

# Naissances et parcours professionnel des mères : rupture ou continuité ?

Ariane PAILHE (INED)  
Anne SOLAZ (INED)

*Version provisoire*

## Introduction

En France, la participation des mères ne cesse d'augmenter au fil des générations, et ce quel que soit le nombre d'enfants. De 1985 à 2002, le taux d'activité est ainsi passé de 72% à 84% pour les mères d'un enfant, de 66% à 80% pour celles de deux enfants et de 45% à 63% pour celles de trois enfants (OCDE, 2005). Cette progression s'observe également pour les mères d'enfants en bas âge. Pourtant, avec la généralisation en 1994 de l'allocation parentale d'éducation pour une deuxième naissance, la tendance à la progression de l'activité des femmes s'est retournée pour les mères de deux enfants dont l'un a moins de 3 ans (figure 1). Cette rupture de tendance montre qu'en France, comme dans d'autres pays européens (Gutiérrez-Domenech, 2005), les politiques publiques affectent les trajectoires professionnelles des mères. Elle révèle que les problèmes de garde et son coût rendent lourde la conciliation famille-travail pour certaines catégories de mères de jeunes enfants. Une partie des mères préfèrent se retirer, au moins temporairement du marché du travail, tandis que les profils d'activité des pères sont restés inchangés, malgré leur accès -de droit- aux prestations de politique familiale. Ce renversement de tendance met aussi en évidence que les naissances sont des moments charnière dans la carrière professionnelle des femmes, contrairement aux hommes (Pailhé, Solaz, 2006). Ainsi, l'année suivant une naissance, 40% des mères qui travaillaient connaissent un ajustement professionnel lié à la naissance pour seulement 6% des pères. Au final, les parcours d'activité des femmes sont de moins en moins linéaires, et moins polarisés entre d'un côté les mères qui restent inactives et celles qui travaillent (Breton et Prioux, 2006).

Cet article s'intéresse aux naissances comme déclencheur de transitions professionnelles. Il offre une contribution empirique à la connaissance des parcours professionnels des femmes suite à une naissance et des facteurs les influençant<sup>1</sup>. Ce thème de recherche est central aux études de démographie économique, comme en témoigne le symposium que le *Journal of Population Economics* lui a consacré en 1996. Il importe en effet d'étudier les ruptures de parcours professionnel des femmes. Celles-ci peuvent conduire à des pertes de capital humain

---

<sup>1</sup> La littérature internationale s'intéresse souvent aux ajustements réalisés avant la naissance. En France, les femmes salariées et les agricultrices disposent toutes d'un congé de maternité d'une durée légale de 16 semaines, décomposées en un congé prénatal de 6 semaines et un congé postnatal de 10 semaines. Même si les interruptions d'activité peuvent être anticipées (Méda et al., 2003), elles sont souvent le fait de femmes en emploi précaire et demeurent minoritaires.

(Mincer & Ofek, 1982) qui réduisent les chances de retrouver un emploi par la suite<sup>2</sup>, engendrent des pertes futures en termes de revenus individuels (Meurs & Ponthieux, 2000), de perspectives d'avancement et, au final, de droits à la retraite (Bonnet et alii, 2006). Ces baisses de revenus peuvent également réduire le pouvoir de négociation des femmes au sein du couple<sup>3</sup>.

La littérature internationale foisonne sur ce thème. Les travaux se sont d'abord développés pour les pays anglo-saxons (par exemple, pour les Etats-Unis, Young, 1978, Joesch, 1994 ou Desai & Waite, 1991 ; pour le Royaume-Uni Dex and alii, 1998 ; pour l'Australie Baxter, 2001), puis les pays du Nord de l'Europe (pour la Suède voir Rösen & Sunström, 1996, pour la Norvège, Ellingsaeter & Rösen, 1996). Les travaux sont plus rares pour les pays du Sud de l'Europe (Adam, 1996 pour l'Espagne ; Del Boca pour l'Italie). Les analyses comparatives se développent (Gustafsson et alii, 1996 ; Gutiérrez-Domènech, 2003), dont l'une comprenant la France (Saurel-Cubizoleles et alii, 1999).

En revanche, peu d'études longitudinales se centrent sur les conséquences des naissances sur la participation à la sphère marchande en France<sup>4</sup>. Bonnet & Algava (2005) ont montré que la part des femmes s'interrompant pour élever un enfant diminue au fil des générations et s'élève avec la descendance finale. Cependant, l'extension de l'APE au deuxième enfant en 1994 a contre-balancé cette tendance en augmentant sensiblement le nombre de femmes s'arrêtant de travailler après une deuxième naissance (Piketty, 2005; Afssa, 1996, 1998). Enfin, avoir un jeune enfant favorise le retrait du marché du travail plutôt que le passage à temps partiel (Coutrot et alii, 1997).

Nous analyserons pour notre part les modes de réorganisation de la vie professionnelle suite à une naissance (interruption d'activité, passage à temps partiel, activité continue, etc.), la dynamique des retours à l'emploi, les modalités des retours (emploi à temps plein ou partiel, en emploi stable ou pas) et les facteurs associés aux décisions de retour. Quel est le poids respectif des caractéristiques individuelles, des caractéristiques de l'emploi avant la naissance et des politiques publiques sur les parcours post-naissance? La majorité des travaux empiriques sur l'effet des naissances se concentrent sur l'effet de la première, hormis Joesch (1994), ou pour la France, seulement de la deuxième lorsqu'ils analysent l'effet de la réforme de 1994. Nous nous intéressons aux ajustements de l'activité suite aux naissances de rang un, mais aussi deux et trois. Les modalités de retour à l'emploi varient en effet au fil des naissances. Bien sûr l'articulation entre emploi et parentalité devient plus difficile et les frais de garde sont plus élevés avec une progéniture plus nombreuse. En outre, la politique familiale française varie en fonction du rang de naissance. Contrairement à de nombreux travaux sur le thème, nous n'avons pas réduit notre analyse aux seules femmes travaillant avant la naissance, ce qui conduirait à un biais de sélection (Heckman, 1979), d'autant plus fort que le rang de naissance s'élève.

Nous exploitons pour ce travail les données de l'enquête Familles et employeurs (encadré 1), et en particulier les calendriers d'activité des mères de 20 à 49 ans, qui offrent des informations rétrospectives sur le parcours professionnel (encadré 2). Outre ce calendrier relativement détaillé, cette enquête a pour avantage de poser des questions supplémentaires sur la situation professionnelle des parents autour de la naissance. Des modèles de durées sont

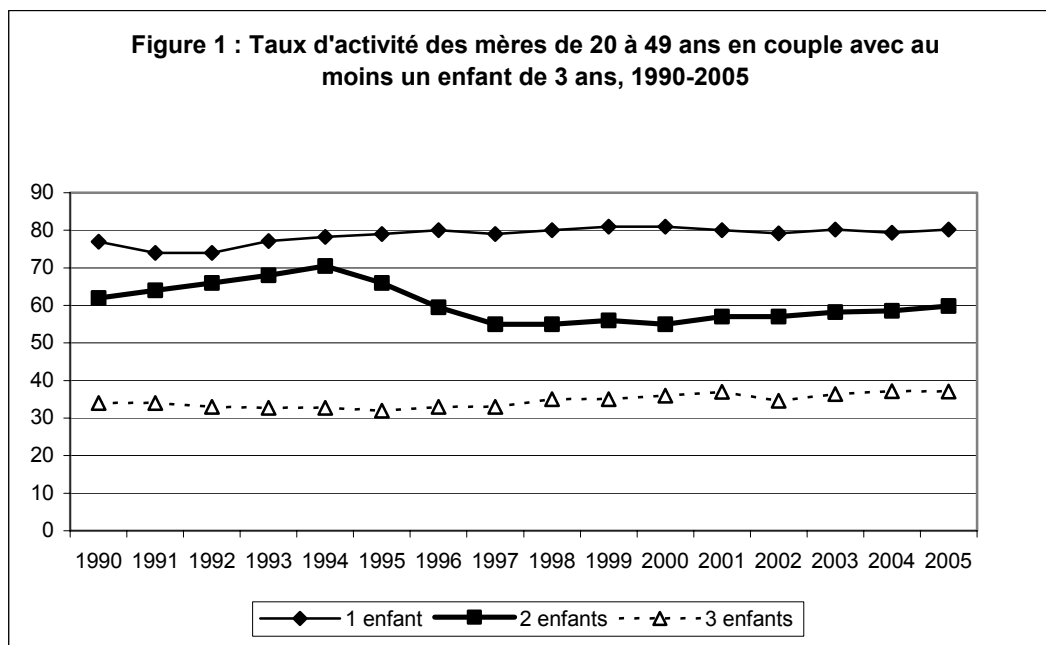
---

<sup>2</sup> Même s'il existe une garantie de droit de retrouver son emploi à l'issue du congé parental.

<sup>3</sup> D'autres arguments renvoient aux effets positifs des interruptions d'activité des mères. Par exemple, la littérature psychologique soutient que le bien être des enfants dépend du temps passé par la mère avec eux au cours de la petite enfance. Des travaux se développent cependant pour montrer que l'investissement des pères, et non seulement celui des mères importe dans le développement du bien être des enfants (Silverstein and Auerbach, 1999). Les effets pervers de l'emploi des pères sur le bien être des enfants ne sont pour l'instant pas évoqués dans la littérature économique!

<sup>4</sup> De nombreux travaux s'appuient sur des données en coupe instantanée qui ne montrent pas le poids des retraits d'activité suite à une naissance.

mis en œuvre : nous menons dans un premier temps des estimations non paramétriques, puis des estimations semi-paramétriques de Cox. Nous montrons dans un premier temps en quoi les naissances constituent des éléments de rupture dans les parcours professionnels des femmes. Nous analysons ensuite les facteurs jouant sur la reprise d'emploi et nous intéressons dans un dernier temps aux types d'emploi retrouvés.



Source : Enquêtes emploi, 1990-2005

### Encadré 1 : L'enquête « Familles & Employeurs »

<http://www-efe.ined.fr/>

L'enquête « Familles et employeurs », réalisée par l'Institut National d'Etudes Démographiques (INED), en partenariat avec l'INSEE, porte sur les interrelations entre la vie familiale et la vie professionnelle. Les objectifs principaux de l'enquête sont de dresser un constat de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle en France en 2005, du point de vue des individus et des employeurs, de mieux connaître l'organisation familiale, en la liant au contexte professionnel, et d'étudier les interactions entre conjoints et les comportements différenciés de genre. Elle vise à étudier dans quelle mesure les comportements conjugaux et familiaux peuvent être expliqués par les caractéristiques de l'établissement dans lequel on travaille.

C'est une enquête en deux volets : d'un côté, un volet individuel pour lequel 11 759 ménages (et 10 189 personnes) ont été sélectionnés, pour chaque ménage deux individus étant enquêtés sous condition d'éligibilité (sauf si le ménage ne contient qu'un individu) ; et de l'autre, un volet employeur où ce sont les établissements dans lesquelles travaillent les individus interrogés qui sont enquêtées (si celles-ci ont vingt salariés ou plus). L'interrogation porte ainsi sur des unités statistiques très différentes : individus, couples, ménages d'une part, établissements employeurs (du public comme du privé) d'autre part.

La population cible regroupe les personnes âgées de 20 à 49 ans inclus, occupant le logement régulièrement (c'est-à-dire toute ou presque toute l'année ou plutôt en semaine). L'échantillon final est de 9547 individus. Le « volet employeur » est une enquête postale indépendante réalisée sur les lieux de travail des personnes rencontrées dans l'enquête individuelle. Ce volet (questionnaire de huit pages) est adressé au responsable du personnel ou à défaut à la direction. Afin de maximiser le taux de réponse, plusieurs supports de réponse ont été proposés : le questionnaire, auto-administré, pouvait être renvoyé dans sa version papier par courrier ; il était également possible d'y répondre en ligne sur

un site internet avec accès sécurisé, ou de télécharger le questionnaire en version PDF sur le site de l'enquête pour le renvoyer ensuite par courrier ou par fax. Par ailleurs, quatre relances ont été organisées, deux par voie postale et deux par téléphone. Deux relances téléphoniques en cas de non-réponse et deux relances postales ont été réalisées. Le volet employeur est pris en charge par le service des enquêtes de l'INED. 4540 établissements ont été enquêtés. Environ 3000 établissements ont répondu (taux de réponse de 66,5%). Environ un cinquième des répondants ont choisi la réponse par internet. Après apurement, le volet employeur comprend 2673 observations.

Nous exploitons ici les données du volet familles de l'enquête, et plus particulièrement sur le calendrier professionnel rempli rétrospectivement à partir de l'âge de 18 ans. Le champ de notre étude concerne les femmes ayant mis au monde au moins un enfant avant 2003, soit 3520 femmes nées entre 1955 et 1985, et 7187 naissances.

### **Encadré 2 : Le calendrier d'activité professionnelle de l'enquête Familles et employeurs**

Les données du calendrier sont recueillies auprès des répondants depuis l'année de leur 18 ans jusqu'en 2004.

Les enquêtés devaient indiquer les périodes d'emploi, de chômage, d'inactivité, de congé parental, de service militaire de 6 mois consécutifs. Parmi les années où ils ont eu un emploi d'au moins six mois, ils devaient mentionner celles où ils ont travaillé à temps partiel. Dans le cas où ces périodes étaient à cheval sur deux années, les deux années étaient enregistrées, même si pour chaque année la durée est inférieure à 6 mois. Pour finir, les personnes étaient interrogées sur les années où elles ont occupé des emplois occasionnels ou courts ou effectué des stages rémunérés, ou eu des périodes courtes sans emploi (de moins de 6 mois). Au moins une situation d'activité était ainsi collectée, plusieurs situations simultanées étant possibles.

### **Encadré 3 : La construction des variables de situations professionnelles année par année à partir du calendrier**

Les situations professionnelles ont été regroupés en 4 catégories :

- 1) les emplois longs (emploi pour une durée de 6 mois ou plus)
- 2) les emplois courts (période d'emploi pour une durée de moins de 6 mois)
- 3) les périodes de chômage
- 4) les périodes d'inactivité qui regroupent les situations de congé parental, d'inactivité (femme au foyer), d'étudiants, de service militaire.

Dans le cas où l'enquêtée a déclaré plus d'une situation une même année parmi ces quatre catégories, on a choisi aléatoirement une des situations pour les calculs de proportion (cela revient à pondérer d'un demi (d'un tiers) chaque situation si il y a deux (ou trois) situations). Pour le calcul des durées de non emploi post-naissance, si les deux situations étaient des situations d'activités (1 et 4), on a compté 0 année d'inactivité, si les deux situations étaient des situations de non emploi (par exemple, chômage et congé parental déclaré la même année), on a compté 1 année. Enfin, si la situation était une situation mixte (emploi long et étudiant par exemple), on a compté une demi année. Le point de départ est l'année qui suit la naissance si la naissance a eu lieu dans la deuxième moitié de l'année (de juillet à décembre, et l'année de la naissance (qui compte alors pour moitié ) si la naissance a eu lieu en début d'année.

La durée de non emploi post-naissance prend fin dès que l'enquêtée déclare un emploi long ou un emploi court après la naissance.

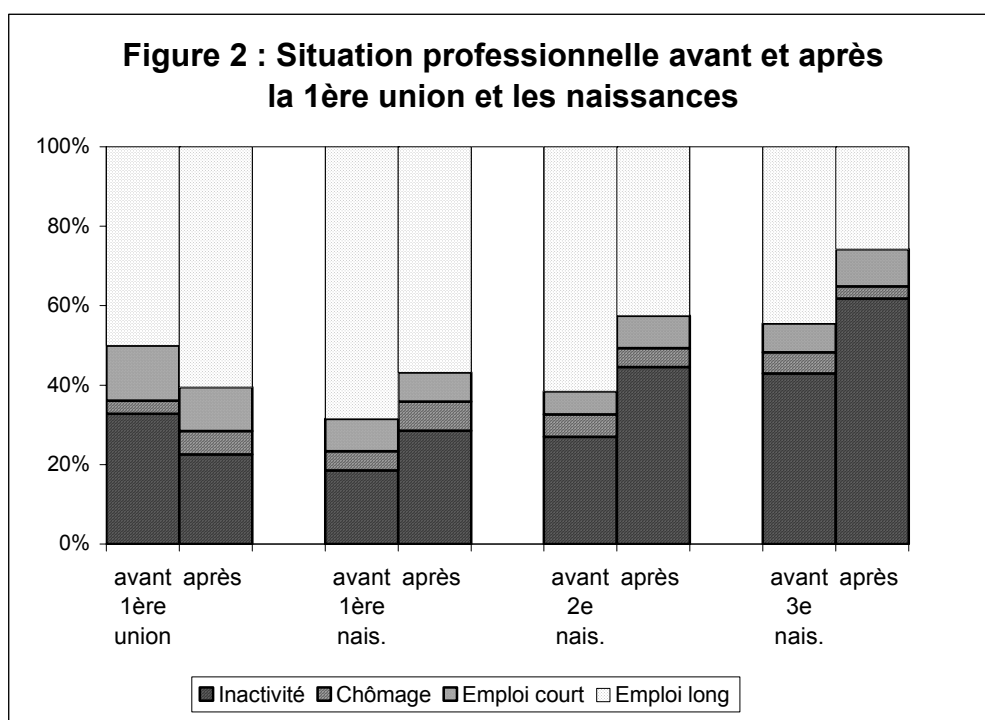
Aux deux extrêmes : celles qui reprennent tout de suite ont une durée de 0 années, celles qui n'ont pas repris à la date de l'enquête (les censures au sens statistique) ont une durée égale au temps écoulé entre la naissance et la date de l'enquête.

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

## 1.1. Une progression de la part d'inactives après les naissances

Les mises en couple et naissances constituent des moments de rupture du parcours professionnel des femmes. La figure 2 représente ainsi le statut professionnel occupé un an avant et un an après la première union<sup>5</sup> et les naissances de rang un, deux et trois. Après la première union, la proportion de femmes en emploi, notamment en emploi long, progresse alors que la part des inactives diminue nettement. Ceci s'explique en grande partie par la concomitance entre fin des études, insertion professionnelle et mise en couple. En revanche, après chaque naissance, la proportion d'inactives augmente, et ce de plus en plus au fil des naissances. Un an après la première naissance, 28% des mères d'au moins un enfant sont inactives, un an après la deuxième naissance 45% des mères d'au moins deux enfants, après la troisième naissance 62% des mères de trois enfants et plus. En miroir, la proportion de femmes en emploi long diminue nettement, alors que celle des femmes en emploi court ou au chômage varie peu.

La proportion de femmes en emploi progresse très légèrement dans la période inter-naissances, signe que les ajustements se font juste après les naissances et qu'il y a peu de variations entre les naissances. Cependant, ce graphique offre une vision agrégée qu'il convient de compléter en observant les parcours individuels.

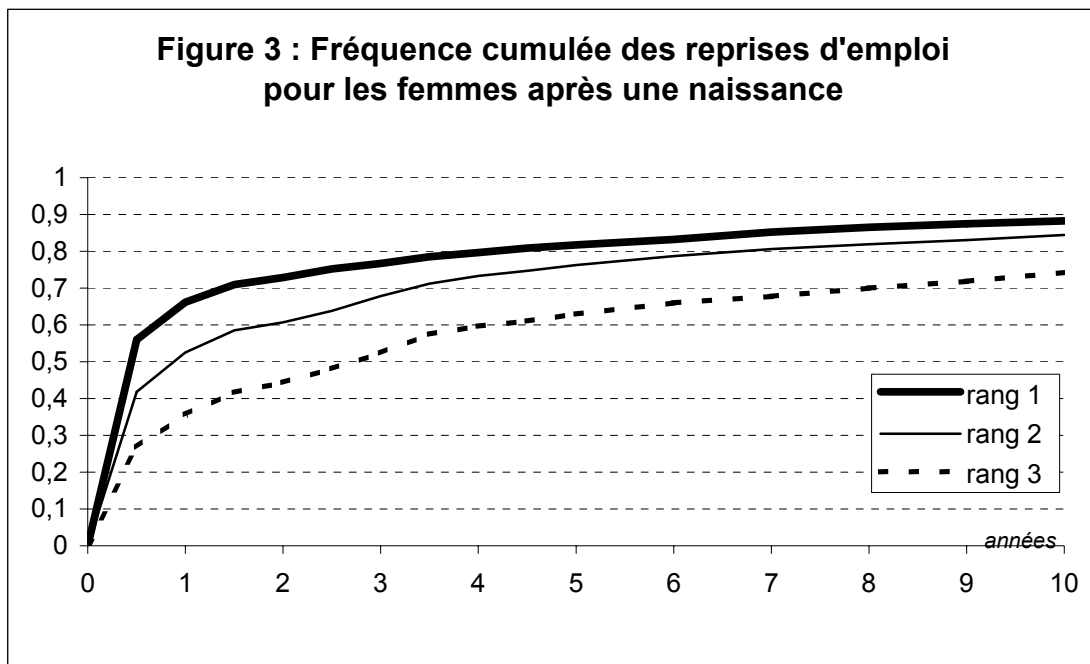


Données : Enquête Familles et employeurs, Ined et Insee, 2005.

<sup>5</sup> La première union est définie comme la première mise en couple pour une durée d'au moins 6 mois.

## 1.2. Une forte hétérogénéité des durées d'interruptions post-naissance

Grâce au calendrier professionnel disponible dans l'enquête, on peut mesurer les durées de non-emploi des femmes suite à une naissance, qu'elles aient été au chômage, en congé parental ou inactives. Le profil d'activité après la naissance diffère fortement selon le rang de la naissance. Après une première naissance, la durée moyenne de non-emploi est de 1 an et demi, après une deuxième elle est de deux ans, après une troisième de 2,9 ans. Cependant, ces durées moyennes masquent une forte hétérogénéité des comportements des mères. Ainsi pour une première naissance, la moitié des mères reprennent un emploi 6 mois après, les deux-tiers dans les deux ans après (figure 3). Au bout de 10 ans, 12% des femmes n'ont pas repris d'emploi. Pour une deuxième naissance, la moitié des mères reprennent un emploi un an après, les deux-tiers dans les trois ans et demi après.

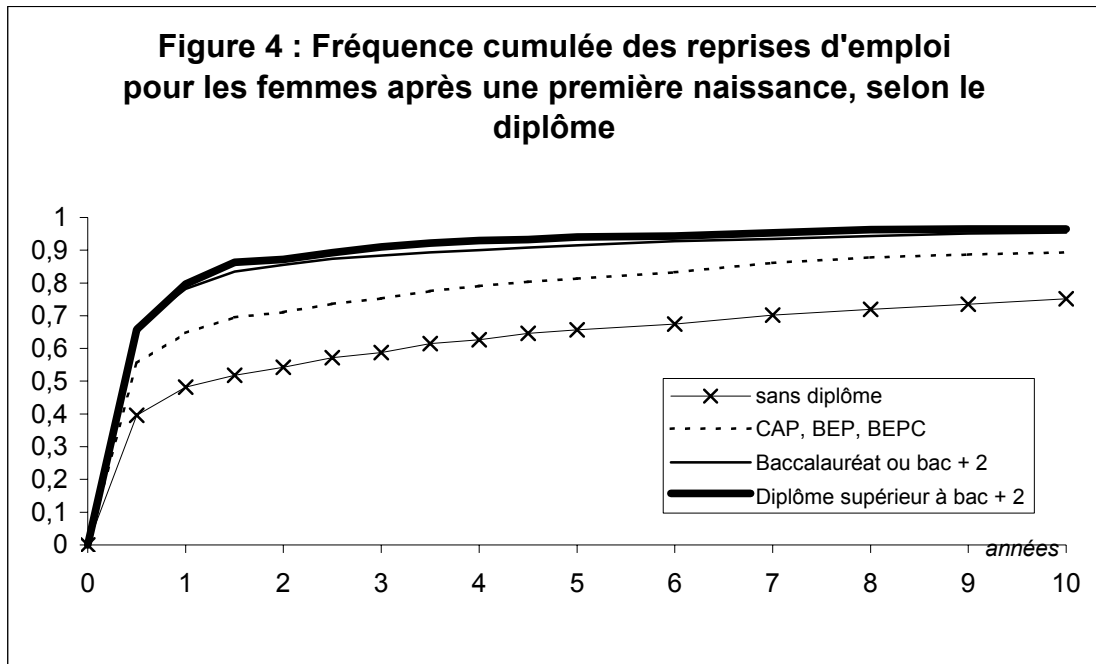


Données : Enquête Familles et employeurs, Ined et Insee, 2005.

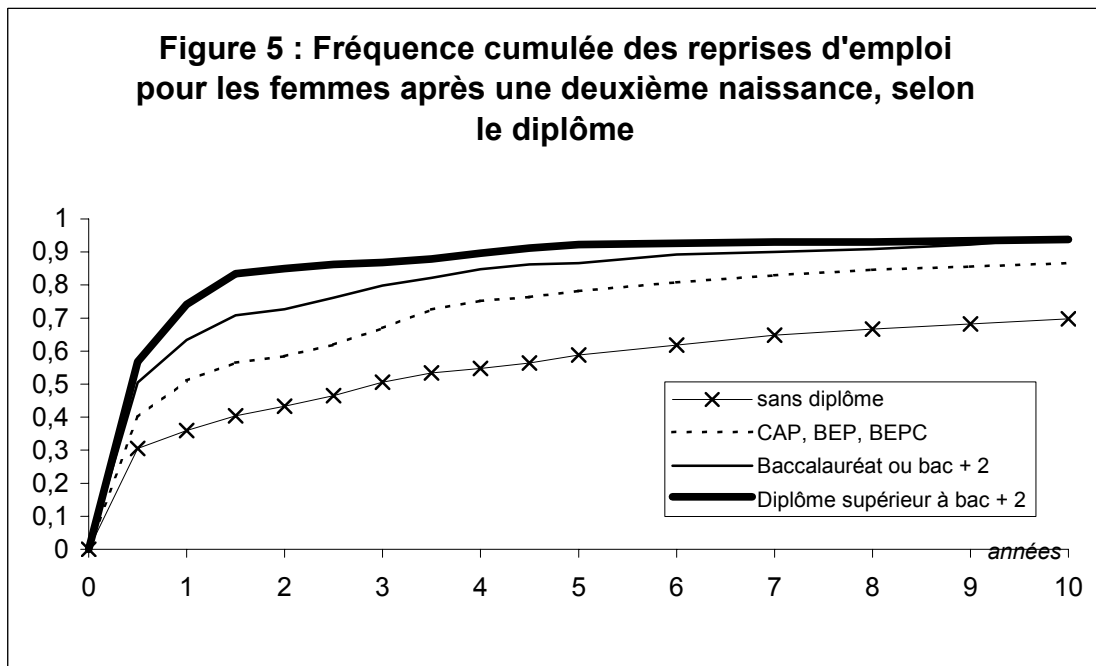
Champ : mères nées entre 1955 et 1985.

Méthode : Estimation non paramétrique (Kaplan Meier)

Ces profils de retour à l'emploi après une naissance varient fortement selon le diplôme des mères. Ainsi après une première naissance, les femmes pas ou peu diplômées reprennent nettement moins vite une activité professionnelle que les mères diplômées du baccalauréat (figure 4). Moins de la moitié des femmes non diplômées sont en emploi un an après la naissance, contre 80% des bachelières. Au bout de dix ans, un quart des femmes sans diplôme n'ont pas repris d'activité professionnelle, contre 4% des bachelières. Alors que pour une première naissance, les profils d'activité des femmes bachelières sont très proches, qu'elles aient ou non suivi des études supérieures longues, les écarts sont marqués suite à une deuxième naissance (figure 5). Les plus diplômées reprennent très vite une activité professionnelle ; seulement 17% d'entre elles n'ont pas repris au bout d'un an et demi après la seconde naissance, contre 29% des bachelières ou de celles diplômées de l'enseignement supérieur court, 44% des diplômées d'un CAP, BEP ou BEPC et 60% des non diplômées. Cette reprise plus rapide d'emploi pour les plus diplômées s'explique en partie par un moindre engouement pour le congé parental, du montant forfaitaire, et relativement bas, de l'allocation parentale d'éducation.



Données : Enquête Familles et employeurs, Ined et Insee, 2005.  
 Champ : mères nées entre 1955 et 1985.  
 Méthode : Estimation non paramétrique (Kaplan Meier)

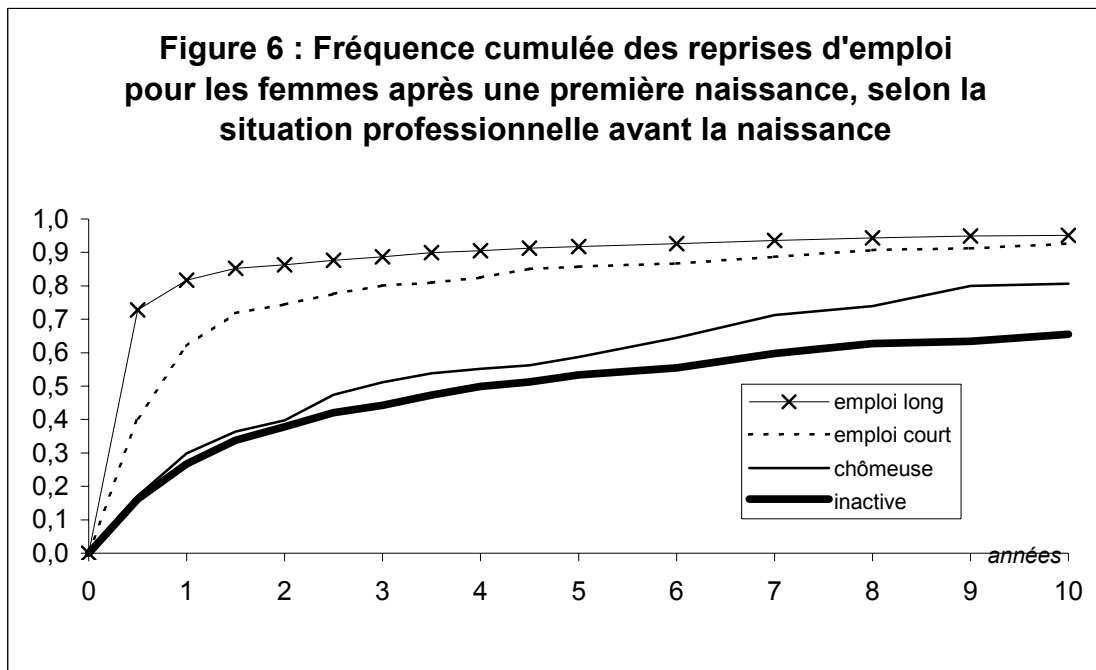


Données : Enquête Familles et employeurs, Ined et Insee, 2005.  
 Champ : mères nées entre 1955 et 1985.  
 Méthode : Estimation non paramétrique (Kaplan Meier)

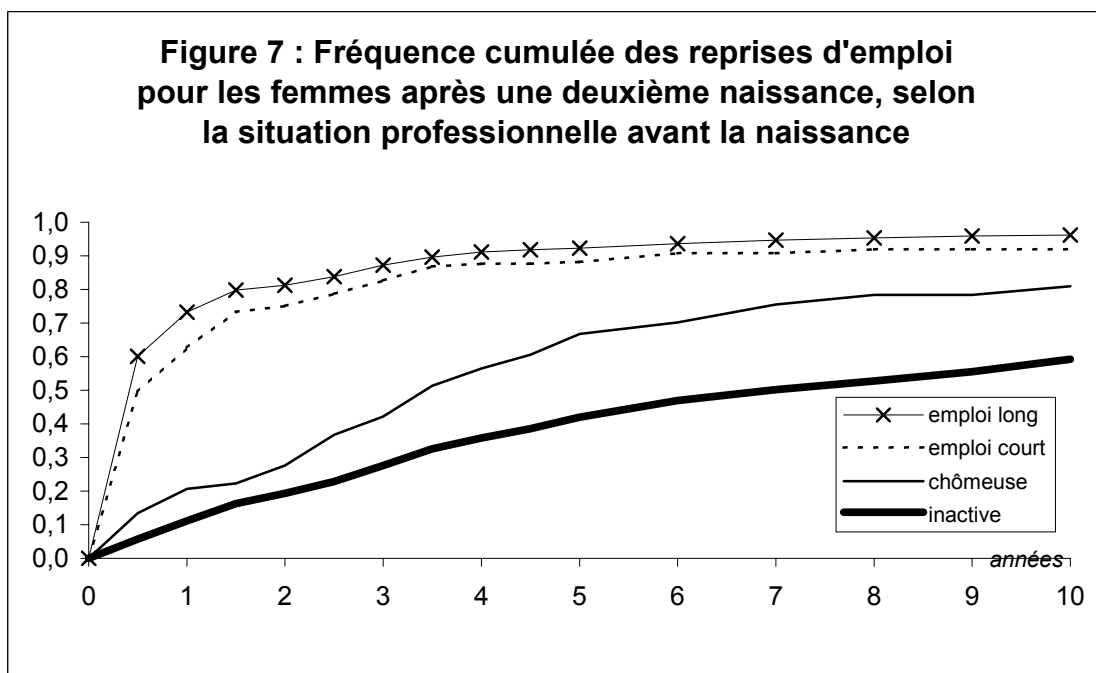
Ils varient également fortement selon la situation professionnelle avant la naissance. Lorsque la femme travaillait avant la naissance, les durées moyennes de retour à l'emploi après la naissance s'élèvent à 1,1 an pour une première naissance, à 1,2 ans pour une deuxième et à 1,6 ans pour une troisième. Ces durées moyennes sont beaucoup plus élevées pour les femmes

chômeuses ou inactives avant la naissance : elles se montent respectivement à 5,8 ans, 6,8 ans et 7,2 ans. Le rythme des retours est beaucoup plus rapide chez celles qui travaillaient avant la naissance, notamment lorsqu'elles occupaient un emploi depuis plus de 6 mois (figures 6 et 7). Ainsi, 73% des femmes qui occupaient un emploi long avant la première naissance reprennent leur emploi dans les 6 mois suivant la naissance, contre 40% de celles qui avaient un emploi court, 17% des chômeuses et 16% des inactives. Pour une deuxième naissance les écarts sont moins marqués selon que l'emploi est court ou non, alors que les profils de reprise se distinguent entre chômeuses et inactives, 20% des chômeuses reprennent par exemple un emploi au bout d'un an, pour seulement 11% des inactives. 10 ans après la deuxième naissance, 81% des chômeuses ont repris un emploi, contre 60% des inactives.

**Figure 6 : Fréquence cumulée des reprises d'emploi pour les femmes après une première naissance, selon la situation professionnelle avant la naissance**

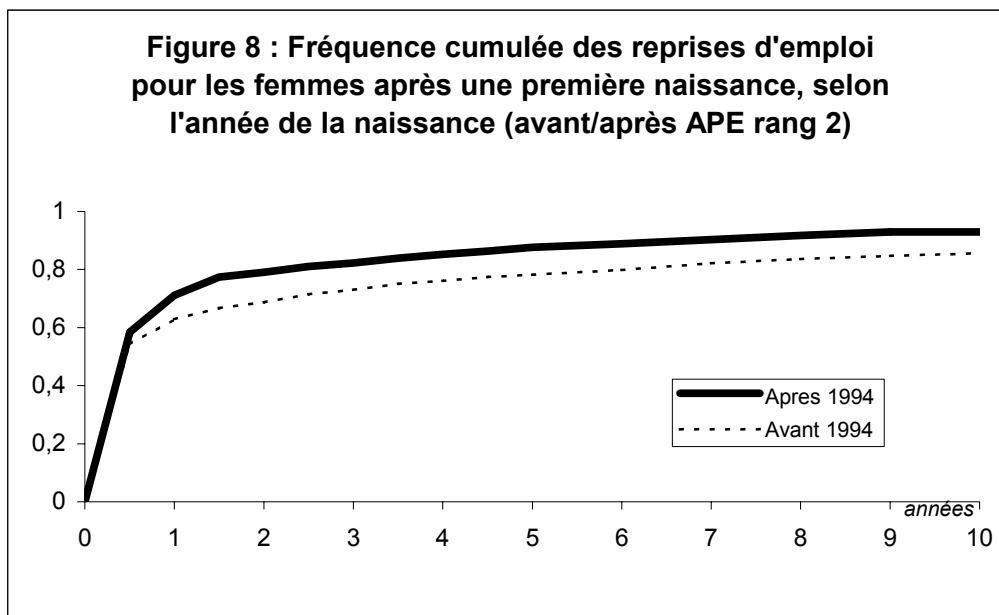


**Figure 7 : Fréquence cumulée des reprises d'emploi pour les femmes après une deuxième naissance, selon la situation professionnelle avant la naissance**





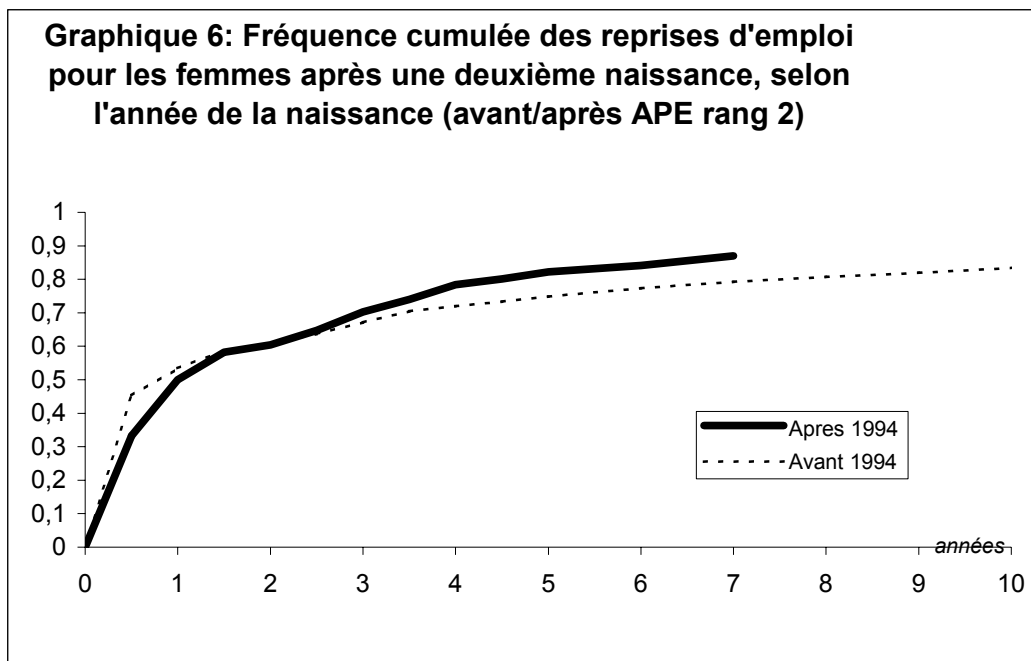
L'élargissement de l'allocation parentale d'éducation au deuxième enfant en 1994 a eu un effet sur les rythmes de retour à l'emploi après la naissance. Pour mieux visualiser cet effet, on a représenté les courbes de transition vers l'activité post-naissance selon que la naissance a eu lieu avant ou après la réforme de 1994. Les mères d'un premier enfant né après 1994, pour lesquelles la réforme de l'APE est sans effet, ont tendance à s'arrêter pour des durées plus courtes que celles ayant mis au monde leur enfant avant 1994 (figure 8), ce qui relève vraisemblablement d'un effet de génération. En revanche, cet effet de génération disparaît pour une deuxième naissance (figure 9). Les retours à l'emploi sont plus rapides pour les femmes ayant donné naissance à leur deuxième enfant avant la réforme de l'APE. La tendance est renversée 2-3 années après la naissance. La réforme de l'APE a donc eu pour conséquence de contrebalancer l'effet génération pendant la période de perception de l'allocation.



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

Champ : mères nées entre 1955 et 1985.

Méthode : Estimation non paramétrique (Kaplan Meier)



Données : Enquête Familles et employeurs, Ined et Insee, 2005.  
 Champ : mères d'au moins deux enfants nées entre 1955 et 1985.  
 Méthode : Estimation non paramétrique (Kaplan Meier)

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

### 2.1. Méthodologie

Afin de faire apparaître les effets propres de chaque caractéristique, nous avons réalisé des régressions semi-paramétriques de Cox sur la probabilité de reprendre un travail après chaque naissance (encadré 4). Ce modèle permet aussi d'isoler les effets des naissances ultérieures par l'introduction de variables dynamiques dichotomiques indiquant s'il y a eu ou non une deuxième, voire une troisième naissance.

#### Encadré 4 : Le modèle de Cox

Le modèle de Cox (présenté par Kalbfleisch et Prentice 1980, Courgeau et Lelièvre 1989, Lancaster 1992, Cox et Oakes 1996) est une méthode d'analyse des biographies. Il s'agit d'une régression semi-paramétrique, qui appartient à la famille des modèles à risques proportionnels. Il permet la prise en compte simultanée de plusieurs variables explicatives pour expliquer leurs effets sur la probabilité d'effectuer un changement d'un état initial (ne pas avoir repris une activité professionnelle) à un autre état (avoir repris). Les variables explicatives peuvent être soit statiques, c'est à dire indépendantes du temps (le niveau d'instruction par exemple), soit dynamiques, c'est à dire qu'elles vont prendre différentes modalités au cours de la période pour un même individu (le nombre d'enfants du couple par exemple). Ce modèle est fondé sur la maximisation d'une fonction de vraisemblance partielle. Celle-ci présente toutes les propriétés essentielles de la vraisemblance, et est plus facile à utiliser. Elle permet notamment d'introduire facilement des variables dynamiques. Cette vraisemblance est dite partielle car elle prend en compte seulement l'ordre des événements (sorties d'observation), et non l'intervalle de temps séparant deux sorties consécutives. La spécificité du modèle de Cox est qu'il ne nécessite pas l'estimation directe de la fonction de hasard.

En revanche, le modèle de Cox nécessite l'hypothèse de proportionnalité. Ceci revient à dire que les caractéristiques individuelles vont influencer l'intensité du phénomène et non pas le calendrier. Cette hypothèse de proportionnalité peut paraître contraignante. Cependant, la contrainte s'affaiblit un peu quand le modèle contient des variables explicatives dynamiques. C'est à dire que le vecteur des

variables caractéristiques se décompose en  $Z_1$  (comprenant les variables statiques) et  $Z_2(t)$  (comprenant les variables dynamiques). Dans ce cas, l'hypothèse de proportionnalité n'a besoin d'être validée que dans les intervalles de temps où les variables dynamiques sont constantes. Cela revient à supposer une proportionnalité par morceaux

Le modèle s'écrit alors :

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

Pour étudier les facteurs jouant sur le risque d'occuper plus ou moins rapidement un emploi après la première naissance, le champ d'analyse est celui de la population des mères d'au moins un enfant. Nous restreignons ensuite l'échantillon aux mères d'au moins deux (resp. trois) enfants pour étudier les facteurs jouant sur les durées de non-emploi après une deuxième (resp. troisième) naissance (tableau 1).

Les caractéristiques socio-démographiques que sont l'âge de la mère à la naissance, le fait qu'elle soit immigrée ou pas et le niveau d'instruction sont introduits comme variables explicatives. L'élévation du niveau d'instruction devrait engendrer de plus courtes interruptions. Le coût d'opportunité des interruptions d'activité est plus fort pour elles (plus grandes perspectives de carrière, plus grande dépréciation du capital humain en cas d'interruption). En outre, elles peuvent avoir recours plus aisément à des substituts marchands pour investir dans la « qualité » des enfants.

Afin de rendre compte du rôle qu'a pu avoir la réforme de l'APE en 1994, une variable binaire indique si la naissance a eu lieu avant 1994 ou pas. On s'attend à ce que cette variable ait un signe négatif pour les naissances de rang 2.

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

Il importe de tenir compte de la situation professionnelle, et notamment des caractéristiques de l'emploi occupé par les actives avant la naissance, pour comprendre les comportements d'activité (Desai, Waite, 1991). Le coût d'opportunité d'une interruption de carrière peut varier selon les emplois, en fonction du rendement de l'expérience, des perspectives salariales ou de promotion. Plus ce coût d'opportunité est élevé, plus les interruptions seront courtes. En outre, la combinaison des activités parentales et professionnelles est plus ou moins aisée selon les emplois. Dans la mesure où le parcours professionnel est décrit rétrospectivement, nous disposons dans l'enquête de peu d'éléments caractérisant l'emploi avant la naissance<sup>6</sup>. Nous savons que la femme travaillait ou pas, que l'emploi occupé était salarié ou non, dans la fonction publique ou pas, s'il s'exerçait à temps plein ou pas, si le statut de l'emploi était stable ou non (CDI/CDD). On peut supposer que le coût d'opportunité est plus fort pour les non salariées, dans la mesure où elles n'ont pas droit à un congé maternité et du fait que le revenu dépend très directement du temps investi. Pour ce qui concerne la fonction publique, on peut penser que le faible coût d'opportunité de l'interruption d'activité (faible progression salariale et faibles perspectives de promotion) est contrebalancé par la plus grande facilité à combiner emploi et charges parentales, notamment par l'accès aisé et peu pénalisant au travail à temps partiel<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Nous ne disposons pas par exemple d'informations sur le secteur d'activité, le revenu du ménage, le revenu individuel du travail, la composition par sexe de l'établissement employeur, etc.

<sup>7</sup> Dans la fonction publique, le travail à temps partiel est sur-rémunéré. En outre, les périodes de travail à temps partiel sont comptées pour les droits à retraite comme des années travaillées à temps plein.

Afin de tenir compte de la situation professionnelle, nous estimerons successivement quatre modèles<sup>8</sup>. Dans le premier, nous nous intéressons au statut sur le marché du travail. Nous introduisons comme variable le fait que la femme soit en emploi long/ emploi court/au chômage/inactive avant la naissance. Dans le deuxième, nous nous intéressons au type de contrat. Nous introduisons comme variable le fait que la femme soit en CDD/ CDI/indépendante/au chômage/inactive avant la naissance. Dans le troisième, nous nous intéressons au temps de travail. Nous distinguons les femmes employées à temps complet/ à temps partiel/au chômage/inactive avant la naissance. Enfin, le quatrième modèle distingue les employées de la fonction publique/du privé/des indépendantes/ des chômeuses/des inactives.

## **2.2. Probabilité de reprendre une activité professionnelle après une naissance**

Le niveau d'instruction est un facteur explicatif important du retour sur le marché du travail. Comme prévu, par rapport aux mères détenant un diplôme de niveau CAP ou BEP, les bachelières reprennent nettement plus vite un emploi, tandis que celles sans diplôme sont plus nombreuses à connaître une période d'inactivité. L'âge à la naissance est aussi un élément conditionnant le retour à l'activité, mais n'est significatif que pour les deuxièmes naissances. Les mères ayant, à diplôme donné, déjà investi dans leur carrière professionnelle sont moins enclines à s'interrompre après une deuxième naissance que les plus jeunes.

L'arrivée du premier enfant, plus que les l'arrivée des suivants, conduit certaines femmes à s'éloigner de l'emploi : les femmes immigrées et celles dont la propre mère a eu un parcours discontinu. L'histoire professionnelle de sa propre mère joue ainsi plus fortement en rang 1 qu'en rang 2. De même, les femmes immigrées interrompent leur activité professionnelle plus fortement suite à la première naissance. Il semble que l'arrivée du premier enfant sélectionne au sein des mères celles qui ont un fort attachement au travail de celles qui désirent s'arrêter lorsque surviennent les enfants. Il en est de même, dans une moins grande mesure, pour les non diplômées.

Comme attendu, les naissances ultérieures ont tendance à diminuer les chances de retrouver un emploi si l'on n'a pas repris une activité entre les naissances.

L'effet de la réforme de l'Allocation Parentale d'Education s'observe en rang 2 et joue négativement sur les chances d'occuper vite un emploi. Ce résultat rejoint les travaux réalisés sur le sujet qui témoignent tous d'un effet massif de la réforme sur les comportements d'activité des femmes, notamment les moins diplômées.

La probabilité de reprendre une activité professionnelle après une naissance est enfin fortement dépendante des conditions de l'emploi des mères avant la naissance. Ainsi, plus la femme était éloignée du marché du travail, moins elle a de chances de reprendre après. Les mères inactives et au chômage avant une première naissance ont ainsi deux fois moins de chances d'occuper un emploi que celles disposant d'un emploi long. Par ailleurs, les inactives ont toujours un risque relatif de reprendre un emploi inférieur à celui des chômeuses<sup>9</sup>, et l'écart de comportement entre chômeuses et inactives s'accroît au fil des naissances. Les mères occupant un emploi depuis peu avant la naissance sont également moins nombreuses à retrouver rapidement un emploi après la naissance du premier enfant que celles occupant un emploi depuis plus longtemps.

---

<sup>8</sup> Les variables ont été introduites de façon successive car les croisements impliquaient des effectifs souvent trop faibles.

<sup>9</sup> Les coefficients sont significativement différents de 0.

**Tableau 1 : Modèle semi-paramétrique de Cox sur les mères**

	rang 1	rang 2	rang 3
immigrée	-0,275 ***	-0,005	0,023
âge à la naissance	0,008	0,013 **	0,003
naissance après 94	0,019	-0,252 ***	0,015
survenue deuxième naissance	-0,381 ***		
survenue troisième naissance	-0,257 **	-0,609 ***	
activité continue de sa propre mère	0,149 ***	0,078 *	0,229 ***
sans diplôme	-0,257 ***	-0,191 ***	-0,038
bep, cap	ref	ref	ref
bacalauréat-bac+2	0,151 ***	0,147 ***	0,278 ***
>bac +2	0,214 ***	0,292 ***	0,394 ***
emploi long avant	ref	ref	ref
emploi court	-0,210 ***	-0,193 **	0,004
chômeuse	-0,655 ***	-0,864 ***	-0,958 ***
inactivité	-0,842 ***	-1,347 ***	-1,421 ***
effectif (évènements)	3520(3169)	2654(2203)	1013(741)

\*\*\* significatif au seuil de 1%

\*\* significatif au seuil de 5%

\* significatif au seuil de 10%

Pour aller plus loin sur l'effet des conditions d'emploi initiales sur les dynamiques de retour à l'emploi, on précise maintenant le profil des mères qui s'interrompent plus longtemps selon les caractéristiques de l'emploi qu'elles occupaient avant la naissance.

En ce qui concerne le type de contrat de travail, on retrouve l'opposition entre emplois courts et longs. Les femmes occupant un emploi à durée déterminée reprennent moins vite un emploi après l'arrivée du premier ou deuxième enfant que celles occupant un CDI. Les travailleuses indépendantes ne se distinguent pas des travailleuses du privé en rang 1 et en rang 2, elles retournent plus rapidement que les salariées vers leur emploi en rang 3, pour lequel la durée du congé de maternité est plus longue.

**Tableau 2 : Modèle semi-paramétrique de Cox sur les mères selon le statut d'emploi avant la naissance**

type de contrat (modèle 2)	rang 1	rang 2	rang 3
CDI	ref	ref	ref
CDD	-0,224 ***	-0,211 **	-0,175
Indépendante	0,024	0,094	0,376 **
chômeuse	-0,820 ***	-0,987 ***	-1,106 ***
inactivité	-1,021 ***	-1,478 ***	-1,580 ***

temps partiel/complet (modèle 3)	rang 1	rang 2	rang 3
emploi à temps complet	ref	ref	ref
emploi à temps partiel	-0,136 **	-0,132 *	-0,115
chômeuse	-0,642 ***	-0,871 ***	-0,995 ***
inactivité	-0,823 ***	-1,341 ***	-1,429 ***

établissement public/privé (modèle 4)	rang 1	rang 2	rang 3
privé	ref	ref	ref
Indépendante	0,293 ***	0,358 ***	0,663 ***
public	0,249 ***	0,382 ***	0,362 ***
chômeuse	-0,589 ***	-0,768 ***	-0,840 ***
inactivité	-0,783 ***	-1,265 ***	-1,326 ***

\*\*\* significatif au seuil de 1%

\*\* significatif au seuil de 5%

\* significatif au seuil de 10%

Occuper un emploi à temps partiel avant la naissance implique une reprise d'un travail moins rapide après pour les première et deuxième naissance. Les données ne nous permettent pas de distinguer en rétrospectif si l'emploi à temps partiel était choisi pour convenance personnelle ou lié aux contraintes organisationnelles de l'entreprise. On ne dispose pas non plus d'information sur le taux de temps partiel (4/5, mi-temps, ...etc). Le choix d'un emploi à temps partiel pour les femmes sans enfant étant plus rare, on peut supposer que les femmes à temps partiel avant leur premier enfant occupaient plutôt des emplois aux conditions de travail précaires et qu'elles ont moins de chances, ou moins hâte, de reprendre (ou trouver) un emploi après la première naissance. Cette explication est valide pour une partie des femmes qui ont eu un deuxième enfant. On y peut ajouter une autre explication, le retrait par étape du marché du travail. Une partie de celles qui ont choisi de prendre un temps partiel pour s'occuper de leur premier enfant, s'arrêtent après le deuxième ou prennent un congé parental rémunéré.

De manière générale, les trajectoires professionnelles après le troisième enfant semblent moins marquées (même si les effectifs sont faibles) par les caractéristiques de l'emploi : type d'emploi (hormis pour les indépendantes), type de contrat et durée du temps de travail. Ces caractéristiques professionnelles influent moins sur les décisions familiales après le troisième enfant. Cela signifie-t-il une plus forte endogenéité de la fécondité sur les trajectoires ? Les femmes qui ont une troisième naissance se sont-elles déjà arrêtées de travailler ? Ou bien les femmes qui travaillent et ont un troisième enfant sont-elles celles qui peuvent continuer à travailler après ?

Le statut de l'emploi (salariée de la fonction publique, du privé, indépendantes) avant l'arrivée de l'enfant est un facteur important, qui joue quel que soit le rang de naissance. Les travailleuses indépendantes, mais aussi celles de la fonction publique, reprennent plus vite un

emploi que celles du secteur privé, pour le premier, comme pour le deuxième et le troisième enfant. Pour les indépendantes l'écart tend d'ailleurs à se creuser au fil des naissances. Il semble donc que l'explication en termes de plus facile conciliation entre vie familiale et vie professionnelle prime sur celle du coût d'opportunité dans la fonction publique. Même si les interruptions sont moins pénalisées dans le public, les femmes y retournent plus rapidement car les conditions de travail, notamment les horaires, leur permettent plus aisément de combiner vie familiale et professionnelle. S'y ajoute aussi la garantie de retour à l'emploi dans la fonction publique<sup>10</sup>.

Nous avons distingué les fonctionnaires des non statutaires de la fonction publique en croisant la variable de statut et le type de contrat, mais les trajectoires post-naissances ne sont pas significativement différentes. Cela ferait pencher l'interprétation en faveur d'un climat favorable aux femmes, d'une 'culture' de la fonction publique, sans que cet effet soit lié à leur statut.

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

### **3. Reprendre à temps partiel ou à temps complet ?**

#### **3.1. Quel type d'emploi?**

On a vu que la reprise d'emploi après la naissance pouvait arriver plus ou moins vite selon les caractéristiques individuelles et professionnelles de la mère. La reprise d'activité peut également prendre différentes formes, selon qu'elle est contrainte ou pas par des nécessités financières par exemple.

Nous allons maintenant analyser les types et les déterminants du premier emploi repris après une naissance. S'agit-il d'un emploi stable ou d'un emploi court ? Quelles sont les mères qui vont « préférer » (en faisant l'hypothèse que le temps partiel consécutif à une naissance a plus de chances d'être choisi que subi) ou « occuper » un emploi à temps partiel, continuer à travailler à temps complet ?

Il est important de continuer à traiter le retour vers l'emploi de manière dynamique car le type d'emploi repris peut dépendre du temps écoulé. Ainsi, si la mère ne trouve pas d'emploi stable ou à temps complet, elle peut finir par accepter un emploi court ou à temps partiel. D'une autre manière, si le temps partiel est considéré comme un mode d'articulation de la vie familiale et professionnelle, la mère peut attendre de retrouver un tel type d'emploi. Un

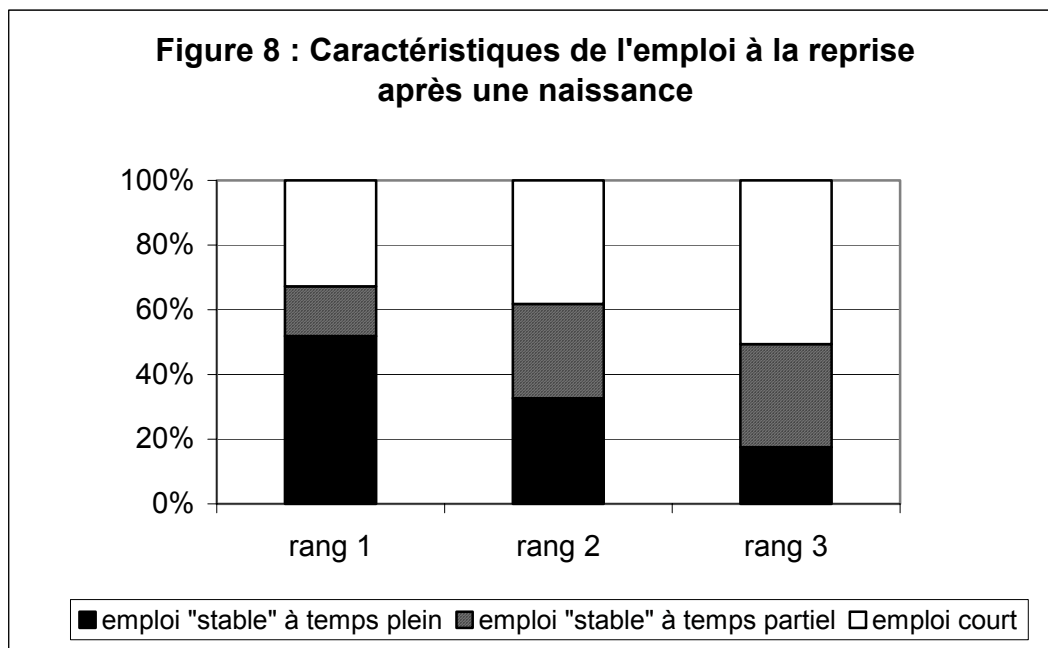
---

<sup>10</sup> Le retour à l'emploi après un congé de maternité ou parental est théoriquement garanti pour les salariés du secteur privé, mais certaines entreprises y font entorse de façon détournée ou pas (fermeture d'un site, etc.).

marché de l'emploi favorisant le temps partiel peut favoriser un retour rapide des mères comme cela se produit au Canada (Pacaut 2006) ou aux Pays-Bas.

Le calendrier de l'enquête Familles et Employeurs ne permet de distinguer le type d'emploi retrouvé que selon deux critères : i) le statut « long » ou « court » de l'emploi retrouvé (l'emploi durera plus ou moins de 6 mois) et ii) l'occupation à temps partiel ou à temps complet lorsque l'emploi est long..

Un premier aperçu du type d'emploi retrouvé après les naissances (figure 8) met en évidence que plus la mère a d'enfants, plus sa situation s'éloigne de l'emploi stable à temps complet. L'emploi à temps partiel progresse naturellement au fil des naissances. En revanche, la plus grande fréquence de reprise en emploi court au fil des naissances, alors même que cette fréquence a plutôt tendance à diminuer avec l'âge, est assez surprenante, et peut témoigner d'une plus grande difficulté des mères à occuper un emploi stable.



Les durées moyennes d'interruption varient beaucoup selon le type d'emploi retrouvé (tableau 3). Ainsi, la reprise d'un emploi (qui sera) stable est quasiment instantanée, elle a lieu en moyenne dans les six premiers mois suivant la naissance pour les première et deuxième naissance, dans l'année pour la troisième. Le temps d'interruption est plus long quand l'emploi retrouvé est un emploi court, preuve d'une plus grande difficulté à trouver un emploi pour celles ne disposant certainement pas auparavant d'emploi stable, accentué par le signal négatif de l'interruption de carrière après la naissance. Il approche les deux ans pour les deux premières naissances et plus de trois ans pour la troisième.

Pour les mères ayant retrouvé un emploi stable, la durée d'interruption est un peu plus longue si elle ont repris à temps partiel plutôt qu'à temps complet. L'hypothèse d'une substitution entre temps partiel et interruption ne semble pas a priori valide.



**Tableau 3 : Temps moyen écoulé entre la naissance et le premier emploi, selon le type d'emploi repris**

mères ayant repris	rang 1	rang 2	rang 3
un emploi court	1,96	1,97	3,29
un emploi long	0,37	0,44	0,99
à temps partiel	0,95	0,66	1,2
à temps complet	0,27	0,34	0,88

### 3.2. Emploi long ou emploi court

Pour caractériser maintenant les facteurs jouant sur le type d'emploi retrouvé après les naissances, nous avons estimé un modèle à risques concurrents où l'on distingue les emplois longs des emplois courts. Les caractéristiques qui expliquent le retour en emploi long sont différentes de celles qui expliquent un retour en emploi court (tableau 4).

Les femmes qui étaient en emploi long avant la naissance sont celles qui ont le plus de chances de le rester après, il en est de même pour celles qui étaient en emploi court, signe d'une forte inertie des situations professionnelles. De même, les chômeuses et, dans une moindre mesure les inactives (le coefficient est à la limite de la significativité), ont plus de chances de reprendre en emploi court qu'un emploi long (les coefficients sont opposés dans les deux régressions).

L'élévation du niveau de diplôme protège d'une reprise d'activité en emploi court. L'effet de la période de naissance joue ici en rang 1, exprimant sans doute l'augmentation de la précarité professionnelle dans la dernière décennie. Ainsi les mères qui ont mis au monde un enfant après 1994 ont plus de mal à trouver un emploi stable que celles qui les ont précédées.

La transmission mère-fille de l'histoire professionnelle ne joue que pour les emplois stables. Cet indicateur d'attachement au travail joue moins pour les emplois courts qui ont plus de chances d'être occupés pour répondre à des contraintes financières fortes.

**Tableau 4 : Modèle à risques concurrents selon le type d'emploi retrouvé : COURT/LONG**

	RANG 1		RANG 2	
	emploi stable	emploi court	emploi stable	emploi court
emploi long avant	ref			
emploi court	-0,817 ***	2,398 ***	-1,024 ***	3,005 ***
Chômeuse	-1,143 ***	1,143 ***	-1,865 ***	1,159 ***
Inactivité	-1,151 ***	0,306	-2,044 ***	0,387
sans diplôme	-0,301 ****	-0,035	-0,221 **	0,180
bep, cap	ref	ref	ref	ref
bacalaureat-bac+2	0,115 **	0,143	0,114 *	-0,094
>bac +2	0,186 ***	-0,653 **	0,208 ***	0,005
Naissance après 94	-0,145 ***	-0,070	-0,453 ***	-0,259
mère a toujours travaillée	0,127 ***	0,193	0,061	0,303
Immigrée	-0,359 ***	0,167	-0,038	0,190
âge à la naissance	0,008	-0,061 ***	0,017 **	-0,088 ***
deuxième naissance	-0,237	-0,628 **		
troisième naissance	-0,239	-0,351	-0,721 ***	-0,619 *
effectif (évènements)	2802(2333)	(218)	1988 (1405)	(132)

\*\*\* significatif au seuil de 1%

\*\* significatif au seuil de 5%

\* significatif au seuil de 10%

### 3.3 Emploi à temps partiel ou à temps complet?

Les chômeuses et les actives en emploi court sont pénalisées pour retrouver un emploi à temps plein après la naissance, mais un peu moins pour retrouver un emploi à temps partiel (tableau 5). Les non diplômées, quand elles reprennent, le font plus vite à temps plein qu'à temps partiel, quel que soit le rang de naissance. On peut penser que ce sont les contraintes financières qui contraignent leur choix. A l'opposé, les diplômées reprennent plus souvent à temps plein que les mères détenant un diplôme équivalent au bep ou cap en première naissance, mais plus fréquemment à temps partiel suite à une deuxième naissance. Ici, l'emploi à temps partiel semble un moyen de concilier charges familiales et professionnelles. Les mères ayant eu un enfant dans la dernière décennie (après 1994) reprennent plus souvent à temps partiel qu'à temps plein, cette forme d'emploi s'étant développée fortement en France.

**Tableau 5 : Modèle à risques concurrents selon le type d'emploi retrouvé PARTIEL/COMPLET**

	RANG 1		RANG 2	
	temps plein	temps partiel	temps plein	temps partiel
emploi long avant	ref			
emploi court	-0,537 ***	0,100	-0,671 ***	-0,576 **
Chômeuse	-1,053 ***	-0,634 *	-2,098 ***	-1,423 ***
Inactivité	-1,095 ***	-0,978 ***	-2,089 ***	-1,802 ***
sans diplôme	-0,219 ***	-0,495 ***	0,009	-0,784 ***
bep, cap				
bacalaureat-bac+2	0,122 **	0,027	0,03385	0,287 **
>bac +2	0,149 **	0,163	0,069	0,529 ***
naissance après 94	-0,213 ***	0,249 **	-0,595 ***	-0,155
mère a toujours travaillée	0,195 ***	-0,240 **	-0,020	-0,070
Immigrée	-0,390 ***	-0,153	0,117 *	-0,089
âge à la naissance	0,006	-0,001	0,009	0,016
deuxième naissance	-0,306	-0,219		
troisième naissance	-0,319	-0,237	-0,877 ***	-0,592 **
effectif (évènements)	2802(2333)	(218)	1988 (1405)	(132)

\*\*\* significatif au seuil de 1%

\*\* significatif au seuil de 5%

\* significatif au seuil de 10%

Enfin, nous avons analysé si le type d'emploi repris dépend du statut dans l'ancien emploi. (tableau 6). La reprise plus rapide d'une activité des travailleuses de la fonction publique est toujours vraie après la première naissance. En revanche, après la deuxième naissance, cet avantage vient uniquement de la plus forte probabilité de reprendre une activité à temps partiel. Les travailleuses du public ont autant de chances de reprendre à temps complet que celles du privé, mais nettement plus de chances de reprendre à temps partiel. Sans surprise, les indépendantes n'ont pas plus recourt au temps partiel comme moyen d'ajustement.

**Tableau 6 : Modèle à risques concurrents selon le type d'emploi retrouvé PARTIEL/COMPLET selon le statut dans l'emploi**

établissement public/privé	rang1		rang2	
	emploi à temps complet	emploi à temps partiel	emploi à temps complet	emploi à temps partiel
Privé	ref	ref	ref	ref
Indépendante	0,301 **	-0,266	0,370 ***	-0,377
Public	0,181 ***	0,241 *	0,040	0,646 ***
chômeuse	-1,016 ***	-0,613 *	-2,027 ***	-1,248 ***
Inactivité	-1,042 ***	-0,982 ***	-2,016 ***	-1,650 ***
effectif (évènements)	2802(2333)	(218)	1988 (1405)	(132)

\*\*\* significatif au seuil de 1%

\*\* significatif au seuil de 5%

\* significatif au seuil de 10%

## Conclusion

Malgré une participation accrue des mères au marché du travail en France, les trajectoires professionnelles des mères sont bien plus discontinues que celles des pères. Grâce à des modèles dynamiques (modèles de durées), nous montrons que les naissances sont des moments de discontinuité dans la vie professionnelle des femmes, les retraits du marché du travail étant d'autant fréquents et longs que le rang de naissance est élevé. Les conditions de l'emploi occupé avant l'arrivée de l'enfant, ainsi que l'attachement au travail, conditionnent beaucoup la trajectoire post-naissance et les types d'ajustement à cette nouvelle charge familiale. En revanche, les caractéristiques du conjoint n'ont pas d'effet visible. Cet article met aussi en évidence l'effet du changement de la politique familiale du congé parental sur les parcours des mères. Les modalités de retour à l'emploi (emploi long/court, à temps partiel ou complet) dépendent également en large partie des conditions d'emploi avant la naissance.

La prise d'un temps partiel apparaît un moyen de concilier vie familiale et vie professionnelle pour les salariées de la fonction publique, qui retournent plus rapidement que les salariées des entreprises privées et publiques dans l'emploi. Plus que le coût d'opportunité des interruptions, ce sont les conditions d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle qui jouent sur les parcours ; ce qui prône pour des mesures de politique publique favorisant cette conciliation plutôt que pour des mesures excluant les femmes du marché du travail.

## Bibliographie

- 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.
- Afsa C., Buffeteau S., 2005, « L'évolution de l'activité féminine en France : une approche par pseudo panel », *document de travail de l'INSEE*, G 2005/02.
- Algava E., Bressé S., 2005, « Les bénéficiaires de l'Allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi », *Études et résultats*, n° 399, Drees.
- Baxter J., 2005, "Mother's employment transitions following childbirth" *Family Matters*. 71: 11-17.
- Bonnet C., Buffeteau S., Godefroy P., 2006, « Les effets des réformes de retraites sur les inégalités de genre en France », *Population*, 61, 1-2, 45-75
- Breton D., Prioux F. 2006 « L'histoire professionnelle des parents du point de vue des enfants », Colloque de l'AIDELF, Aveiro (Portugal) septembre.
- Coutrot L., Fournier I., Kieffer A., Lelièvre E., 1997, "The family cycle and the growth of part time employment in France: boon or doom?", In : Blossfeld H.P, Hakim C., *Between Equalization and Marginalization: Part Time Working Women in Europe and the United States of America*, Oxford University Press, p. 133-162.
- Cramer, J.C. 1979. Employment trends of young mothers and the opportunity cost of babies in the United States. *Demography* 16(2):177-197.
- Desai, S. and L.J. Waite 1991. Women's employment during pregnancy and after the first birth: Occupational characteristics and work commitment. *American Sociological Review* 56(4):551-566.
- Del Boca D., Locatelli M; 2006, "The Determinants of Motherhood and Work Status: a Survey", *Child Working Papers*, 15/2006.
- Del Boca D., Sauer R.M; 2006, "Life Cycle Employment and Fertility across Institutional Environments", *Child Working Papers*, 14/2006.
- Dex, S., H. Joshi, S. Macran and A. McCulloch 1998. Women's employment transitions around child bearing. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 60(1):79-98.
- Ellisgaeter, A. et M. Ronsén, 1996. « The dual strategy : motherhood and the work contract in Scandinavia », *Revue européenne de démographie*, 12 :239-250.
- Gustafsson, S., Wetzels, C., Vlasblom, J.D. and Dex S. (1996) "Women's Labor Force Transition in Connection with Childbirth: A Panel Data Comparison Between Germany, Sweden and Great Britain", *Journal of Population Economics* 9: 223-246.
- Gutiérrez-Domènech M., 2005, "Employment after Motherhood: a European Comparison", *Labour Economics*, 12: 99-123.
- Heckman J. J., 1979, "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica*, vol. 47, No. 1., pp. 153-161.
- Joesch, J.M. 1994. Children and the timing of women's paid work after childbirth: a further specification of the relationship. *Journal of Marriage and the Family*, 56(2):429-440.
- Klerman, J. and Leibowitz, A. (1999) "Job Continuity Among New Mothers", *Demography*, 36: 145-155.
- McLaughlin, S.D. 1982. Differential patterns of female labor-force participation surrounding the first birth. *Journal of Marriage and the Family* 44(2):407-420.
- Méda D., Wierink M., Simon M.-O., 2003, « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°29.2, Dares.

- Meurs D., Ponthieux S., 2000 , « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaires entre hommes et femmes », *Economie et Statistique*, Insee, n°337-338.
- Miller, C.F. 1993. Part-time participation over the life-cycle among married-women who work in the market. *Applied Economics* 25(1):91-99.
- Pacaut P., Le Bourdais C., Laplante B., 2006, « La participation à l'emploi des femmes après la naissance d'un enfant au Canada », Colloque de l'AIDELF, Aveiro (Portugal) septembre.
- Pailhé A., Solaz A., 2006, « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et sociétés*, n°426.
- Piketty T., 2005, « L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France, 1982-2002 », dans Lefèvre C., Filhon A. (Eds.): *Histoires de familles, histoires familiales*, Les Cahiers de l'INED n° 156, p. 79-109.
- Rönsen, M., Sunström, M. 1996, "Maternal Employment in Scandinavia: a Comparison of the After-birth Employment Active of Norwegian and Swedish Women", *Journal of Population Economics*, 9, 267-285.
- Saurel-Cubizolles Marie-Joséphine, Romito Patrizia, Escriba-Aguir Vicenta, Lelong Nathalie, Mas Pons Rosa, Ancel Pierre-Yves, 1999, "Returning to Work after Childbirth in France, Italy, and Spain", *European Sociological Review*, Vol. 15, No. 2, pp. 179-194.
- Shapiro, D. and F.L. Mott 1979. Labor Supply Behavior of Prospective and New Mothers. *Demography* 16(2):199-208.
- Silverstein, L. B. and Auerbach, C. F., 1999. Deconstructing the essential father. *American Psychologist*, 54, 397-407.
- Vlasblom J. D., Schippers J., 2006, "Changing dynamics un female employment around childbirth: evidence from Germany, the Netherlands and the UK", *Work, employment and society*, vol 20, 2 p 329-347.
- Young, C. 1978. Work sequences of women during the family life cycle. *Journal of Marriage and the Family* 40(2):401-411.