants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CDD	+40 +++	-36 ---	-9 ---	-5 ---
Secteur d'activité de l'entreprise en 2010 (ou dernière entreprise avant 2010 si ne travaille pas)				
Salariée de la fonction publique	-8 ---	-37 ---	+19 +++	NS
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+10 +++	-28 ---	NS	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise en 2010 (ou dernière entreprise avant 2010 si ne travaille pas)				
Moins de 10 salariés	NS	-36 ---	+14 +++	NS
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
100 salariés ou plus	-13 ---	-24 ---	+6 ++	+15 +++
<i>Première régression</i>				
Implication professionnelle entre la naissance de l'aîné et 2010 (travaille plus de 40 heures)				
Même implication professionnelle : travaille plus de 40 H.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baisse de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS
Augmentation de l'implication professionnelle	+5 +	NS	NS	NS
Implication professionnelle stable inférieure à 40 heures	NS	-15 ---	+5 +	NS
Le conjoint ne travaillait pas	+10 ++	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	NS	NS	NS
<i>Seconde régression</i>				
Evolution de l'implication familiale entre la naissance de l'aîné et 2010				
Pas d'implication du conjoint	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Augmentation de l'implication du conjoint	-5 --	NS	NS	+5 ++
Baisse de l'implication	+6 ++	+9 +	-6 --	NS
Autant le conjoint que la femme ou surtout le conjoint	-6 --	-15 --	NS	+6 +++
Pas de conjoint	NS	NS	-5 --	+5 ++
Indicateur de rupture et évolution du temps de travail				
Au foyer pour les aînés	NS	NS	NS	NS
Au foyer pour les derniers	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Reprise à temps partiel, à temps plein avant	NS	-13 --	+6 +	NS
Reprise à temps partiel à temps partiel avant	-8 --	NS	+15 +++	-5 --
Même activité qu'avant la naissance	-3 -	-15 ---	+8 +++	NS

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 304 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier et après 2001, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné

Tableau 89 - L'impact de l'interruption de l'activité et de la quotité de travail à la reprise sur les trajectoires des femmes en fonction du poste occupé au moment de l'enquête

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	17 %	49 %	32 %	16 %
Variables communes aux deux régressions				
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)				
Deux	NS	-9 --	NS	NS
Trois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Quatre ou plus	+10 ++	NS	NS	NS
Age de la mère à la naissance de l'aîné				
25 ans ou moins	NS	NS	-6 ---	+4 +++
26-30 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Plus de 30 ans	NS	+15 +++	NS	-5 ---
Diplôme le plus élevé				
Au plus BEPC	NS	NS	NS	NS
BEP ou CAP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baccalauréat	-6 ---	-10 -	NS	+8 +++
Diplôme du supérieur	-7 ---	NS	NS	+8 +++
Contrat de travail à la reprise				
CDI ou indépendants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CDD	+40 +++	-36 ---	-9 ---	-5 ---
Secteur d'activité de l'entreprise en 2010				
Salariée de la fonction publique	-8 ---	-38 ---	+19 +++	+3 +
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+10 +++	-29 ---	NS	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise en 2010				
Moins de 10 salariés	+3 +	-36 ---	+14 +++	NS
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
100 salariés ou plus	-13 ---	-24 ---	+6 +++	+14 +++
Première régression				
Implication professionnelle entre la naissance de l'aîné et 2010 (travaille plus de 40 heures)				
Même implication professionnelle : travaille plus de 40 H.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baisse de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS
Augmentation de l'implication professionnelle	+5 +	NS	NS	NS
Implication professionnelle stable inférieure à 40 heures	NS	-15 ---	+5 +	NS
Le conjoint ne travaillait pas	+10 ++	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	NS	NS	NS
Seconde régression				
Evolution de l'implication familiale entre la naissance de l'aîné et 2010				
Pas d'implication du conjoint	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Augmentation de l'implication du conjoint	-5 --	NS	NS	+5 ++
Baisse de l'implication	+6 ++	+9 +	-6 --	NS
Autant le conjoint que la femme ou surtout le conjoint	-6 --	-15 --	NS	+6 +++
Pas de conjoint	NS	NS	-5 --	+5 ++

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	17 %	49 %	32 %	16 %
Indicateur de quotité de temps de travail après la naissance				
Au foyer pour les aînés	NS	NS	NS	NS
Au foyer pour les derniers	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Reprise à temps partiel à moins de 50 %	NS	NS	+14 +++	-5 --
Reprise à temps partiel à plus de 50 %	-6 --	-14 --	+8 ++	NS
Même activité qu'avant la naissance	-3 -.	-15 ---	+8 +++	NS

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 2 304 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier et après 2001, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné

43 - L'évolution de carrière des femmes en contrat stable en 2010

Tableau 90 - L'impact de l'interruption d'activité sur la probabilité d'avoir connu une évolution de carrière (plus de responsabilité ou augmentation de salaire) – femmes en CDI en 2010

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Evolution de carrière
Individu de référence	31 %
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)	
Deux	NS
Trois	Réf.
Quatre ou plus	NS
Age de la mère à la naissance de l'aîné	
25 ans ou moins	+6++.
26-30 ans	Réf.
Plus de 30 ans	-6--
Diplôme le plus élevé	
Au plus BEPC	NS
BEP ou CAP	Réf.
Baccalauréat	+6+
Diplôme du supérieur	+10++
Le conjoint travaille plus de 40 heures par semaine	
Régulièrement	+4+
Rarement ou jamais	Réf.
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier	
CDI ou indépendants	Réf.
CDD	+9++
Secteur d'activité de l'entreprise	
Salariée de la fonction publique	-8---
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf.
Taille de l'entreprise	
Moins de 10 salariés	-5-
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.
100 salariés ou plus	+5+
Première régression : impact du congé parental	
Au foyer, hors congé parental	NS
Au foyer, en congé parental	Réf.
A temps partiel, hors congé parental	NS
A temps partiel, en congé parental	NS
Même activité qu'avant la naissance	NS
Seconde régression : impact de l'interruption d'activité	
Au foyer pour les aînés	NS
Au foyer pour les derniers	Réf.
Reprise à temps partiel	NS
Même activité qu'avant la naissance	NS
Troisième régression : impact de la durée de l'interruption	
Au plus un an avant 2001	+10++
Entre un an et 3 ans avant 2001	Réf.
Plus de 3 ans avant 2001	NS
Même activité qu'avant la naissance	NS

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Evolution de carrière
Individu de référence	31 %
<i>Quatrième régression : impact du temps de partiel selon le temps de travail avant la naissance</i>	
Au foyer pour les aînés	NS
Au foyer pour les derniers	Réf.
Reprise à temps partiel, à temps plein avant	NS
Reprise à temps partiel à temps partiel avant	-7-
Même activité qu'avant la naissance	NS
<i>Cinquième régression : impact de la quotité de travail pour le passage à temps partiel</i>	
Au foyer pour les aînés	NS
Au foyer pour les derniers	Réf.
Reprise à temps partiel à moins de 50 %	-8-
Reprise à temps partiel à plus de 50 %	NS
Même activité qu'avant la naissance	NS

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 1 741 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier et après 2001, en CDI en 2010 et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné

44 - Impact du congé parental par rapport aux autres formes d'interruption, femmes s'étant arrêtées de travailler pour les naissances

Tableau 91 - L'impact de la forme d'interruption d'activité (en congé parental ou non) sur la probabilité d'être en emploi en 2010 pour les femmes qui se sont arrêtées

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	En emploi en 2010
Individu de référence	76 %
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)	
Deux	NS
Trois	Réf.
Quatre ou plus	-10--
Age de la mère à la naissance de l'aîné	
25 ans ou moins	+6++
26-30 ans	Réf.
Plus de 30 ans	-8--
Diplôme le plus élevé	
Au plus BEPC	NS.
BEP ou CAP	Réf.
Baccalauréat	+7++
Diplôme du supérieur	NS
Contrat de travail avant la naissance du premier	
CDI ou indépendants	Réf.
CDD	-8---
Secteur d'activité de l'entreprise avant la naissance	
Salariée de la fonction publique	NS
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+11+++
Salariée d'un autre secteur	Réf.
Taille de l'entreprise avant la naissance	
Moins de 10 salariés	NS
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.
100 salariés ou plus	NS
Congé parental	
Interruption dans le cadre d'un congé parental	Réf.
Interruption hors congé parental	-7--
Durée de l'interruption	
Au plus un an avant 2001	NS
Entre un an et trois ans avant 2001	Réf.
Plus de 3 ans avant 2001	-11---
Régression, avec les motifs de l'interruption	
Interruption pour des motifs financiers	+14+++
Autres motifs d'interruption	Réf.

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 1 341 les mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné et ayant interrompu leur trajectoire à l'arrivée des enfants

5 - Analyse différenciée sur les femmes qui se sont arrêtées

51 - Les effets sur la trajectoire

Tableau 92 - L'impact du congé parental sur les trajectoires des femmes s'étant interrompu à l'arrivée des enfants

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	27 %	21 %	33 %	20 %
<i>Variables communes aux deux régressions</i>				
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)				
Deux	NS	NS	NS	NS
Trois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Quatre ou plus	+12 +++	NS	NS	-10 ---
Age de la mère à la naissance de l'aîné				
25 ans ou moins	NS	NS	NS	+5 ++
26-30 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Plus de 30 ans	NS	+12 ++	NS	-6 -
Diplôme le plus élevé				
Au plus BEPC	NS	NS	NS	NS
BEP ou CAP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baccalauréat	-8 --	NS	NS	+10 +++
Diplôme du supérieur	-9 --	NS	NS	+9 +++
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier				
CDI ou indépendants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CDD	+24 +++	-10 ---	-10 ---	NS
Secteur d'activité de l'entreprise				
Salariée de la fonction publique	NS	-7 ---	+11 +++	NS
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+6 +++	-8 ---	NS	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise				
Moins de 10 salariés	NS	NS	+6 +++	-5 --
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
100 salariés ou plus	-10 ---	NS	+8 +++	NS
<i>Première régression</i>				
Implication professionnelle entre la naissance de l'aîné et 2010 (travaille plus de 40 heures)				
Même implication professionnelle : travaille plus de 40 H.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baisse de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS
Augmentation de l'implication professionnelle	NS	NS	NS	NS
Implication professionnelle stable inférieure à 40 heures	NS	NS	NS	NS
Le conjoint ne travaillait pas	+14 +++	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	NS	NS	NS
<i>Seconde régression</i>				
Evolution de l'implication familiale entre la naissance de l'aîné et 2010				
Pas d'implication du conjoint	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Augmentation de l'implication du conjoint	-7 -	NS	NS	NS
Baisse de l'implication	+8 +	+9 ++	-11 --	NS
Autant le conjoint que la femme ou surtout le conjoint	-9 --	NS	NS	+13 +++
Pas de conjoint	NS	NS	NS	+7 ++

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	Précaires	Descendantes	Stables	Ascendantes
Individu de référence	27 %	21 %	33 %	20 %
Indicateur de congé parental				
Au foyer, hors congé parental	NS	NS	NS	NS
Au foyer, en congé parental	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 1 341 les mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné et ayant interrompu leur trajectoire à l'arrivée des enfants

52 - Les effets sur la situation en 2010

Tableau 93 - L'impact du congé parental sur la situation professionnelle au moment de l'enquête des femmes s'étant interrompu à l'arrivée des enfants

En significativité et écart avec l'individu de référence pour les indicateurs de rupture et congé parental	En emploi	Actives occupées				
		En CDD	A temps plein	A 50 % ou moins	51 % et plus	Temps partiel subi
Individu de référence	71 %	27 %	48 %	15 %	28 %	20 %
Variables communes aux deux régressions						
Nombre d'enfants (y compris enfant né en 1998)						
Deux	+6 ++	NS	NS	NS	NS	NS
Trois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Quatre ou plus	-12 ---	NS	NS	NS	NS	NS
Age de la mère à la naissance de l'aîné						
25 ans ou moins	+7 ++	NS	NS	NS	NS	-6 --
26-30 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Plus de 30 ans	-8 --	NS	-9 --	+10 +++	NS	NS
Diplôme le plus élevé						
Au plus BEPC	NS	NS	NS	NS	NS	NS
BEP ou CAP	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baccalauréat	+8 ++	-12 ---	NS	NS	NS	NS
Diplôme du supérieur	+7 ++	-13 ---	NS	NS	NS	-7 --
Contrat de travail du dernier emploi avant la naissance du dernier						
CDI ou indépendants	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
CDD	-10 ---	+23 +++	NS	NS	NS	+8 ++
Secteur d'activité de l'entreprise						
Salariée de la fonction publique	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Salariée d'un autre secteur fortement féminisé	+11 +++	+10 +++	NS	NS	NS	NS
Salariée d'un autre secteur	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille de l'entreprise						
Moins de 10 salariés	NS	+7 ++	NS	NS	NS	NS
De 10 salariés à moins de 100 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
100 salariés ou plus	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Le salaire du conjoint est						
Plus élevé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Comparable ou plus faible	+6 +	-9 ---	+12 +++	-7 ---	-8 --	NS
Première régression						
Implication professionnelle entre la naissance de l'aîné et 2010 (travaille plus de 40 heures)						
Même implication professionnelle : travaille + 40 H.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Baisse de l'implication professionnelle	-9 -	NS	NS	NS	NS	NS
Augmentation de l'implication professionnelle	NS	+8 +	NS	NS	NS	NS
Implication professionnelle stable inférieure à 40 H.	NS	+8 ++	NS	NS	NS	NS
Le conjoint ne travaillait pas	NS	+13 ++	+18 ++	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	NS	+17 +++	NS	-10 --	NS

<i>Seconde régression</i>						
Evolution de l'implication familiale entre la naissance de l'aîné et 2010						
Pas d'implication du conjoint	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Augmentation de l'implication du conjoint	+15 +++	-7 -	NS	NS	NS	NS
Baisse de l'implication	-11 --	NS	NS	NS	NS	NS
Autant le conjoint que la femme ou surtout le conjoint	+8 +	-8 -	NS	NS	NS	NS
Pas de conjoint	NS	-10 ---	+13+++	NS	-9 --	NS
Indicateur de congé parental						
Au foyer, hors congé parental	-14 ---	NS	-7 --	NS	NS	NS
Au foyer, en congé parental	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.

Source : Enquête trajectoires professionnelles des mères CREDOC / CNAF 2011

Champ : 1 479 mères ayant eu des contacts avec l'emploi avant la naissance du dernier, et avec un conjoint en emploi avant la naissance de l'aîné et ayant interrompu leur trajectoire à l'arrivée des enfants et parmi elles 1 112 mères actives occupées.

ANNEXE 4 – TRIS A PLAT DE L'ENQUETE

Remarque : ce document présente les tris à plat des réponses. Certaines questions ont été reconstituées et n'étaient pas posées telles qu'elles : elles apparaissent dans ce document pour permettre une meilleure compréhension des résultats. Elles sont surlignées en vert. Les pondérations restent à finaliser et les résultats définitifs peuvent être légèrement différents.

Variables Quotas et Fichier

fic-PRESCONJ	Effectifs	%
Oui	2 324	79 %
Non	626	21 %
Total	2 951	100 %

fic-SEXE	Effectifs	%
Homme	511	17 %
Femme	2 440	83 %
Total	2 951	100 %

fic-recode nombre d'enfants à charge	Effectifs	%
2 enfants	2 103	71 %
3 enfants	729	25 %
4 enfants et plus	118	4 %
Total	2 951	100 %

fic-Recode_année_naissance_ainé	Effectifs	%
1985-1990	315	11 %
1991-1992	697	24 %
1993-1994	868	29 %
1995	554	19 %
1996-1998	516	17 %
NSP	2	0 %
Total	2 951	100 %

fic-recode région en 22	Effectifs	%
Alsace	90	3 %
Aquitaine	148	5 %
Auvergne	59	2 %
Basse-Normandie	72	2 %
Bourgogne	75	2 %
Bretagne	106	4 %
Centre	121	4 %
Champagne-Ardenne	61	2 %
Corse	6	0 %
Franche-Comté	57	2 %
Haute-Normandie	95	3 %
Ile de France	552	18 %
Languedoc-Roussillon	175	6 %
Limousin	27	1 %
Lorraine	108	4 %
Midi-Pyrénées	131	4 %
Nord-Pas-de-calais	209	7 %
Pays de Loire	185	6 %
Picardie	91	3 %
Poitou-Charentes	69	2 %
Provence Alpes Côte d'azur	237	8 %
Rhône-Alpes	332	11 %
Total	3 005	100 %

recode âge	Effectifs	%
Moins de 40 ans	546	18 %
40-44 ans	1 317	44 %
45-49 ans	840	28 %
50-54 ans	263	9 %
55 ans et plus	39	1 %
Total	3 004	100 %

La situation actuelle

1 - Situation familiale

Q 1 Combien avez-vous d'enfants ?	Effectifs	%
Deux	1 795	60 %
Trois	863	29 %
Quatre	229	8 %
Cinq	77	3 %
Six	28	1 %
Sept	9	0 %
Huit	3	0 %
Douze	1	0 %
Total	3 005	100 %

Q 2 Combien d'entre eux vivent à votre domicile ?	Effectifs	%
Zéro	10	0 %
Un	108	4 %
Deux	1 997	66 %
Trois	737	25 %
Quatre	125	4 %
Cinq	21	1 %
Six	5	0 %
Sept	1	0 %
Total	3 005	100 %

Avez-vous des	Effectifs	%
Jumeaux	94	5 %
triplés	2	0 %
aucune de ces propositions	1 884	95 %
Total	1 980	100 %

Actuellement, vivez-vous en couple ?	Effectifs	%
Oui	2 347	78 %
Non	658	22 %
Total	3 005	100 %

⇒ Si vit en couple

Depuis combien de temps vivez-vous avec votre conjoint actuel ?	Effectifs	%
Moins de 12 ans	204	9 %
0	20	1 %
1	18	1 %
2	25	1 %
3	32	1 %
4	16	1 %
5	23	1 %
6	10	0 %
7	15	1 %
8	8	0 %
9	6	0 %
10	21	1 %
11	2	0 %
Au moins 12 ans	2 137	91 %
12	6	0 %
13	20	1 %
14	32	1 %
15	92	4 %
16	110	5 %
17	150	6 %
18	194	8 %
19	157	7 %
20	492	21 %
21	159	7 %
22	197	8 %
23	126	5 %
24	75	3 %
25	151	6 %
26	60	3 %
27	20	1 %
28	25	1 %
29	12	0 %
30	41	2 %
31	6	0 %
32	5	0 %
34	1	0 %
35	6	0 %
36	1	0 %
37	3	0 %
Total	2 341	100 %

⇒ Si depuis moins de 12 ans ou si vit seule

Situation familiale au moment de la naissance de l'enfant en 1998	Effectifs	%
Seule à la naissance de l'enfant en 1998	141	5 %
Où en couple à la naissance de l'enfant en 1998	2 864	95 %
Total	3 005	100 %

Situation familiale au moment de la naissance de l'aîné	Effectifs	%
Seule à la naissance de l'aîné	181	6 %
Où en couple à la naissance de l'aîné	2 824	94 %
Total	3 005	100 %

⇒ Si vit actuellement en couple, mais est depuis moins de 12 ans avec son conjoint actuel

Depuis la naissance de %t1, avez-vous connu des périodes pendant lesquelles vous avez vécu seule, sans conjoint ?	Effectifs	%
Oui, une	142	70 %
Oui, plusieurs	32	16 %
Non, vous avez toujours vécu en couple	29	14 %
Total	204	100 %

⇒ Si vit seule à la date de l'enquête

Enfinement, depuis combien de temps vivez-vous seule ?	Effectifs	%
0	59	9 %
1	46	7 %
2	56	9 %
3	50	8 %
4	42	7 %
5	58	9 %
6	46	7 %
7	44	7 %
8	49	8 %
9	26	4 %
10	52	8 %
11	20	3 %
12	25	4 %
13	9	1 %
14	2	0 %
15	4	1 %
16	5	1 %
17	2	0 %
18	5	1 %
19	3	0 %
20	14	2 %
21	1	0 %
22	2	0 %
24	4	1 %
25	3	0 %
26	1	0 %
27	2	0 %
28	1	0 %
30	1	0 %
32	1	0 %
36	6	1 %
39	1	0 %
42	1	0 %
48	1	0 %
50	1	0 %
Total	641	100 %

2 - Situation professionnelle

Actuellement, quelle est votre situation par rapport à l'emploi ? Vous ...	Effectifs	%
Travaillez (ou êtes en congé maladie)	2 315	77 %
Etes en formation, sans contrat de travail	30	1 %
Etes au chômage (indemnisé ou non)	204	7 %
Etes au foyer	346	12 %
Etes à la retraite ou en pré retraite	29	1 %
Etes en invalidité, en congé longue maladie	82	3 %
Total	3 005	100 %

⇒ *Si ne travaille pas*

Depuis la naissance de %t1, avez-vous déjà travaillé ?	Effectifs	%
Oui	436	63 %
Non	253	37 %
Total	689	100 %

A travaillé au moins une fois entre la naissance de l'enfant en 1998 et aujourd'hui (Sur l'ensemble)	Effectifs	%
Oui	2 752	92 %
Non	253	8 %
Total	3 005	100 %

⇒ *Si ne travaille pas, mais a travaillé depuis la naissance de %t1*

en quelle année avez-vous quitté le dernier emploi que vous avez occupé ?	Effectifs	%
1998	3	1 %
1999	4	1 %
2000	7	2 %
2001	17	4 %
2002	18	4 %
2003	13	3 %
2004	29	7 %
2005	19	4 %
2006	27	6 %
2007	25	6 %
2008	39	9 %
2009	94	22 %
2010	131	30 %
2011	10	2 %
Total	436	100 %

Recodification de la profession	Effectifs	%
Agriculteur	4	0 %
Indépendant, chef d'entreprise	99	3 %
Cadre supérieure, profession libérale	274	9 %
Profession intermédiaire	633	21 %
Employé	1 233	41 %
Ouvrier	275	9 %
Retraité	29	1 %
Inactif	458	15 %
Total	3 005	100 %

⇒ *Pour les femmes qui travaillent*

Quel est votre contrat de travail ?	Effectifs	%
CDI ou titulaire de la fonction publique	1 690	73 %
Salariée avec un autre contrat	466	20 %
A votre compte ou dirigeant d'entreprise	148	6 %
Non renseigné	10	1 %
Total	2 315	100 %

Etiez-vous déjà à votre compte ou dirigeant d'entreprise à la naissance de votre premier enfant ?	Effectifs	%
Oui	30	20 %
Non	115	78 %
Non renseigné	2	2 %
Total	148	100 %

Et étiez-vous déjà à votre compte ou dirigeant d'entreprise à la naissance de l'enfant en 1998 ?	Effectifs	%
Oui	12	11 %
Non	103	89 %
Total	115	100 %

Travaillez-vous ?	Effectifs	%
A temps plein	1 447	63 %
A temps partiel	857	37 %
Non renseigné	10	< 1 %
Total	2 315	100 %

⇒ Pour toutes les femmes qui travaillent à la date de l'enquête

A quel pourcentage d'un temps plein correspond votre temps partiel ?	Effectifs	%
Moins d'un mi-temps (- de 50 %) ou à mi-temps	279	32 %
Entre 51 % et 80 %	444	52 %
A plus de 80 %	135	16 %
Total	857	100 %

Est-ce que vous souhaitez travailler davantage ?	Effectifs	%
Oui	308	36 %
Non	545	64 %
Ne sait pas	4	0 %
Total	857	100 %

⇒ Si n'est pas dirigeant d'entreprise ou à son compte

Avez-vous plusieurs employeurs différents	Effectifs	%
Oui	305	14 %
Non	1 830	85 %
NR	21	1 %
Total	2 157	100 %

Combien ?	Effectifs	%
2	132	43 %
3	89	29 %
4	41	13 %
5	21	7 %
6	5	2 %
7	5	2 %
8	8	2 %
9	5	2 %
Total	305	100 %

Votre employeur est-il ?	Effectifs	%
La fonction publique (état, collectivité territoriale)	740	35 %
Une entreprise du secteur public (La Poste, EDF-GDF ...)	88	4 %
Une entreprise du secteur privé ou une association	1 111	52 %
Un particulier ou plusieurs particuliers	193	9 %
NR	24	1 %
Total	2 157	100 %

⇒ *Pour toutes les femmes qui travaillent*

Travaillez-vous dans un des secteurs d'activité suivants : textile, éducation, social, santé, banque ou immobilier ?	Effectifs	%
Oui	1 304	56 %
Non	994	43 %
NSP	18	1 %
Total	2 316	100 %

Quelle est la taille de votre établissement ?	Effectifs	%
Moins de 10 salariés	681	29 %
Entre 10 et moins de 100 salariés	742	32 %
De 100 salariés ou plus	826	36 %
NSP	67	3 %
Total	2 390	100 %

⇒ *Pour les femmes qui ne sont pas à leur compte ou dirigeante d'entreprise*

Travailliez-vous déjà chez cet employeur à la naissance de votre premier enfant ?	Effectifs	%
Oui	697	32 %
Non	1 435	67 %
NR	24	1 %
Total	2 157	100 %

Et travaillez-vous déjà chez cet employeur à la naissance de l'enfant en 1998	Effectifs	%
Oui	182	13 %
Non	1 253	87 %
Total	1 435	100 %

⇒ Pour toutes les femmes qui travaillent

Travaillez-vous à d'autres horaires que le lundi au vendredi de 8 H 00 à 19 H 00 ?	Effectifs	%
Régulièrement	875	38 %
Occasionnellement	320	14 %
Jamais	1 110	48 %
Non renseigné	12	1 %
Total	2 316	100 %

⇒ Pour les femmes qui ne sont pas à leur compte ou dirigeante d'entreprise

Dans votre entreprise, est-ce qu'il est mal perçu qu'une femme demande ...	Effectifs	%
Des aménagements d'horaires		
Oui	486	23 %
Non	1 470	68 %
Cela n'arrive jamais	177	8 %
Non renseigné	24	1 %
Un congé parental		
Oui	250	12 %
Non	1 711	79 %
Cela n'arrive jamais	171	8 %
Non renseigné	24	1 %
Total	2 157	100 %

⇒ Pour toutes les femmes qui travaillent

Dans l'exercice de cet emploi, avez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ?	Effectifs	%
Non, aucun	1 851	80 %
Oui, moins de 10 personnes	352	15 %
Oui, plus de 10 personnes	101	4 %
Non renseigné	12	1 %
Total	2 316	100 %

Quel est votre salaire mensuel net ?	Effectifs	%
Moins de 1 000 euros nets par mois	552	24 %
Entre 1 000 euros et moins de 1 500 euros	846	37 %
Entre 1 500 euros et moins de 2 000 euros	448	19 %
Entre 2 000 euros nets et moins de 3 000 euros	334	14 %
3 000 euros nets par mois ou plus	89	4 %
Refuse de répondre	23	1 %
Ne sait pas	13	< 1 %
Non renseigné	10	< 1 %
Total	2 315	100 %

Lorsque vous avez accepté cet emploi, quels étaient les critères importants pour vous ?	Effectifs	%
En premier		
Les horaires ou la proximité de votre domicile	766	33 %
Le salaire	128	6 %
Les perspectives de carrière	147	6 %
L'intérêt du travail	866	38 %
vous n'avez pas eu le choix	330	14 %
Rien de tout cela	66	3 %
Ne sait pas	1	< 1 %
Non renseigné	10	< 1 %
En deuxième		
Les horaires ou la proximité de votre domicile	623	27 %
Le salaire	308	13 %
Les perspectives de carrière	238	10 %
L'intérêt du travail	451	20 %
vous n'avez pas eu le choix	181	8 %
Rien de tout cela	470	20 %
Ne sait pas	33	1 %
Non renseigné	10	< 1 %
Ensemble		
Les horaires ou la proximité de votre domicile	1 390	60 %
Le salaire	437	19 %
Les perspectives de carrière	385	17 %
L'intérêt du travail	1 316	57 %
vous n'avez pas eu le choix	511	22 %
Rien de tout cela	475	21 %
Ne sait pas	1	< 1 %
Non renseigné	10	< 1 %
Total	2 315	100 %

3 - Situation professionnelle du conjoint

⇒ Pour les femmes qui vivent en couple à la date de l'enquête

Votre conjoint travaille-t-il ?	Effectifs	%
Oui	2 140	91 %
Non	206	9 %
Total	2 347	100 %

Recodification de la profession	Effectifs	%
Agriculteur	23	1 %
Indépendant,	218	10 %
Cadre supérieure, profession libérale	467	22 %
Profession intermédiaire	454	21 %
Employé	287	13 %
Ouvrier	601	28 %
Ne sait pas / NR	91	4 %
Total	2 140	100 %

Est-ce qu'il lui arrive de travailler plus de 40 heures par semaine ?	Effectifs	%
Souvent	888	41 %
De temps en temps	458	21 %
Rarement ou Jamais	795	37 %
Total	2 140	100 %

⇒ Pour les femmes qui travaillent et dont le conjoint travaille actuellement

Son niveau de salaire est-il ?	Effectifs	%
Plus élevé que le vôtre	1 176	69 %
Equivalent	299	17 %
Plus faible que le vôtre	223	13 %
Ne sait pas	11	1 %
Total	1 710	100 %

⇒ Pour toutes les femmes vivant en couple à la date de l'enquête

Actuellement qui s'occupe ?	Effectifs	%
De faire le repas du soir		
Plutôt vous	1 601	68 %
Plutôt votre conjoint	144	6 %
Autant vous que votre conjoint	594	25 %
Ne sait plus, non concernée	8	0 %
De payer les factures et tenir les comptes		
Plutôt vous	1 055	45 %
Plutôt votre conjoint	399	17 %
Autant vous que votre conjoint	890	38 %
Ne sait plus, non concernée	3	0 %
De garder vos enfants quand ils sont malades		
Plutôt vous	1 405	60 %
Plutôt votre conjoint	154	7 %
Autant vous que votre conjoint	517	22 %
Ne sait plus, non concernée	270	12 %
De les aider à faire leurs devoirs		
Plutôt vous	1 230	52 %
Plutôt votre conjoint	156	7 %
Autant vous que votre conjoint	837	36 %
Ne sait plus, non concernée	124	5 %
Total	2 347	100 %

L'arrivée du premier enfant et les trajectoires avant l'arrivée de l'enfant

⇒ Pour toutes les femmes interrogées

Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu avant l'arrivée de votre premier enfant ?	Effectifs	%
Aucun diplôme ou BEPC (brevet des collèges)	609	20 %
CAP ou BEP	908	30 %
Baccalauréat	516	17 %
Diplôme de niveau bac à bac + 4	760	25 %
Diplôme de niveau bac + 5 ou plus	212	7 %
Total	3 005	100 %

En quelle année avez-vous terminé vos études ?	Effectifs	%
1963	1	0 %
1966	1	0 %
1967	1	0 %
1968	3	0 %
1969	2	0 %
1970	7	0 %
1971	7	0 %
1972	15	1 %
1973	5	0 %
1974	14	0 %
1975	29	1 %
1976	29	1 %
1977	35	1 %
1978	46	2 %
1979	55	2 %
1980	101	4 %
1981	87	3 %
1982	129	4 %
1983	149	5 %
1984	156	5 %
1985	201	7 %
1986	202	7 %
1987	239	8 %
1988	272	9 %
1989	268	9 %
1990	225	8 %
1991	173	6 %
1992	141	5 %
1993	102	4 %
1994	65	2 %
1995	38	1 %
1996	27	1 %
1997	14	0 %
1998	12	0 %
1999	5	0 %
2000	7	0 %
2001	3	0 %
2002	1	0 %
2003	1	0 %
2004	4	0 %
2005	2	0 %
2007	1	0 %
2010	1	0 %
Total	2 875	100 %

1 - Situation professionnelle au moment de la naissance du premier enfant

Lorsque vous attendiez votre premier enfant quelle était votre situation par rapport à l'emploi ?	Effectifs	%
Vous travailliez (y compris en alternance)	2 219	74 %
Vous étiez étudiante, ou en formation	179	6 %
Vous étiez au chômage (indemnisé ou non)	266	9 %
Vous étiez au foyer	334	11 %
Vous étiez en invalidité, en congé longue maladie	4	0 %
Non renseigné	2	0 %
Total	3 005	100 %

⇒ Pour les femmes qui ne travaillaient pas à la naissance de l'aîné

Recherchiez-vous un emploi ?	Effectifs	%
Oui	301	38 %
Non	478	61 %
Ne se souvient plus	5	1 %
Non renseigné	1	1 %
Total	786	100 %

⇒ Pour les femmes qui recherchaient un emploi

Dans l'emploi que vous recherchez, quel était le plus important pour vous ?	Effectifs	%
En premier		
Les horaires ou la proximité de votre domicile	99	33 %
Le salaire	44	15 %
Les perspectives de carrière	20	6 %
L'intérêt du travail	68	23 %
vous n'avez pas eu le choix	58	19 %
Rien de tout cela	11	4 %
Ne sait pas	1	0 %
Autre 1	1	0 %
En second		
Les horaires ou la proximité de votre domicile	67	22 %
Le salaire	93	31 %
Les perspectives de carrière	15	5 %
L'intérêt du travail	45	15 %
Vous n'avez pas eu le choix	19	6 %
Rien de tout cela	52	17 %
Ne sait pas	6	2 %
Autre 1	4	1 %
Ensemble		
	Effectifs	%
Les horaires ou la proximité de votre domicile	166	55 %
Le salaire	138	46 %
Les perspectives de carrière	35	12 %
L'intérêt du travail	112	37 %
Vous n'avez pas eu le choix	77	26 %
Rien de tout cela	53	17 %
Ne sait pas	1	0 %
Total	301	100 %

⇒ Pour les femmes qui ne travaillaient pas à la naissance de l'aîné

Aviez-vous travaillé depuis la fin de vos études ?	Effectifs	%
Oui	453	58 %
Non	331	42 %
NR	1	0 %
Total	786	100 %

En quelle année c'est terminé cet emploi ?	Effectifs	%
1973	2	0 %
1974	2	0 %
1975	2	0 %
1976	4	1 %
1978	1	0 %
1979	3	1 %
1980	9	2 %
1981	7	2 %
1982	6	1 %
1983	5	1 %
1984	8	2 %
1985	11	3 %
1986	10	3 %
1987	6	2 %
1988	25	6 %
1989	41	10 %
1990	28	7 %
1991	34	8 %
1992	42	10 %
1993	45	11 %
1994	45	11 %
1995	40	10 %
1996	23	6 %
1997	5	1 %
Total	395	100 %

⇒ Pour les femmes qui travaillaient à la naissance de l'aîné, ou avaient travaillé et qui ont changé d'employeurs depuis la naissance de l'aîné

Quel était votre contrat de travail ?	Effectifs	%
CDI ou titulaire de la fonction publique	1 873	70 %
Salarié avec un autre contrat	685	26 %
A votre compte ou dirigeant d'entreprise	82	3 %
Ne se souvient plus	32	1 %
Total	2 672	100 %

⇒ Pour les femmes qui n'étaient pas à leur compte ou dirigeant d'entreprises

Aviez-vous plusieurs employeurs ?	Effectifs	%
Oui	140	5 %
Non	2 442	94 %
Non renseigné	7	< 1 %
Total	2 590	100 %

Combien d'employeurs aviez-vous ?	Effectifs	%
2	74	53 %
3	33	24 %
4	12	9 %
5	9	6 %
6	5	4 %
7	2	1 %
8	1	1 %
9	3	2 %
Total	140	100 %

Votre employeur était-il ?	Effectifs	%
La fonction publique	638	25 %
Une entreprise du secteur public (La Poste, EDF)	130	5 %
Une entreprise du secteur privé ou une association	1 710	66 %
Un particulier ou plusieurs particuliers	113	4 %
Total	2 590	100 %

Quelle était la taille de votre établissement ?	Effectifs	%
Moins de 10 salariés	695	27 %
Entre 10 salariés et moins de 100 salariés	917	35 %
De 100 salariés ou plus	943	36 %
NSP	55	2 %
Total	2 590	100 %

⇒ Pour les femmes qui avaient le même employeur qu'à la date de l'enquête

Lorsque vous attendiez votre premier enfant, est-ce que votre temps de travail était exactement le même que maintenant ?	Effectifs	%
Oui	326	45 %
Non	401	55 %
Total	727	100 %

⇒ Pour les 424 femmes qui avaient le même employeur, mais pas le même temps de travail, et pour les 1 935 qui n'avaient pas le même employeur

Est-ce que vous travailliez ?	Effectifs	%
A temps plein	2 123	79 %
A temps partiel	550	21 %
Total	2 672	100 %

A quel pourcentage d'un temps plein correspondait votre temps partiel ?	Effectifs	%
Moins d'un mi-temps (- de 50 %) ou à mi-temps	330	60 %
Entre 51 % et 80 %	191	35 %
A plus de 80 %	29	5 %
Total	550	100 %

Auriez-vous souhaité travailler davantage ?	Effectifs	%
Oui	305	56 %
Non	240	44 %
Ne se souvient plus	5	1 %
Total	550	100 %

Dans l'exercice de cet emploi, aviez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ?	Effectifs	%
Non, aucun	2 243	84 %
Oui, moins de 10 personnes	368	14 %
Oui, plus de 10 personnes	62	2 %
Total	2 672	100 %

⇒ Pour celles qui n'étaient pas indépendantes ou dirigeantes d'entreprise

Dans votre entreprise, était-il mal perçu qu'une femme demande ?	Effectifs	%
Des aménagements d'horaires		
Oui	876	34 %
Non	1 501	58 %
Cela n'arrivait jamais	213	8 %
Un congé parental		
Oui	632	24 %
Non	1 763	68 %
Cela n'arrivait jamais	195	8 %
Total	1 882	100 %

⇒ Pour toutes les personnes qui travaillaient ou avaient travaillé avant la naissance de l'aîné

Lorsque vous avez accepté cet emploi, quels étaient les critères importants pour vous ?	Effectifs	%
En premier		
Les horaires ou la proximité de votre domicile	473	18 %
Le salaire	315	12 %
Les perspectives de carrière	240	9 %
L'intérêt du travail	988	37 %
Vous n'avez pas eu le choix	568	21 %
Rien de tout cela	82	3 %
Ne sait pas	7	< 1 %
En deuxième		
Les horaires ou la proximité de votre domicile	644	24 %
Le salaire	470	18 %
Les perspectives de carrière	348	13 %
L'intérêt du travail	385	14 %
Vous n'avez pas eu le choix	228	9 %
Rien de tout cela	544	20 %
Ne sait pas	52	2 %
Ensemble		
Les horaires ou la proximité de votre domicile	1 117	42 %
Le salaire	785	29 %
Les perspectives de carrière	578	22 %
L'intérêt du travail	1 374	51 %
Vous n'avez pas eu le choix	796	30 %
Rien de tout cela	548	21 %
Ne sait pas	7	< 1 %
Total	2 672	100 %

⇒ Pour celles qui étaient salariées avec un autre contrat qu'un CDI

Entre la fin de vos études et la naissance de votre premier enfant, avez-vous eu un CDI ?	Effectifs	%
Oui	142	21 %
Non	531	77 %
Ne se souvient plus	14	2 %
Total	688	100 %

2 - Situation professionnelle du conjoint à la naissance du premier enfant

⇒ Pour les femmes en couple à la naissance du premier enfant

Votre conjoint travaillait-il ?	Effectifs	%
Oui	2 587	92 %
Non	205	7 %
Ne se souvient plus	31	1 %
Total	2 824	100 %

CSP du conjoint à la naissance de l'aîné	Effectifs	%
Agriculteur	30	1 %
Indépendant,	242	9 %
Cadre supérieure, profession libérale	526	20 %
Profession intermédiaire	558	22 %
Employé	388	15 %
Ouvrier	826	32 %
Ne sait pas / NR	18	1 %
Total	2 587	100 %

⇒ Si le conjoint travaille

Lui arrivait-il de travailler plus de 40 heures par semaine ?	Effectifs	%
Souvent	1 088	42%
De temps en temps	533	21%
Rarement ou Jamais	856	33%
Ne se souvient plus	110	4%
Total	2 587	100%

⇒ Si le conjoint et la personne interrogée travaillait au moment de la naissance

Son niveau de salaire était-il ?	Effectifs	%
Plus élevé que le vôtre	1 309	65 %
Equivalent	395	20 %
Plus faible que le vôtre	278	14 %
Ne se souvient plus	36	2 %
Total	2 018	100 %

⇒ Pour toutes les femmes vivant en couple au moment de la naissance du premier

Avant la naissance de votre premier enfant, qui se chargeait ?	Effectifs	%
De faire le repas du soir		
Plutôt vous	1 884	67 %
Plutôt votre conjoint	129	5 %
Autant vous que votre conjoint	765	27 %
Ne sait plus, non concernée	46	2 %
De payer les factures et tenir les comptes		
Plutôt vous	1 280	45 %
Plutôt votre conjoint	465	16 %
Autant vous que votre conjoint	1 040	37 %
Ne sait plus, non concernée	38	1 %
Total	2 824	100 %

Les modes de garde des premiers enfants

Les quatre premiers items concernent 2 351 femmes soit :

- 2 219 femmes qui travaillaient à la naissance de l'aîné
- 132 femmes qui ne travaillaient pas à la naissance de l'aîné mais qui ont travaillé entre la naissance du premier et de l'avant dernier enfant

Le dernier item concerne ces 2 351 plus 214 femmes qui étaient au chômage lors de la naissance de l'aîné et qui n'ont pas retravaillé entre la naissance de l'aîné et de l'avant dernier enfant.

Est-ce que suite à la naissance des premiers enfants et en dehors du congé maternité ou de vos congés payés ...	Effectifs	%
Vous avez diminué votre temps de travail		
Oui	658	28 %
Non	1 693	72 %
Vous êtes restée au même temps de travail		
Oui	459	20 %
Non	1 892	80 %
Vous avez interrompu votre activité professionnelle		
Oui	765	33 %
Non	1 586	67 %
Vous avez changé d'emploi ou de poste		
Oui	689	29 %
Non	1 662	71 %
Total	2351	100 %
Vous avez interrompu une recherche d'emploi		
Oui	276	11 %
Non	2 289	89 %
Total	2 565	100 %

Modification du temps de travail entre la naissance de l'aîné et de l'enfant en 1998 (variable reconstruite)	Effectifs	%
A interrompu son activité	765	25 %
A modifié son temps de travail dans le cadre d'un temps partiel	282	9 %
Autres modifications du temps de travail ou des horaires	510	17 %
Travaillait et n'a rien changé	750	25 %
Ne travaillait pas	697	23 %
Total	3 005	100 %

⇒ *Pour les femmes ayant diminué leur temps de travail*

Lorsque vous avez diminué votre temps de travail, était-ce dans le cadre d'un passage à temps partiel ?	Effectifs	%
Oui	420	64 %
Non	168	26 %
Non renseigné	70	11%
Total	658	100 %

⇒ *Pour les femmes ayant au moins trois enfants et diminué leur temps de travail / arrêté leur activité professionnelle*

Pour quel enfant vous avez diminué votre temps partiel	Effectifs	%
Avez diminué votre temps partiel		
Premier	65	20 %
Second	157	48 %
Troisième	124	38 %
Quatrième	27	8 %
Total	328	100 %
Avez-vous interrompu votre activité professionnelle		
Premier	136	28 %
Second	247	51 %
Troisième	165	34 %
Quatrième	50	10 %
Total	487	100 %

⇒ Pour les femmes s'étant arrêtées de travailler, ou ayant réduit leur activité professionnelle

Quelles sont les deux raisons principales pour lesquelles vous avez interrompu ou réduit votre activité ?	Effectifs	%
En premier		
C'était la solution la plus intéressante financièrement	86	8 %
Il n'y avait pas d'autre solution, par exemple pas de mode de garde disponible	112	11 %
C'était trop compliqué pour votre organisation de continuer à travailler	118	11 %
C'était la meilleure solution pour vos enfants	554	53 %
Pas d'autre raison	49	5 %
Non renseigné	134	13 %
En deuxième		
C'était la solution la plus intéressante financièrement	111	11 %
Il n'y avait pas d'autre solution, par exemple pas de mode de garde disponible	155	15 %
C'était trop compliqué pour votre organisation de continuer à travailler	184	17 %
C'était la meilleure solution pour vos enfants	175	17 %
Pas d'autre raison	295	28 %
Non renseigné	134	13 %
Ensemble		
C'était la solution la plus intéressante financièrement	197	19 %
Il n'y avait pas d'autre solution, par exemple pas de mode de garde disponible	267	25 %
C'était trop compliqué pour votre organisation de continuer à travailler	301	29 %
C'était la meilleure solution pour vos enfants	729	69 %
Pas d'autre raison	295	28 %
Non renseigné	134	13 %
Total	1 053	100 %

L'emploi occupé à l'arrivée de l'enfant de 12 ans

1 - Situation professionnelle de la femme

Lorsque vous attendiez %t1, quelle était votre situation par rapport au travail ?	Effectifs	%
Vous travailliez (y compris en alternance)	1 852	62 %
Vous étiez en congé parental	275	9 %
Vous étiez étudiante, ou en formation (sans contrat de travail)	28	1 %
Vous étiez au chômage	280	9 %
Vous étiez au foyer	555	18 %
Vous étiez en invalidité, en congé longue maladie	15	1 %
Total	3 005	100 %

⇒ Pour les femmes qui ne travaillaient pas à la naissance du dernier enfant

Depuis combien de temps étiez-vous dans cette situation ?	Effectifs	%
Moins d'un an	195	17 %
De un an à moins de trois ans	378	33 %
Trois ans ou plus	544	47 %
Ne se souvient plus	36	3 %
Total	1 153	100 %

⇒ Pour les femmes qui travaillaient à la naissance du dernier, qui n'occupaient pas le même poste qu'actuellement, et qui travaillaient, ou avaient travaillé, avant la naissance du premier enfant (900 femmes concernées)

L'employeur chez lequel vous travailliez à la naissance de l'enfant en 1998 était-il le même que lorsque vous attendiez votre premier enfant ?	Effectifs	%
Oui	505	63 %
Non	291	36 %
Non renseigné	8	1 %
Total	803	100 %

Parmi les 1868 femmes qui travaillaient à la naissance du dernier :

- 921 travaillaient chez le même employeur qu'à la date de l'enquête
- 505 travaillaient chez un autre employeur, qui était le même qu'à la naissance du premier
- 426 travaillaient chez un employeur différent de ceux déjà décrits dans les parties précédentes.

La situation de l'ensemble des femmes qui travaillaient à la naissance du dernier enfant a été reconstituée.

Quel était votre contrat de travail pour cet emploi ?	Effectifs	%
CDI ou titulaire de la fonction publique	1 468	79 %
Salarié avec un autre contrat	272	15 %
A votre compte ou dirigeant d'entreprise	80	4 %
Ne se souvient plus	7	< 1 %
Non renseigné	23	1 %
Total	1 852	100 %

⇒ Pour les femmes qui n'étaient pas indépendantes ou dirigeante d'entreprise

Aviez-vous plusieurs employeurs ?	Effectifs	%
Oui	142	8 %
Non	1 599	92 %
NR	6	0 %
Total	1 747	100 %

Combien d'employeurs aviez-vous ?	Effectifs	%
Deux	78	55 %
Trois	33	23 %
Quatre	10	7 %
Cinq	9	6 %
Six	5	3 %
Sept	1	1 %
Huit	3	2 %
Neuf	4	2 %
Total	142	100%

Votre employeur était-il ?	Effectifs	%
La fonction publique (état, collectivité territoriale)	557	32 %
Une entreprise du secteur public (La Poste, EDF-GDF ...)	64	4 %
Une entreprise du secteur privé ou une association	1 038	59 %
Un particulier ou plusieurs particuliers	88	5 %
Total	1 747	100 %

⇒ Pour toutes les femmes qui travaillaient

Travaillez-vous dans un des secteurs d'activité suivants : textile, éducation, social, santé, banque ou immobilier ?	Effectifs	%
Oui	851	51 %
Non	800	48 %
NSP	22	1 %
Total	1 672	100 %

La question n'était pas posée pour les 1 000 premières femmes

Quelle était la taille de votre établissement ?	Effectifs	%
Moins de 10 salariés	480	26 %
Entre 10 salariés et moins de 100 salariés	597	32 %
De 100 salariés ou plus	735	40 %
NSP	51	3 %
Total	1 852	100 %

⇒ Pour les femmes qui n'étaient pas indépendantes ou dirigeante d'entreprise

Dans votre entreprise est-il mal perçu qu'une femme demande	Effectifs	%
Des aménagements d'horaires		
Oui	571	33 %
Non	1 091	62 %
Cela n'arrivait jamais	85	5 %
Un congé parental		
Oui	390	22 %
Non	1 303	75 %
Cela n'arrivait jamais	54	3 %
Total	1 747	100 %

Est-ce que vous travailliez ?	Effectifs	%
A temps plein	1 182	64 %
A temps partiel	649	35 %
Non renseigné	20	1 %
Total	1 852	100 %

Auriez-vous souhaité travailler davantage ?	Effectifs	%
Oui	138	21 %
Non	526	79 %
Ne se souvient plus	3	0 %
Total	667	100 %

A quel pourcentage d'un temps plein correspondait votre temps partiel ?	Effectifs	%
Moins d'un mi-temps (- de 50 %) ou à mi-temps	224	34 %
Entre 51 % et 80 %	351	54 %
A plus de 80 %	50	8 %
Ne se souvient plus	25	4 %
Total	649	100 %

Depuis combien de temps travaillez-vous à ce temps de travail ?	Effectifs	%
Moins d'un an	52	10 %
De un an à moins de trois ans	177	34 %
Trois ans ou plus	264	51 %
Ne se souvient plus	26	5 %
Total	519	100 %

Travaillez-vous à d'autres horaires que le lundi au vendredi de huit heures à dix-neuf heures ?	Effectifs	%
Régulièrement	723	39 %
Occasionnellement	175	9 %
Jamais	932	50 %
Ne se souvient plus	21	1 %
Total	1 852	100 %

Dans l'exercice de cet emploi, aviez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ?	Effectifs	%
Non, aucun	1 514	82 %
Oui, moins de 10 personnes	274	15 %
Oui, plus de 10 personnes	63	3 %
Total	1 852	100 %

2 - Situation professionnelle du conjoint au moment de la naissance du dernier enfant

⇒ Pour les femmes qui vivaient en couple à la naissance du dernier

Votre conjoint travaillait-il ?	Effectifs	%
Oui	2 747	96 %
Non	102	4 %
Ne se souvient plus	15	1 %
Total	2 864	100 %

CSP du conjoint à la naissance du dernier enfant	Effectifs	%
Agriculteur	32	1 %
Indépendant,	252	9 %
Cadre supérieure, profession libérale	571	21 %
Profession intermédiaire	579	21 %
Employé	400	15 %
Ouvrier	837	30 %
Ne sait pas / NR	77	3 %
Total	2 747	100 %

⇒ Si le conjoint travaillait

Lui arrivait-il de travailler plus de 40 heures par semaine ?	Effectifs	%
Souvent	1 135	41 %
De temps en temps	586	21 %
Rarement ou Jamais	966	35 %
Ne se souvient plus	61	2 %
Total	2 747	100 %

⇒ Si le conjoint et la personne interrogée travaillaient

Son niveau de salaire était-il ?	Effectifs	%
Plus élevé que le vôtre	1 159	68 %
Equivalent	318	19 %
Plus faible que le vôtre	229	13 %
Ne se souvient plus	10	1 %
Total	1 716	100 %

⇒ Pour toutes les femmes qui vivaient en couple à la naissance du dernier enfant

A la naissance de l'enfant né en 1998 qui se chargeait	Effectifs	%
De faire les repas du soir		
Plutôt vous	2 167	76 %
Plutôt votre conjoint	119	4 %
Autant vous que votre conjoint	565	20 %
Ne sait plus, non concernée	12	0 %
De payer les factures et tenir les comptes		
Plutôt vous	1 371	48 %
Plutôt votre conjoint	469	16 %
Autant vous que votre conjoint	1 016	35 %
Ne sait plus, non concernée	7	0 %
De garder vos (votre) aîné(s) quand ils étaient malades		
Plutôt vous	2 090	73 %
Plutôt votre conjoint	119	4 %
Autant vous que votre conjoint	388	14 %
Ne sait plus, non concernée	268	9 %
De les aider à faire leurs devoirs		
Plutôt vous	1 844	64 %
Plutôt votre conjoint	120	4 %
Autant vous que votre conjoint	630	22 %
Ne sait plus, non concernée	270	9 %
Total	2 864	100 %

Les modes de garde

Après la naissance %t1, au cours de ses 6 premiers mois, est-ce que ?	Effectifs	%
Vous avez recommencé à travailler	1 031	34 %
Vous avez repris un emploi	71	2 %
Vous avez cherché un travail	119	4 %
Vous êtes restée au foyer	1 784	59 %
Total	3 005	100 %

Le tableau suivant n'est pas repris du questionnaire, mais est un rappel de la situation avant la naissance du dernier enfant, des 1 784 femmes qui étaient au foyer après la naissance

Lorsque vous attendiez %t1, quelle était votre situation par rapport au travail ?	Effectifs	%
Vous travailliez (y compris en alternance)	786	44 %
Vous étiez en congé parental	238	13 %
Vous étiez étudiante	18	1 %
Vous étiez au chômage	217	12 %
Etudiante, au foyer ou en invalidité	511	29 %
Vous étiez en invalidité	15	1 %
Total	1 784	100 %

Parmi les 1 852 femmes qui travaillaient avant la naissance de l'enfant, 786, soit 42 %, sont restées au foyer

⇒ Pour les femmes qui ont repris leur emploi (ou recommencé à travailler)

L'emploi que vous avez repris après votre congé maternité était-il un emploi ?	Effectifs	%
A temps plein	541	49 %
A temps partiel	561	51 %
Total	1 102	100 %

A quel pourcentage d'un temps plein correspondait ce temps partiel ?	Effectifs	%
Moins d'un mi-temps (- de 50 %) ou à mi-temps	210	37 %
Entre 51 % et 80 %	306	55 %
A plus de 80 %	43	8 %
Ne sait pas	2	0 %
Total	561	100 %

Est-ce qu'avant les trois ans vous vous êtes arrêtée de travailler ?	Effectifs	%
Oui	120	11 %
Non	896	81 %
Non renseigné	86	8 %
Total	1 102	100 %

⇒ Pour les femmes qui ne se sont pas arrêtées de travailler

Etes-vous passé à temps partiel	Effectifs	%
Oui	284	32 %
Non	612	68 %
Total	896	100 %

A quel pourcentage d'un temps plein correspondait votre nouveau temps de travail ?	Effectifs	%
Moins d'un mi-temps (- de 50 %) ou à mi-temps	83	29 %
Entre 51 % et 80 %	170	60 %
A plus de 80 %	29	10 %
Ne sait pas	2	1 %
Total	284	100 %

⇒ Pour les femmes qui ont repris un emploi, puis se sont arrêtées ou sont passées à temps partiel

Combien de temps après la naissance %t1, avez-vous réduit ou arrêté votre activité ?	Effectifs	%
0	23	6 %
1	13	3 %
2	28	7 %
3	43	11 %
4	17	5 %
5	14	4 %
6	35	9 %
7	4	1 %
8	8	2 %
9	10	3 %
10	3	1 %
11	2	1 %
12	35	9 %
14	1	0 %
15	1	0 %
16	2	0 %
18	11	3 %
20	3	1 %
24	40	10 %
26	2	0 %
30	9	2 %
32	2	1 %
33	1	0 %
34	2	1 %
36	78	20 %
Total	387	100 %

Le tableau suivant concerne :

- 887 femmes qui travaillaient avant la naissance de l'enfant, puis qui n'ont pas repris dans les six mois suivant la naissance (786 femmes), ou bien qui ont d'abord repris un travail, puis se sont arrêtées avant les trois ans de l'enfant (101 femmes),
- 602 femmes qui ont repris à temps partiel dans les six premiers mois de l'enfant, ou qui sont passées à temps partiel dans les trois années suivant la naissance,
- 222 femmes en recherche d'emploi avant la naissance et qui sont restées au foyer après.

Etait-ce dans le cadre d'un congé parental	Effectifs	%
Vis-à-vis de votre employeur pour les femmes qui travaillaient		
Oui	648	73 %
Non	209	24 %
Ne sait pas	30	3 %
Total	887	100 %
Vis-à-vis de votre employeur pour les femmes ayant réduit leur activité		
Oui	337	56 %
Non	252	42 %
Ne sait pas	13	2 %
Total	602	100 %
Vis-à-vis de l'assurance chômage pour les femmes en recherche d'emploi		
Oui	112	50 %
Non	94	42 %
Ne sait pas	16	7 %
Total	222	100 %

La variable suivante est reconstituée en fonction des questions sur la prise de congé parental pour les enfants plus âgés. Elle ne repose que sur du déclaratif et demandera encore à être affinée

	Effectifs	%
A pris un congé parental au moins une fois	1 409	47 %
Congé parental : arrêt de travailler	829	28 %
Congé parental à temps partiel	372	12 %
A pris un congé parental suite à la naissance de l'enfant en 1998	1 072	36 %
Congé parental : arrêt de travailler	763	25 %
Congé parental à temps partiel	193	6 %
Total	3 005	

	Effectifs	%
Interruption ou modification du temps de travail au moins une fois	2 058	68 %
Arrêt de travailler	1 307	43 %
A temps partiel	1 397	46 %
Interruption ou modification du temps de travail suite à la naissance de l'enfant en 1998	1 439	48 %
Arrêt de travailler	887	30 %
A temps partiel	602	20 %
Total	3 005	

⇒ Pour les femmes qui se sont arrêtées de travailler, ou qui sont passées à temps partiel

Avez-vous bénéficié de l'Allocation Parentale d'Education	Effectifs	%
Oui	971	67 %
Non	349	24 %
Ne sait pas	119	8 %
Total	1 439	100 %

A quel moment avez-vous décidé d'interrompre / de réduire votre activité professionnelle pour vous occuper de votre enfant ?	Effectifs	%
C'était prévu avant votre grossesse	359	25 %
Vous l'avez décidé alors que vous étiez enceinte	551	38 %
Pendant votre congé maternité	441	31 %
Non renseigné	88	6 %
Total	1 439	100 %

Quelles sont les deux raisons principales pour lesquelles vous avez interrompu ou réduit votre activité ?	Effectifs	%
En premier		
C'était la solution la plus intéressante financièrement	174	12 %
Il n'y avait pas d'autre solution, par exemple pas de mode de garde disponible	112	8 %
C'était trop compliqué pour votre organisation de continuer à travailler	142	10 %
C'était la meilleure solution pour vos enfants	889	62 %
Pas d'autre raison	32	2 %
Autre	16	1 %
Mutation, déménagement du conjoint	19	1 %
Problème de santé	23	2 %
Imposé par l'employeur	27	2 %
Envie de rester avec ses enfants	6	0 %
En deuxième		
C'était la solution la plus intéressante financièrement	274	19 %
Il n'y avait pas d'autre solution, par exemple pas de mode de garde disponible	140	10 %
C'était trop compliqué pour votre organisation de continuer à travailler	308	21 %
C'était la meilleure solution pour vos enfants	266	19 %
Pas d'autre raison	434	30 %
Mutation, déménagement du conjoint	2	0 %
Problème de santé	6	0 %
Imposé par l'employeur	4	0 %
Envie de rester avec ses enfants	5	0 %
Ensemble		
C'était la solution la plus intéressante financièrement	448	31 %
Il n'y avait pas d'autre solution, par exemple pas de mode de garde disponible	252	18 %
C'était trop compliqué pour votre organisation de continuer à travailler	449	31 %
C'était la meilleure solution pour vos enfants	1 155	80 %
Pas d'autre raison	32	2 %
Autre	16	1 %
Mutation, déménagement du conjoint	21	1 %
Problème de santé	29	2 %
Imposé par l'employeur	31	2 %
Envie de rester avec ses enfants	11	1 %
Total	1 439	100 %

⇒ Pour toutes les femmes qui sont restées au foyer dans les six mois suivant la naissance, ou, qui se sont arrêtées dans les trois premières années de l'enfant

Aviez-vous fait des démarches pour connaître les modes de garde existant autour de chez vous ?	Effectifs	%
Oui	875	43 %
Non	1 138	56 %
Ne se souvient plus	11	1 %
Total	2 023	100 %

⇒ Pour les femmes qui ont repris à temps plein ou temps partiel dans les six mois, et ne sont pas arrêtées dans les trois premières années

Lorsque vous avez repris le travail après la naissance de l'enfant en 1998, est ce que vous avez modifié vos horaires de travail ?	Effectifs	%
Oui	220	22 %
Non	703	72 %
Non renseigné	60	6 %
Total	982	100 %

Avez-vous envisagé de vous arrêter de travailler pour garder enfant 1998 ?	Effectifs	%
Oui	121	12 %
Non	861	88 %
Total	982	100 %

⇒ Pour les femmes qui ont repris à temps plein dans six mois, et n'ont ni arrêtées, ni passées à temps partiel dans les trois premières années

Avez-vous envisagé de réduire votre temps de travail ?	Effectifs	%
Oui	102	23 %
Non	331	75 %
Ne sait pas	6	1 %
Total	440	100 %

⇒ Pour les femmes qui ont envisagé de s'arrêter, ou de réduire leur temps de travail

Vous ne l'avez pas fait ?	Effectifs	%
Pour des raisons financières uniquement	127	70 %
Par choix, vous préférez avoir une activité professionnelle	55	30 %
Total	182	100 %

⇒ Pour les femmes qui ont repris à temps plein ou temps partiel dans les six mois, et ne sont pas arrêtées dans les trois premières années

Lorsque vous travailliez, qui gardait principalement l'enfant né en 1998	Effectifs	%
Votre conjoint	75	7 %
Ses grands-parents ou d'autres membres de la famille	204	19 %
Une assistante maternelle	477	45 %
Une crèche ou une autre structure collective	200	19 %
Une garde à domicile	49	5 %
Gardé par la personne interrogée (travail à domicile, assistante maternelle)	48	4 %
Ne sait plus	8	1 %
Autre 1	7	1 %
Total	1 068	100 %

La reprise de l'emploi

⇒ Pour les femmes qui ont repris un emploi à temps partiel dans les six mois de l'enfant, ou qui ont repris à temps plein puis sont passées à temps partiel

Vous m'avez dit avoir réduit votre temps de travail après la naissance de l'enfant en 1998, depuis est-ce que ?	Effectifs	%
Vous avez recommencé à travailler à temps plein	314	56 %
Vous avez augmenté votre temps de travail sans passer à temps plein	81	15 %
Vous êtes resté au même temps de travail	162	29 %
Total	557	100 %

En quelle année avez-vous recommencé à travailler à taux plein ou augmenté votre temps de travail ?	Effectifs	%
1998	4	1 %
1999	43	11 %
2000	37	9 %
2001	147	38 %
2002	31	8 %
2003	15	4 %
2004	20	5 %
2005	19	5 %
2006	9	2 %
2007	14	3 %
2008	18	4 %
2009	19	5 %
2010	13	3 %
2011	3	1 %
Total	391	100 %

⇒ Pour les femmes qui travaillent actuellement, ou ont travaillé depuis la naissance du dernier, et qui avaient interrompu leur activité professionnelle après la naissance

En quelle année avez-vous recommencé à travailler ?	Effectifs	%
1998	95	5 %
1999	209	12 %
2000	213	12 %
2001	648	37 %
2002	175	10 %
2003	82	5 %
2004	94	5 %
2005	63	4 %
2006	47	3 %
2007	41	2 %
2008	35	2 %
2009	25	1 %
2010	22	1 %
2011	3	0 %
Total	1 754	100 %

⇒ Pour les femmes qui n'ont pas repris d'emploi dans les trois ans suivant la naissance, et qui ne travaillent pas à la date de l'enquête

Depuis la naissance de %t1, avez-vous essayé de trouver un emploi ?	Effectifs	%
Oui	55	22 %
Non	197	78 %
Total	253	100 %

Quelle est la proposition qui convient alors le mieux à votre situation ?	Effectifs	%
Vous n'avez pas trouvé du tout d'emploi	26	47 %
Vous avez trouvé des emplois, mais qui ne vous intéressaient pas	4	8 %
Les emplois que l'on vous a proposés étaient trop compliqués pour votre organisation familiale	21	37 %
Autre 1	4	8 %
Total	55	100 %

⇒ Pour les femmes qui ont repris un emploi suite à un arrêt ou à leur congé maternité et qui travaillaient avant la naissance

L'emploi que vous avez repris était-il ?	Effectifs	%
Exactement le même que celui que vous occupiez avant de vous arrêter	376	44 %
Vous étiez dans la même entreprise, avec un poste différent	82	10 %
Vous avez changé d'entreprise	391	46 %
Total	849	100 %

1 - L'évolution du poste

Les questions étaient posées aux 473 femmes ayant interrompu leur activité professionnelle, et n'ayant pas repris au même poste qu'avant la naissance de l'enfant.

Elles ont été reconstituées pour toutes les 849 femmes qui travaillaient avant la naissance, qui se sont arrêtées, puis ont repris

Et correspondait-il à des horaires ?	Effectifs	%
Plus compatibles avec votre organisation familiale	291	62 %
Moins compatibles avec votre organisation familiale	67	14 %
Ni l'un ni l'autre	115	24 %
Total	473	100 %

Correspondait-il à ?	Effectifs	%
Un statut supérieur, vous aviez plus de responsabilités ou un statut hiérarchiquement plus élevé	95	11 %
Un statut équivalent	525	62 %
Un statut inférieur	62	7 %
Ce n'est pas comparable	166	20 %
Total	849	100 %

Enfin, votre niveau de salaire était ?	Effectifs	%
Beaucoup plus élevé	40	5 %
Un peu plus élevé	109	13 %
Comparable	546	64 %
Un peu plus faible	73	9 %
Beaucoup plus faible	81	10 %
Total	849	100 %

Dans l'exercice de cet emploi, aviez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ?	Effectifs	%
Non, aucun	725	85 %
Filtre oui, de 1 à 5 personnes	3	0 %
Oui, moins de 10 personnes	95	11 %
Oui, plus de 10 personnes	26	3 %
Total	849	100 %

2 - Autres changements

Les questions étaient posées aux femmes, qui ont repris dans une entreprise différente qu'avant la naissance. Elles ont été reconstituées pour les 849 femmes s'étant arrêtées de travailler, puis ayant repris un emploi.

⇒ Pour les femmes qui ont repris exactement le même emploi que celui qu'elles occupaient avant la naissance

Est-ce que votre temps de travail était le même qu'avant la naissance de l'enfant en 1998 ?	Effectifs	%
Oui	244	65 %
Non	99	26 %
Non renseigné	33	9 %
Total	376	100 %

⇒ Pour les femmes qui n'occupaient pas le même emploi qu'avant la naissance, ou le même emploi avec un temps de travail différent

Est-ce que vous travaillez ?	Effectifs	%
A temps plein	425	50 %
A temps partiel	423	50 %
Non renseigné	2	0 %
Total	849	100 %

Auriez-vous souhaité travailler davantage ?	Effectifs	%
Oui	103	24 %
Non	318	75 %
Ne se souvient plus	1	0 %
Total	423	100 %

A quel pourcentage d'un temps plein correspondait votre temps partiel ?	Effectifs	%
Moins d'un mi-temps (- de 50 %) ou à mi-temps	178	42 %
Entre 51 % et 80 %	214	51 %
A plus de 80 %	27	6 %
Ne se souvient plus	3	1 %
Total	423	100 %

⇒ Pour les femmes ayant repris dans une entreprise différente de celle qui les employait avant la naissance

L'entreprise était alors la même que celle dans laquelle vous travaillez actuellement ?	Effectifs	%
Oui	117	30 %
Non	274	70 %
Total	391	100 %

⇒ Pour les 849 femmes s'étant arrêtées de travailler, puis ayant repris un emploi

Quel était votre contrat de travail ?	Effectifs	%
CDI ou titulaire de la fonction publique	599	71 %
Salarié avec un autre contrat	205	24 %
A votre compte ou dirigeant d'entreprise	23	3 %
Ne se souvient plus	8	1 %
Non renseigné	12	1 %
Total	849	100 %

Aviez-vous plusieurs employeurs ?	Effectifs	%
Oui	90	11 %
Non	719	88 %
Non renseigné	5	1 %
Total	814	100 %

Combien d'employeurs aviez-vous ?	Effectifs	%
Deux	46	51 %
Trois	24	27 %
Quatre	7	7 %
Cinq	7	7 %
Six	2	2 %
Huit	1	1 %
Neuf	3	3 %
Total	90	100 %

Qui était votre employeur ?	Effectifs	%
La fonction publique	187	23 %
Une entreprise du secteur public	33	4 %
Une entreprise du secteur privé ou une association	516	63 %
Un particulier ou plusieurs particuliers	74	9 %
Non renseigné	5	1 %
Total	814	100 %

Quelle était la taille de votre établissement ?	Effectifs	%
Moins de 10 salariés	249	29 %
Entre 10 salariés et moins de 100 salariés	294	35 %
De 100 salariés ou plus	274	32 %
NSP	25	3 %
Total	849	100 %

Dans votre entreprise, est-ce qu'il était mal perçu qu'une femme demande ?	Effectifs	%
Des aménagements d'horaires		
Oui	241	30 %
Non	519	64 %
Cela n'arrivait jamais	50	6 %
Un congé parental		
Oui	172	21 %
Non	597	73 %
Cela n'arrivait jamais	41	5 %
Total	814	100 %

⇒ Pour toutes les femmes qui sont dans une autre entreprise qu'avant la naissance et qu'à la date de l'enquête

Lorsque vous avez accepté cet emploi, quels étaient les critères les plus importants pour vous ?	Effectifs	%
En premier		
Les horaires ou la proximité de votre domicile	119	43 %
Le salaire	27	10 %
Les perspectives de carrière	17	6 %
L'intérêt du travail	54	20 %
Vous n'avez pas eu le choix	47	17 %
Rien de tout cela	7	3 %
Ne sait pas	3	1 %
En deuxième		
Les horaires ou la proximité de votre domicile	53	19 %
Le salaire	56	21 %
Les perspectives de carrière	22	8 %
L'intérêt du travail	53	19 %
Vous n'avez pas eu le choix	28	10 %
Rien de tout cela	57	21 %
Ne sait pas	3	2 %
Ensemble		
Les horaires ou la proximité de votre domicile	172	63 %
Le salaire	84	31 %
Les perspectives de carrière	39	14 %
L'intérêt du travail	107	39 %
Vous n'avez pas eu le choix	75	27 %
Rien de tout cela	58	21 %
Ne sait pas	3	1 %
Total	274	100 %

Les trajectoires

⇒ Pour les femmes qui travaillent au moment de l'enquête, ou qui ont travaillé depuis la naissance du dernier enfant

Comment s'est déroulée votre vie professionnelle	Effectifs	%
Vous avez travaillé pratiquement sans interruption	1 909	69 %
Vous avez alterné des périodes où vous avez travaillé et d'autres où vous n'avez pas travaillé	617	22 %
Vous avez surtout été au chômage ou inactive	193	7 %
Ne sait pas	5	0 %
Autre	29	1 %
Total	2 752	100 %

Depuis cette reprise d'emploi, est-ce que vous avez connu des périodes de chômage ?	Effectifs	%
Oui, une	450	16 %
Oui, plusieurs	414	15 %
Non	1 888	69 %
Total	2 752	100 %

Depuis cette reprise d'emploi, est-ce que vous avez changé d'entreprise ?	Effectifs	%
Une fois	488	18 %
Plusieurs fois	643	23 %
Jamais	1 621	59 %
Total	2 752	100 %

Enfin, depuis cette reprise d'emploi, est-ce que vous avez changé de poste au sein de la même entreprise ?	Effectifs	%
Une fois	387	14 %
Plusieurs fois	399	15 %
Jamais	1 966	71 %
Total	2 752	100 %

⇒ Pour les femmes ayant changé de postes ou d'entreprises au moins une fois

Par rapport au premier emploi que vous avez repris après la naissance de <i>prénom enfant 1998</i> , celui que vous occupez actuellement correspond-il à ?	Effectifs	%
Un statut supérieur, vous avez plus de responsabilités	514	36 %
Un statut équivalent	453	32 %
Un statut inférieur	84	6 %
Ce n'est pas comparable	361	26 %
Non renseigné	1	0 %
Total	1 413	100 %

Enfin, votre niveau de salaire est-il ?	Effectifs	%
Beaucoup plus élevé	186	13 %
Un peu plus élevé	559	40 %
Comparable	402	28 %
Un peu plus faible	155	11 %
Beaucoup plus faible	111	8 %
Non renseigné	1	< 1 %
Total	1 413	100 %

⇒ *Pour les femmes vivant en couple au moment de l'enquête*

Depuis la naissance de l'enfant en 1998 et aujourd'hui avez-vous connu des périodes pendant lesquelles	Effectifs	%
Votre conjoint était au chômage		
Oui	526	22 %
Non	1 821	78 %
Votre conjoint ne travaillait pas pour une autre raison		
Oui	335	14 %
Non	2 012	86 %
Total	2 347	100 %

⇒ *Pour toutes les femmes interrogées*

Depuis la naissance de votre dernier enfant, avez-vous obtenu un ou des diplômes ?	Effectifs	%
Oui	489	16 %
Oui, mais vous n'avez pas obtenu de nouveau diplôme	62	2 %
Non	2 454	82 %
Total	3 005	100 %

Attention :

Les questions, n'apparaissant pas dans le questionnaire, n'ont en fait pas été posées aux femmes interrogées.

Remarques :

Les caractères en italique correspondent à ceux qui ne sont pas lus par l'enquêteur

- Les questions surlignées en vert sont celles qui pourraient ne pas figurer dans la version finale
- En commentaire, des explications sur les choix effectués pour certaines questions
- Les questions qui sont reprises d'autres enquêtes sont indiquées

A) la situation actuelle

Bonjour, je suis ... du CREDOC. Je vous appelle à la demande de la CNAF, la Caisse Nationale Des Allocations Familiales, pour laquelle le CREDOC réalise une étude sur les trajectoires professionnelles et familiales des mères d'enfant de 12 ans. Vous avez reçu un courrier à ce sujet au cours du mois d'Octobre. Acceptez-vous de répondre à ce questionnaire ? Il dure environ 20 minutes.

Accepte..... 1
Refus..... 2
Rendez-vous..... 3

Pour commencer ce questionnaire, je vais vous interroger sur votre situation professionnelle et familiale.

👉 Q1 Combien avez-vous d'enfants ?

Enquêteur Il s'agit de tous les enfants de la personne interrogée, même s'ils ne vivent plus avec elle. Ne pas compter les enfants du conjoint qui vivraient dans le foyer.

..... |_|_| enfants

👉 Q2 Combien d'entre eux vivent à votre domicile ?

Enquêteur Il s'agit de tous les enfants de la personne interrogée qui vivent avec elle. Ne pas compter les enfants du conjoint qui vivraient dans le foyer.

..... |_|_| enfants

👉 Q3 Comment s'appelle votre enfant né en 1998 ? (prénom enfant 1998)

Enquêteur Si jumeaux, noter les deux prénoms

.....

👉 Q7 Actuellement, vivez-vous en couple ?

Oui 1
Non..... 2

👉 Q8 Si oui, depuis combien de temps vivez-vous avec votre conjoint actuel ?

Enquêteur Si moins d'un an, noter 0

..... |_|_| ans

👉 Q9 Si depuis moins de 12 ans ou si vit seule. A la naissance de prénom enfant 1998, viviez-vous ?

Seule 1
Ou en couple..... 2

☞ Q10 Si depuis moins de 12 ans ou si vit seule. Et à la naissance de votre premier enfant, viviez-vous ?

- Seule 1
Ou en couple..... 2

☞ Q11 Si depuis moins de 12 ans et vit en couple : depuis la naissance de prénom enfant 1998, avez-vous connu des périodes pendant lesquelles vous avez vécu seule, sans conjoint ?

- Oui, une..... 1
Oui, plusieurs 2
Non, vous avez toujours vécu en couple 3

☞ Q12 Si vit seule, depuis combien de temps vivez-vous seule ?

Enquêteur Si moins d'un an, noter 0

..... |_|_| ans

☞ Q13 Actuellement, quelle est votre situation par rapport à l'emploi ? Est-ce que vous

Travaillez (ou êtes en congé maladie de moins de 6 mois, ou en congé payé)..... 1

Passez à Q 18

Etes en formation, sans contrat de travail 2

Etes au chômage (indemnisé ou non)..... 3

Etes au foyer 4

Etes à la retraite ou en pré retraite..... 5

Etes en invalidité, en congé longue maladie 6

Etes dans une autre situation, précisez..... 7

Pour les personnes qui ne travaillent pas (réponses 2 à 7 de Q13)

☞ Q16 Depuis la naissance de prénom enfant 1998, avez-vous déjà travaillé ?

Oui 1

Non..... 2

Passez à Q34

☞ Q17 Si oui, en quelle année avez-vous quitté le dernier emploi que vous avez occupé ?

..... |_|_|_|

Passez à Q34

Pour les personnes qui travaillent

☞ Q18 Quel est l'intitulé exact de votre profession ?

Enquêteur Si fonction publique, bien faire préciser la catégorie (A, B, C ou D)

.....

☞ **Q19 Quel est votre contrat de travail ? Vous êtes en**

Enquêteur Si plusieurs contrats de travail car plusieurs employeurs, noter le contrat le plus stable

- CDI ou titulaire de la fonction publique..... 1
- Salarié avec un autre contrat 2
- A votre compte ou dirigeant d'entreprise 3

☞ **Q20 Si à son compte ou dirigeant d'entreprise. Etiez-vous déjà à votre compte ou dirigeant d'entreprise**

- A la naissance de votre premier enfant oui non
- A la naissance de *prénom* enfant 1998..... oui non

☞ **Q21 Travaillez-vous**

Enquêteur Si plusieurs employeurs, il s'agit du temps de travail cumulé

- à temps plein 1
- ou à temps partiel 2

Passez à Q 24a

☞ **Q22 Si temps partiel. A quel pourcentage d'un temps plein correspond votre temps partiel ?**

Enquêteur Si plusieurs employeurs, il s'agit du temps de travail cumulé

- 50 % ou moins 1
- Entre 51 % et 80 % 2
- Plus de 80 % 3

☞ **Q23 Est-ce que vous souhaitez travailler davantage ?**

- Oui 1
- Non..... 2
- Ne sait pas..... 3

☞ **Q24a Avez-vous plusieurs employeurs différents ?**

- Oui, précisez combien..... 1
- Non, un seul employeur..... 2

☞ **Q24 (Si plusieurs employeurs : les questions suivantes portent sur celui pour lequel vous travaillez le plus). Votre employeur est-il ?**

Enquêteur Si plusieurs employeurs et même temps de travail pour chacun, prendre l'employeur du contrat le plus stable, et si même contrat, le plus ancien

- La fonction publique..... 1
- Une entreprise du secteur public (La Poste, EDF-GDF,) 2
- Une entreprise du secteur privé ou une association 3
- Un particulier ou plusieurs particuliers 4

- ↻ **Q25 Travaillez-vous dans un secteur d'activité très féminine, comme le textile, l'éducation, le social, la santé, la banque ou l'immobilier ?**
- Oui 1
 Non 2
 Ne sait pas 3

- ↻ **Q26 Quelle est la taille de votre établissement ? Il compte :**
Enquêteur Si ne sait pas, coder les deux tranches entre lesquelles la personne hésite. Il s'agit de la taille de l'établissement et non de l'entreprise

- Moins de 10 salariés 1
 Entre 10 et moins de 100 salariés 2
 De 100 salariés ou plus 3
 NSP 4

- ↻ **Q27 Travaillez-vous déjà chez cet employeur ?**

- A la naissance de votre premier enfant oui non
 A la naissance de *prénom enfant 1998* oui non

- ↻ **Q28 Travaillez-vous à d'autres horaires que le lundi au vendredi de 8 heures à 19 heures ?**

- Régulièrement 1
 Occasionnellement 2
 Jamais 3

- ↻ **Q30 Dans votre entreprise, est-ce qu'il est mal perçu qu'une femme demande ?**

1 – Oui ; 2 – Non ; 3 - Cela n'arrive jamais

- Des aménagements d'horaires 1 2 3
 Un congé parental 1 2 3

- ↻ **Q31 Dans l'exercice de cet emploi, avez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ?**

- Non, aucun 1
 Oui, moins de 10 personnes 2
 Oui, plus de 10 personnes 3

- ↻ **Q32 Quel est votre salaire mensuel net ? (celui qui est versé sur votre compte bancaire)**

Enquêteur si variable, prendre une moyenne. Inclure les primes, les intéressements, treizième mois, ... Si la personne interrogée cite directement un montant, le coder sans citer les items

- Moins de 1 000 euros nets par mois 1
 Entre 1 000 et moins de 1 500 euros 2
 Entre 1 500 et moins de 2 000 euros 3
 Entre 2 000 et moins de 3 000 euros 4
 Plus de 3 000 euros nets par mois 5
 Refuse de répondre 6
 Ne sait pas 7

↪ **Q33 Lorsque vous avez accepté cet emploi, quels étaient les critères importants pour vous ? (ordre aléatoire)**

	En premier	En deuxième
Les horaires ou la proximité de votre domicile.....	1	
Le salaire	2	
Les perspectives de carrière.....	3	
L'intérêt du travail.....	4	
Vous n'avez pas eu le choix.....	5	
Ne sait pas	6	
Rien de tout cela.....	7	

Pour les personnes qui vivent seules, passez à Q39

↪ **Q34 Votre conjoint travaille-t-il ?**

Oui	1
Non.....	2

↪ **Q35 Quel est l'intitulé exact de sa profession ?**

.....

↪ **Q36 Est-ce qu'il lui arrive**

1 – Souvent ; 2 - De temps en temps ; 3 - Rarement ou Jamais

De travailler plus de 40 heures par semaine 1 2 3

↪ **Q37 Pour les femmes qui travaillent et dont le conjoint travaille : Son niveau de salaire est-il ?**

Plus élevé que le vôtre	1
Equivalent.....	2
Plus faible que le vôtre.....	3

↪ **Q38 Actuellement, qui se charge de :**

**1 - Plutôt vous ; 2 - Plutôt votre conjoint ; 3 - Autant vous que votre conjoint ;
 4 - Ne sait plus, non concernée**

De faire les repas du soir.....	1	2	3	4
De payer les factures et tenir les comptes	1	2	3	4
De garder vos enfants quand ils sont malades.....	1	2	3	4
De les aider à faire leurs devoirs.....	1	2	3	4

B) l'arrivée du premier enfant et les trajectoires avant l'arrivée de l'enfant

Nous allons maintenant parler de votre situation avant l'arrivée de votre premier enfant, et pour commencer, de la fin de vos études.

↳ Q39 Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu avant l'arrivée de votre premier enfant ?

- Aucun diplôme ou le BEPC 1
- CAP ou BEP 2
- Baccalauréat..... 3
- Diplôme de niveau bac à bac +4..... 4
- Diplôme de niveau bac +5 ou plus..... 5
- Autre, précisez..... 6

↳ Q40 En quelle année avez-vous terminé vos études ?

Enquêteur Il s'agit des études initiales

..... | _ | _ | _ | _ |

Pour les femmes qui travaillaient chez le même employeur qu'au moment de l'enquête, passez à Q51a

↳ Q42 Lorsque vous attendiez votre premier enfant, quelle était votre situation par rapport à l'emploi ?

Enquêteur situation avant un éventuel congé maternité

- Vous travailliez (y compris en alternance)..... 1
- Vous étiez étudiante, ou en formation (sans contrat de travail) 2
- Vous étiez au chômage (indemnisé ou non)..... 3
- Vous étiez au foyer 4
- Vous étiez en invalidité, en congé longue maladie 5
- Vous étiez dans une autre situation, précisez..... 6

Passez à Q47

Si ne travaillait pas

↳ Q43 Recherchez-vous un emploi ?

- Oui 1
- Non..... 2
- Ne se souvient plus..... 3

↳ Q44 **Si oui : dans l'emploi que vous recherchez, quel était le plus important pour vous ? + aléa**

**En premier
En deuxième**

Les horaires ou la proximité de votre domicile.....	1
Le salaire	2
Les perspectives de carrière.....	3
L'intérêt du travail.....	4
Vous n'avez pas eu le choix.....	5
Ne sait pas	6
Rien de tout cela.....	7

↳ Q45 **Aviez-vous travaillé depuis la fin de vos études ?**

Oui	1
Non.....	2

↳ Q46 **Si oui : les questions suivantes portent sur le dernier emploi que vous avez occupé avant la naissance de votre aîné. En quelle année s'est terminé cet emploi**

..... 19|_|_|

Si travaillait ou avait travaillé

↳ Q48 **Quel était votre contrat de travail ?**

Enquêteur Si plusieurs contrats de travail car plusieurs employeurs, noter le plus stable

CDI ou titulaire de la fonction publique.....	1
Salarié avec un autre contrat	2
A votre compte ou dirigeant d'entreprise	3

↳ Q49a **Aviez-vous plusieurs employeurs ?**

Oui, précisez combien.....	1
Non, un seul employeur.....	2

↳ Q49 **(si plusieurs employeurs : les questions suivantes portent sur celui pour lequel vous travailliez le plus). Votre employeur était-il ?**

Enquêteur Si plusieurs employeurs et même temps de travail pour chacun, prendre l'employeur du contrat le plus stable et si même contrat, le plus ancien

La fonction publique.....	1
Une entreprise du secteur public (La Poste, EDF-GDF,)	2
Une entreprise du secteur privé ou une association	3
Un particulier ou plusieurs particuliers	4

↳ **Q50 Quelle était la taille de votre établissement ? Il comptait**

Enquêteur Si ne sait pas, coder les deux tranches entre lesquelles la personne hésite.

Il s'agit de la taille de l'établissement et non de l'entreprise

- Moins de 10 salariés 1
- Entre 10 et moins de 100 salariés 2
- De 100 salariés ou plus 3
- NSP 4

↳ **Q51a Pour les femmes chez le même employeur. Lorsque vous attendiez votre premier enfant, est-ce que votre temps de travail était exactement le même que maintenant ?**

- Oui 1
- Non 2

Passez à Q54

↳ **Q51 Est-ce que vous travailliez**

Enquêteur Si plusieurs employeurs, il s'agit du temps de travail cumulé

- A temps plein 1
- A temps partiel 2

↳ **Q52 Si temps partiel. A quel pourcentage d'un temps plein correspondait votre temps partiel ?**

Enquêteur Si plusieurs employeurs, il s'agit du temps de travail cumulé

- 50 % ou moins 1
- Entre 51 % et 80 % 2
- Plus de 80 % 3

↳ **Q53 Si à temps partiel. Auriez-vous souhaité travailler davantage ?**

- Oui 1
- Non 2
- Ne se souvient plus 3

↳ **Q54 Dans l'exercice de cet emploi, aviez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ?**

- Non, aucun 1
- Oui, moins de 10 personnes 2
- Oui, plus de 10 personnes 3

*Pour les femmes chez le même employeur qu'à la date de l'enquête,
passez à Q59*

↳ Q56 Dans votre entreprise, est-ce qu'il était mal perçu qu'une femme demande ?
1 - Oui ; 2 - Non ; 3 - Cela n'arrive jamais

Des aménagements d'horaires.....	1	2	3
Un congé parental	1	2	3

↳ Q57 Lorsque vous avez accepté cet emploi, quels étaient les critères importants pour vous ? + *alea*

	En premier	En deuxième
Les horaires ou la proximité de votre domicile.....	1	
Le salaire	2	
Les perspectives de carrière.....	3	
L'intérêt du travail.....	4	
Vous n'avez pas eu le choix.....	5	
Ne sait pas.....	6	
Rien de tout cela.....	7	

↳ Q58 Pour les personnes qui n'étaient pas en CDI : entre la fin de vos études et la naissance de votre premier enfant, aviez-vous eu un CDI ?

Oui	1
Non.....	2
Ne se souvient plus.....	3

Si ne vivait pas en couple à la naissance du premier enfant, passez à Q64

↳ Q59 Votre conjoint travaillait-il ?

Oui	1
Non.....	2
Ne se souvient plus.....	3

↳ Q60 Si ce n'est pas le même conjoint qu'au moment de l'enquête, ou si ne travaillait pas au moment de l'enquête Quel était l'intitulé exact de sa profession ?

.....
.....

↳ Q61 Est-ce qu'il lui arrivait :

1 - Souvent ; 2 - De temps en temps ; 3 - Rarement ou Jamais ; 4 - Ne se souvient plus

De travailler plus de 40 heures par semaine	1	2	3	4
---	---	---	---	---

☞ **Q62 Pour les femmes qui travaillaient et dont le conjoint travaillait : Son niveau de salaire était-il ?**

- Plus élevé que le vôtre 1
 Equivalent..... 2
 Plus faible que le vôtre..... 3
 Ne se souvient plus 4

☞ **Q63 Avant la naissance de votre premier enfant, qui se chargeait ?**

**1 - Plutôt vous ; 2 - Plutôt votre conjoint ; 3 - Autant vous que votre conjoint ;
 4 - Ne sait plus, non concernée**

- De faire le repas du soir 1 2 3 4
 De payer les factures et tenir les comptes 1 2 3 4

C) Les modes de garde des premiers enfants

Nous allons maintenant parler des modes de garde de votre / vos

- Premier enfant *si deux enfants*
 Deux premiers enfants *si trois enfants*
 Trois premiers enfants *si quatre enfants ...*

Attention, les questions ne portent pour l'instant que sur votre premier (vos premiers) enfant(s), et non sur la naissance de ... prénom enfant 1998

Si deux enfants en tout, et était au foyer à la naissance du premier, passez à Q72
Si deux en tout, et était au chômage à la naissance du premier, ne posez que le 5^{ème} item de la Q66

☞ **Q64 Si plus de deux enfants et étaient au foyer à la naissance du premier : vous m'aviez dit que vous ne travailliez pas lorsque vous attendiez votre aîné. Est-ce que vous aviez ensuite repris un emploi avant la naissance du deuxième si trois enfants, du troisième si quatre enfants ?**

- Oui 1
 Non..... 2

Passez à Q72

☞ **Q66 Est-ce que suite, à la naissance de votre premier enfant / l'un de vos deux premiers, ..., et en dehors de votre congé maternité ou de vos congés payés....**

Enquêteur Pour l'instant, on n'évoque pas ici l'enfant né en 1998

- Vous avez diminué votre temps de travail, oui non
 Vous êtes restée au même temps de travail,
 Mais vous avez modifié vos horaires oui non
 Vous avez interrompu votre activité professionnelle oui non
 Vous avez changé d'emploi ou de poste..... oui non
 Vous avez interrompu une recherche d'emploi en cours..... oui non

↳ **Q67 Pour les femmes qui n'ont pas diminué leur temps de travail, ni interrompu leur activité professionnelle. Auriez-vous souhaité ?**

Diminuer votre temps de travail à la naissance de vos

premiers enfants oui non NSP

Vous arrêtez de travailler ? oui non NSP

Si a diminué le temps de travail, a interrompu son activité professionnelle ou sa recherche d'emploi.

↳ **Q68 Si au moins trois enfants. Pour quel(s) enfant(s) avez-vous**

Diminué votre temps de travail ?.....1^{er} 2^{ème} 3^{ème}

Interrompu votre activité professionnelle ou votre recherche

d'emploi1^{er} 2^{ème} 3^{ème}

↳ **Q68b Pour toutes les femmes ayant diminué leur temps de travail : lorsque vous avez diminué votre temps de travail, était-ce dans le cadre d'un temps partiel ?**

Oui 1

Non 2

↳ **Q69 Si oui à la question précédente ou a interrompu son activité. Etait-ce dans le cadre d'un congé parental ?**

Pour les femmes qui travaillaient : qui vous permettait d'être certaine d'être réintégrée dans votre entreprise au même niveau de salaire

Pour celles ayant réduit leur activité : qui vous permettait d'être certaine de pouvoir retravailler au même temps de travail qu'avant

pour les femmes qui étaient en recherche d'emploi : qui vous permettaient de bénéficier de nouveau de vos droits au chômage à l'issue de ce congé

Oui 1

Non 2

Ne sait pas 3

↳ **Q70 Pour les femmes pour lesquelles la réduction d'activité a eu lieu pour l'enfant de rang 2 ou plus : avez-vous bénéficié de l'APE, l'Allocation Parentale d'Éducation ? C'est une allocation qui a pu vous être versée par la Caf parce que vous avez cessé ou réduit votre activité pour vous occuper de votre enfant**

Oui 1

Non 2

Ne sait pas 3

↳ **Q71 Pour toutes les femmes ayant réduit ou interrompu leur activité. Quelles sont les deux raisons principales pour lesquelles vous avez interrompu ou réduit votre activité ?**

1 - En premier ; 2 - En deuxième

C'était la solution la plus intéressante financièrement	1	2
Il n'y a avait pas d'autre solution, par exemple pas de mode de garde disponible	1	2
C'était trop compliqué pour votre organisation de continuer	1	2
à travailler (de conserver le même temps de travail)		
C'était la meilleure solution pour vos enfants.....	1	2
Pas d'autre raison.....	1	2

D) l'emploi occupé à l'arrivée de l'enfant de 12 ans

Nous allons maintenant parler de la naissance de..... (*Prénom enfant 1998*)

↳ **Q72 Lorsque vous attendiez prénom enfant 1998, quelle était votre situation par rapport au travail ?**

Enquêteur Il s'agit de la situation avant le congé maternité

Vous travailliez (y compris en alternance).....	1
Vous étiez en congé parental	2
Vous étiez étudiante, ou en formation (sans contrat de travail)	3
Vous étiez au chômage.....	4
Vous étiez au foyer	5
Vous étiez en invalidité, en congé longue maladie	6
Vous étiez dans une autre situation, précisez.....	7

↳ **Q73 Pour les femmes qui ne travaillaient pas et qui travaillaient à la naissance de leur aîné : depuis combien de temps étiez-vous (en congé parental, au chômage, au foyer) ?**

Moins d'un an.....	1
De un an à moins de trois ans	2
Trois ans ou plus.....	3
Ne se souvient plus.....	4

Pour les femmes qui travaillaient

Si même employeur qu'au moment de l'enquête, passez à Q84a

↳ **Q75 Le poste que vous occupiez à la naissance de prénom enfant 1998 était-il le même que lorsque vous attendiez votre premier enfant ?**

Oui	1
Non.....	2

↪ **Q84a Pour les femmes chez le même employeur qu'au moment de l'enquête ou qu'à la naissance du premier, lorsque vous attendiez prénom enfant 1998, est-ce que votre temps de travail était exactement le même que maintenant (si même employeur que maintenant), que lorsque vous attendiez votre aîné (si même employeur pour l'aîné) ?**

Oui 1
 Non 2

Passez à Q88

↪ **Q84 Pour toutes celles qui travaillaient à la naissance du dernier. Est-ce que vous travailliez ?**

Enquêteur Si plusieurs employeurs, il s'agit du temps de travail cumulé

A temps plein..... 1
 A temps partiel..... 2

Passez à Q 88

↪ **Q85 Auriez-vous souhaité travailler davantage ?**

Oui 1
 Non 2
 Ne se souvient plus..... 3

↪ **Q86 A quel pourcentage d'un temps plein correspondait votre temps partiel ?**

Enquêteur Si plusieurs employeurs, il s'agit du temps de travail cumulé

50 % ou moins 1
 Entre 51 % et 80 % 2
 Plus de 80 % 3

↪ **Q87 Depuis combien de temps travaillez-vous à ce temps de travail ?**

Moins d'un an..... 1
 De un an à moins de trois ans 2
 Trois ans ou plus..... 3
 Ne se souvient plus..... 4

↪ **Q88 Travaillez-vous à d'autres horaires que le lundi au vendredi de 8 heures à 19 heures ?**

Régulièrement..... 1
 Occasionnellement..... 2
 Jamais..... 3

↳ **Q89 Dans l'exercice de cet emploi, aviez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ?**

Moins de 10 salariés	1
Entre 10 et moins de 100 salariés	2
De 100 salariés ou plus.....	3
NSP.....	4

Si vivait en couple à la naissance du dernier

↳ **Q90 Votre conjoint travaillait-il ?**

Oui	1
Non.....	2
Ne se souvient plus.....	3

↳ **Q91 Si ce n'est pas le même conjoint qu'au moment de l'enquête, ou si ne travaillait pas au moment de l'enquête, quel était l'intitulé exact de sa profession ?**

.....
.....

↳ **Q92 Est-ce qu'il lui arrivait**

1 – Souvent ; 2 - De temps en temps ; 3 - Rarement ou Jamais ; 4 - Ne se souvient plus

De travailler plus de 40 heures par semaine	1	2	3	4
---	---	---	---	---

↳ **Q93 Pour les femmes qui travaillaient et dont le conjoint travaillait : Son niveau de salaire était-il ?**

Plus élevé que le vôtre	1
Equivalent.....	2
Plus faible que le vôtre.....	3
Ne se souvient plus.....	4

↳ **Q94 Lorsque vous attendiez *prénom enfant 1998*, qui se chargeait**

**1 - Plutôt vous ; 2 - Plutôt votre conjoint ; 3 - Autant vous que votre conjoint ;
4 - Ne sait plus, non concernée**

De faire les repas du soir.....	1	2	3	4
De payer les factures et tenir les comptes	1	2	3	4
Garder vos (votre) aîné(s) quand ils étaient malades.....	1	2	3	4
De les aider à faire leurs devoirs.....	1	2	3	4

E) les modes de garde de l'enfant de 12 ans

Nous allons maintenant évoquer votre situation après la naissance *de prénom enfant 1998*

↳ Q97 Après la naissance de prénom enfant 1998, au cours de ses 6 premiers mois, est-ce que ?

- Si travaillait avant la naissance* : Vous avez recommencé à travailler..... 1
- Si ne travaillait pas avant la naissance* Vous avez repris un emploi..... 2
- Vous avez cherché un travail 3
- Vous êtes restée au foyer..... 4

Pour les femmes qui ont repris un emploi,

↳ Q98 L'emploi que vous avez repris après votre congé maternité, était-il un emploi

- A temps plein..... 1
- A temps partiel..... 2

↳ Q99 Si à temps partiel. A quel pourcentage d'un temps plein correspondait ce temps partiel ?

- 50 % ou moins 1
- Entre 51 % et 80 % 2
- Plus de 80 % 3

↳ Q100 Si a repris à temps plein ou à temps partiel est-ce qu'avant les trois ans de prénom enfant 1998 ? Vous

Enquêteur Bien insister sur le fait qu'il s'agit d'une modification avant les trois ans de l'enfant

- Vous vous êtes arrêtée de travailler..... oui non
- Si ne s'est pas arrêtée de travailler* : vous êtes passé à temps partiel..... oui non

↳ Q101 Si l'a réduite. A quel pourcentage d'un temps plein correspondait votre nouveau temps de travail ?

- 50 % ou moins 1
- Entre 51 % et 80 % 2
- Plus de 80 % 3

↳ Q102 Combien de temps après la naissance *de prénom enfant 1998*, avez-vous arrêté ou réduit votre activité ?

Enquêteur Si plus de 36 mois, revenir en arrière pour modifier la Q100

.....|_|_| mois

Pour les femmes restées au foyer, ou ayant réduit ou ensuite interrompu leur activité professionnelle

↪ **Q103 Vous êtes restée au foyer / vous avez travaillé à temps partiel. Etait-ce dans le cadre d'un congé parental ?**

Pour les femmes qui travaillaient : qui vous permettait d'être certaine d'être réintégrée dans votre entreprise au même niveau de salaire

Pour celles ayant réduit leur activité : qui vous permettait d'être certaine de pouvoir reprendre un temps de travail plus important

Pour les femmes qui étaient en recherche d'emploi : qui vous permettaient de bénéficier de nouveau de vos droits au chômage à l'issue de ce congé.

Oui 1
Non..... 2
Ne sait pas..... 3

↪ **Q104 Avez-vous bénéficié de l'APE, l'Allocation Parentale d'Education ? C'est une allocation qui a pu vous être versée par la Caf parce que vous avez cessé ou réduit votre activité pour vous occuper de votre enfant**

Oui 1
Non..... 2
Ne sait pas..... 3

↪ **Q105 A quel moment avez-vous décidé de réduire / d'interrompre votre activité professionnelle pour vous occuper de... Est-ce que**

C'était prévu avant votre grossesse 1
Vous l'avez décidé alors que vous étiez enceinte..... 2
Vous l'avez décidé après la naissance 3

↪ **Q106 Pour toutes les femmes ayant réduit ou interrompu leur activité Quelles sont les deux raisons principales pour lesquelles vous avez interrompu ou réduit votre activité ?**

1 - En premier ; 2 - En deuxième

C'était la solution la plus intéressante financièrement 1 2
Il n'y avait pas d'autre solution, par exemple pas de mode de garde disponible..... 1 2
C'était trop compliqué pour votre organisation de continuer 1 2
à travailler (de conserver le même temps de travail)
C'était la meilleure solution pour vos enfants..... 1 2
Pas d'autre raison..... 1 2

↪ **Q107 Pour les femmes au foyer. Aviez-vous fait des démarches pour connaître les modes de garde existant autour de chez vous ?**

Oui 1
Non..... 2
Ne se souvient plus 3

Pour les femmes qui travaillent (y compris à temps partiel)

☛ **Q108 Si travaillait avant la naissance** Lorsque vous avez repris le travail après la naissance de *prénom enfant 1998*, est-ce que vous avez, modifié vos horaires de travail

Oui 1
Non..... 2

☛ **Q109 Avez-vous envisagé de**

Vous arrêtez de travailler pour garder *prénom enfant 1998* oui non NSP
Ou de réduire votre temps de travail ? oui non NSP

☛ **Q110 Vous ne l'avez pas fait**

Pour des raisons financières uniquement 1
Par choix, vous préférez avoir une activité professionnelle 2

☛ **Q111 Lorsque vous travailliez, qui gardait principalement *prénom enfant 1998* ?**

Enquêteur Ne pas citer

Votre conjoint 1
Ses grands-parents ou d'autres membres de la famille 2
Une assistante maternelle..... 3
Une crèche ou une autres structure collective..... 4
Une garde à domicile..... 5
Gardé par la personne interrogée (travail à domicile, assistante maternelle)..... 6
Il était gardé autrement, précisez 7
Ne sait plus..... 8

D) la reprise d'emploi

☛ **Q112 Pour les femmes qui avaient repris un travail à temps partiel. Après la naissance de *prénom enfant 1998*, est-ce que**

Vous avez recommencé à travailler à temps plein..... 1
Vous avez augmenté votre temps de travail sans passer à temps plein 2
Vous êtes resté au même temps de travail..... 3

☛ **Q113 Si a repris à temps plein en quelle année avez-vous recommencé à travailler à temps plein (augmenter votre temps de travail) ?**

..... |_|_|

Pour les femmes restées au foyer après la naissance de l'enfant

↳ Q114 Si travaille actuellement ou avait travaillé depuis la naissance : en quelle année avez-vous recommencé à travailler après la naissance de prénom enfant 1998 ?

..... | | |

↳ Q116 Pour les femmes qui ne travaillent pas actuellement et qui ont déclaré ne pas avoir travaillé depuis la naissance du dernier. Depuis la naissance de prénom enfant 1998, avez-vous essayé de trouver un emploi ?

Oui 1

Non..... 2

↳ Q117 Si oui. Quelle est la proposition qui convient alors le mieux à votre situation ?

Vous n'avez pas trouvé du tout d'emploi 1

Vous avez trouvé des emplois, mais qui ne vous intéressaient pas..... 2

Les emplois que l'on vous a proposés étaient trop compliqués pour votre organisation familiale..... 3

Autres, précisez 4

Pour les femmes qui travaillent (qui ont repris un emploi après s'être arrêté ou qui ont repris après leur congé maternité) et qui travaillaient avant la naissance

↳ **Q118 Cet emploi était-il ?**

Exactement le même que celui que vous occupiez avant de vous arrêter de travailler1

Passez à Q 123a

Vous étiez dans la même entreprise, avec un poste différent 2

Vous avez changé d'entreprise 3

↳ **Q119 Et correspondait-il à des horaires**

Plus compatibles avec votre organisation familiale 1

Moins compatibles avec votre organisation familiale 2

Ni l'un ni l'autre 3

↳ **Q120 Correspondait-il à**

Un statut supérieur, vous avez plus de responsabilités, ou un statut hiérarchiquement plus élevé 1

Un statut équivalent..... 2

Un statut inférieur 3

Ce n'est pas comparable..... 4

↳ **Q121 Enfin, votre niveau de salaire était**

Beaucoup plus élevé..... 1

Un peu plus élevé..... 2

Comparable..... 3

Un peu plus faible 4

Beaucoup plus faible..... 5

↳ **Q122 Dans l'exercice de cet emploi, aviez-vous un ou plusieurs salariés sous vos ordres ?**

Moins de 10 salariés 1

Entre 10 et moins de 100 salariés 2

De 100 salariés ou plus..... 3

NSP 4

Pour toutes les femmes qui travaillent et qui n'avaient pas repris après le congé maternité

↳ **Q123a Pour les femmes au même poste qu'avant la naissance du dernier. Est-ce que votre temps de travail était exactement le même qu'avant la naissance de prénom enfant 1998 ?**

Oui 1

Passez à Q133

Non..... 2

Dossier d'études
↳ **Q123 Est-ce que vous travailliez**

N° 147 – 2011

Enquêteur Si plusieurs employeurs, il s'agit du temps de travail cumulé

256

A temps plein..... 1

Passez à Q 126

À temps partiel..... 2

↳ Q124 Auriez-vous souhaité travailler davantage ?

- Oui 1
Non..... 2
Ne se souvient plus..... 2

↳ Q125 A quel pourcentage d'un temps plein correspondait votre temps partiel ?

Enquêteur Si plusieurs employeurs, il s'agit du temps de travail cumulé

- 50% ou moins 1
Entre 51% et 80% 2
Plus de 80% 3

Pour les femmes n'ayant pas changé d'entreprise passez à Q 133

↳ Q126 L'entreprise était alors la même que celle dans laquelle vous travaillez actuellement ?

- Oui 1

Passez à Q133

- Non.....2

↳ Q128 Quel était votre contrat de travail ?

- CDI ou titulaire de la fonction publique..... 1
Salarié avec un autre contrat 2
À votre compte ou dirigeant d'entreprise.....

↳ Q128a Aviez-vous plusieurs employeurs différents ?

- Oui, précisez combien..... 1*
Non, un seul employeur..... 2

↳ Q129 (Si plusieurs employeurs : les questions suivantes portent sur celui pour lequel vous travailliez le plus.) votre employeur était

Enquêteur Si plusieurs employeurs et même temps de travail pour chacun, prendre l'employeur du contrat le plus stable et si même contrat, le plus ancien

- La fonction publique..... 1
Une entreprise du secteur public (La Poste, EDF-GDF,)..... 2
Une entreprise du secteur privé ou une association3

↪ **Q130 Quelle était la taille de votre établissement ? Il comptait**

Enquêteur Si ne sait pas, coder les deux tranches entre lesquelles la personne hésite. Il s'agit de la taille de l'établissement et non de l'entreprise

- Entre 10 et moins de 100 salariés 2
De 100 salariés ou plus..... 3

↪ **Q131 Dans votre entreprise, est-ce qu'il était mal perçu qu'une femme demande ?
Un congé parental ?**

- Oui.....1
Non.....2
Cela n'arrive jamais.....3

↪ **Q132 Lorsque vous avez accepté cet emploi, quels étaient les critères les plus importants pour vous ? (aléa) En premier/En deuxième**

- Les horaires ou la proximité de votre domicile..... 1
Le salaire..... 2
Les perspectives de carrière..... 3
L'intérêt du travail..... 4
Vous n'avez pas eu le choix..... 5
Ne sait pas..... 6

E) les trajectoires entre les trois ans de l'enfant et la date de l'enquête

Pour terminer ce questionnaire, nous allons évoquer ce qui s'est passé depuis la naissance de prénom enfant 1998, et aujourd'hui

Pour les femmes qui n'ont pas repris après la naissance du dernier, passez à Q142

↳ **Q133 Comment s'est déroulée votre vie professionnelle depuis que vous avez repris un emploi après la naissance de prénom enfant 1998 et aujourd'hui**

- Vous avez travaillé pratiquement sans interruption 1
- Vous avez alterné des périodes où vous avez travaillé et d'autres où vous n'avez pas travaillé 2
- Vous avez surtout été au chômage ou inactive..... 3
- Autre, précisez..... 4
- Ne sait pas..... 5

↳ **Q134 Depuis cette reprise d'emploi, est-ce que vous avez connu des périodes de chômage**

- Oui, une 1
- Oui, plusieurs 2
- Non 3

↳ **Q135 Depuis cette reprise d'emploi, est-ce que vous avez changé d'entreprises**

- Une fois..... 1
- Plusieurs fois..... 2
- Jamais..... 3

↳ **Q136 Et enfin, depuis cette reprise d'emploi, est-ce que vous avez changé de poste sein de la même entreprise**

- Une fois..... 1
- Plusieurs fois..... 2
- Jamais..... 3

↳ **Q137 Par rapport au premier emploi que vous avez repris après la naissance de prénom enfant 1998, celui que vous occupez actuellement correspond-il à des horaires**

- Plus compatibles avec votre organisation familiale 1
- Moins compatibles avec votre organisation familiale 2
- Ni l'un ni l'autre 3

↪ **Q138 Correspond-il à**

Un statut supérieur, vous avez plus de responsabilités ou un statut hiérarchiquement plus élevé qu'aujourd'hui	1
Un statut équivalent.....	2
Un statut inférieur	3
Ce n'est pas comparable	4

↪ **Q139 Enfin, votre niveau de salaire est**

Beaucoup plus élevé.....	1
Un peu plus élevé.....	2
Comparable.....	3
Un peu plus faible	4
Beaucoup plus faible.....	5

↪ **Q142 Depuis la naissance de *prénom enfant 1998* et aujourd'hui, avez-vous connu des périodes pendant lesquelles :**

Votre conjoint était au chômage.....	oui	non
Votre conjoint ne travaillait pas pour une autre raison	oui	non

↪ **Q143 Toujours pendant cette période, avez-vous obtenu un diplôme**

Oui.....	1
Non.....	2

↪ **Q145 Finalement, depuis que vous avez commencé à travailler, quels sont les événements qui ont eu un impact important sur votre vie professionnelle ?**

