

Document d'études

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Numéro 229

Avril 2019

Comportements d'activité et conditions de travail des salariées autour d'une naissance : quels liens ?

Karine Briard
Dares

SOMMAIRE

Résumé	4
Introduction	5
1 Le rôle des conditions de travail sur les comportements de retrait ou de maintien dans l'emploi : quelques enseignements issus de la littérature empirique.....	7
1.1 La satisfaction au travail : un déterminant important de la mobilité.....	7
1.2 Les incidences directes et indirectes des conditions de travail sur les intentions de départ....	8
1.3 L'intention de départ des mères de jeunes enfants : un rôle prépondérant de l'articulation entre travail et hors-travail ?.....	9
2 Les ressources et expositions des salariées : définition d'indicateurs de conditions de travail	11
2.1 Définition d'indicateurs synthétiques des conditions de travail.....	12
2.2 Interdépendance entre conditions de travail : quelques éléments descriptifs.....	14
3 Les conditions de travail et comportements d'activité des mères d'un très jeune enfant.....	19
3.1 Avant et autour de la naissance : quels profils et comportements d'activité des jeunes mères par rapport aux autres salariées ?	19
3.1.1 Avant la naissance : quels profils socioéconomiques, quels rapports à l'activité ?	19
3.1.2 Autour de la naissance : quels comportements d'activité ?	23
3.2 Autour de la naissance : quels liens entre les comportements d'activité des jeunes mères et leurs profils et conditions de travail antérieurs ?.....	25
3.2.1 Quels profils ?	25
3.2.2 Quelles conditions de travail avant la naissance de l'enfant ?.....	27
3.3 Après la naissance : quelles conditions de travail ?.....	28
3.3.1 Les conditions de travail des jeunes mères encore en emploi : les indices d'une auto-sélection des postes occupés ?.....	29
3.3.2 Quelle évolution des conditions de travail suite à la naissance de l'enfant ?.....	31
Conclusion et discussion	38
Références bibliographiques	40
Annexe à la deuxième partie.....	44
Annexe à la troisième partie	51

REMERCIEMENTS

Je remercie vivement Élisabeth Algava, Amélie Mauroux, Véronique Simonnet et Corinne Prost pour leurs commentaires avisés sur une version préliminaire de ce travail, et leurs divers conseils. Mes remerciements s'adressent également aux participants du séminaire interne de la Dares du 3 juillet 2018 dont les remarques m'ont conduit à approfondir certains points. Je reste bien sûr seule responsable des erreurs ou omissions qui pourraient subsister.

RÉSUMÉ

Dans quelle mesure les ressources dont disposent les femmes salariées dans leur travail et les expositions auxquelles elles y sont soumises sont liées au fait qu'elles réduisent leur temps de travail ou arrêtent leur activité suite à une naissance ? L'étude conjointe des enquêtes *Conditions de travail* de 2013 et de 2016 (CT 2013 et CT-RPS 2016) permet d'éclairer cette question pour les salariées ayant eu un enfant entre les deux interrogations.

Les femmes qui réduisent leur temps de travail suite à une naissance disposent, en moyenne, avant la naissance, de davantage d'autonomie que les autres jeunes mères, ont moins de contraintes d'organisation du travail, un travail moins intensif et moins d'incertitudes sur leur emploi. Elles sont en revanche souvent confrontées à une charge mentale au travail élevée. Les jeunes mères qui quittent leur activité professionnelle – en congé parental total ou au foyer – ont, elles, moins d'autonomie et de soutien social dans leur travail, davantage de difficultés pour concilier leurs vies professionnelle et familiale et exercent plus souvent des métiers physiquement ou mentalement pénibles.

Globalement, les mères qui restent en emploi dans les mois qui suivent la naissance présentent des conditions de travail similaires, voire meilleures sur certains aspects, à celles des autres femmes. Toutefois, l'avantage relatif qu'elles pouvaient avoir avant la naissance ne se maintient que partiellement après. Ainsi, à caractéristiques identiques, les jeunes mères déclarent un niveau de charge mentale au travail moins élevé que les autres salariées et n'expriment pas davantage de contraintes d'organisation du travail ou de difficultés de conciliation entre vies professionnelle et familiale, ce qui pourrait résulter des aménagements dont elles bénéficient dans leur travail ou qu'elles réalisent dans leur vie personnelle. Les jeunes mères occupent aussi moins souvent des postes physiquement pénibles ou les exposant à des comportements hostiles, les mères les plus concernées avant la naissance s'étant retirées de ces emplois. En revanche, comme avant la naissance, les jeunes mères restent plus soumises que les autres salariées à une demande émotionnelle au travail élevée et à une incertitude sur l'évolution de leur poste. Sur la période entourant la naissance, les conditions de travail des mères évoluent plus défavorablement que celles des autres salariées. Cependant, lorsque le dernier enfant est en âge d'être scolarisé, ces différences tendent à s'atténuer et les difficultés de conciliation famille-travail à se réduire.

L'existence de régulations individuelles autour de la naissance, qui visent à limiter l'exposition à des conditions de travail difficiles, conduit à s'interroger sur le rôle respectif des salariées et de leur encadrement sur les changements qui s'opèrent dans le travail sur cette période.

Mots clés : conditions de travail, temps de travail, activité des femmes, maternité

Codes JEL : J22, J81

INTRODUCTION

Suite à une naissance, certaines femmes ralentissent leur activité professionnelle. Les mères d'un enfant de moins de 3 ans sont ainsi moins souvent en emploi et, lorsqu'elles travaillent, elles sont moins souvent à temps complet que les autres femmes (Insee, 2015 ; Govillot, 2013). En majorité, elles motivent leur passage à temps partiel ou leur arrêt d'activité par le souhait de garder leur(s) enfant(s) (Briard, 2017), mais cette décision se réalise parfois dans un cadre contraint par les conditions d'emploi et de travail (Marc, 2008). Ainsi, certaines femmes suspendent leur activité professionnelle pour privilégier leur vie familiale suite à un licenciement ou un contrat non reconduit, ou encore parce qu'elles exercent des professions physiquement pénibles ou dont les amplitudes horaires sont longues (Briard, 2017).

Les travaux en économie mettent en avant les arbitrages financiers entre salaire et coût de la garde pour expliquer les décisions de retrait du marché du travail au moment d'une naissance. De nombreux travaux en gestion des ressources humaines et en psychologie mettent en outre en évidence le rôle de l'environnement de travail et du ressenti au travail dans les intentions et les décisions de quitter un poste ou d'y rester. Les travaux d'ergonomes témoignent également du rôle des contraintes de travail sur les réallocations de postes au sein des établissements (entre autres, Gonon *et al.*, 2004). Changer de poste n'a pas les mêmes implications qu'un retrait du marché du travail ou une diminution du temps de travail. Il pourrait cependant être initié par les mêmes motifs, parmi lesquels de mauvaises conditions de travail. Un travail physiquement ou émotionnellement pénible incite-t-il à une mise en retrait de l'activité professionnelle ? Le sentiment d'être soutenu dans son travail ou celui de disposer d'une certaine autonomie facilitent-ils le passage à un temps partiel ? De bonnes conditions de travail favorisent-elles le maintien en emploi à temps complet des mères d'un enfant en bas âge ?

En France, les enquêtes interrogeant les personnes sur les raisons pour lesquelles elles occupent un emploi à temps partiel ou sont inactives n'offrent qu'un nombre limité de réponses. Celles-ci portent sur des circonstances extérieures au travailleur (licenciement, fin de contrat...) ou des motifs extérieurs au travail (garde des enfants, raisons de santé, études...), mais jamais sur les conditions de travail. À notre connaissance, seule l'enquête *Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants* (MDG)¹ offre la possibilité aux parents ayant réduit leur activité – passés à temps partiel ou ne travaillant plus – de motiver ce changement par l'incompatibilité de leurs horaires professionnels avec ceux des structures d'accueil des enfants, révélant ainsi des problèmes de conciliation entre leurs vies professionnelle et familiale. Par ailleurs, les travaux liant les conditions de travail aux comportements d'activité restent rares en France si l'on met de côté les études portant sur l'absentéisme (par exemple, Afsa et Givord, 2009 ; Inan, 2013). En outre, la plupart des études se retiennent à des professions plutôt concernées par des problèmes de rétention de main-d'œuvre et peu par le chômage, particulièrement les professions de santé (entre autres, Babic *et al.*, 2015 ; Gonon *et al.*, 2004 ; Parsons *et al.*, 2003) et de l'hôtellerie (Cho *et al.*, 2009 ; Kalidass et Bahron, 2015), ou encore les sapeurs-pompiers volontaires (Burakova *et al.*, 2014).

À cet égard, les enquêtes *Conditions de travail* de la Dares, qui sont mobilisées dans la présente étude, représentent une source d'informations privilégiée pour apprécier dans quelle mesure les caractéristiques de l'environnement de travail et leur appréhension par les travailleurs sont liées aux comportements d'activité de ces derniers.

Ce *Document d'études* s'intéresse aux femmes salariées autour de la naissance d'un enfant et vise à clarifier le lien entre leurs conditions de travail et leur comportement d'activité en regardant notamment si elles conservent leur temps de travail, le réduisent ou cessent leur activité professionnelle.

La première partie rappelle les principaux enseignements des travaux empiriques sur le lien entre les conditions de travail objectives et perçues par les travailleurs et les intentions de maintien ou de retrait

¹ Cette enquête est réalisée tous les 6-7 ans par la Drees ; la dernière vague a été collectée en 2013.

de l'emploi de ces derniers. La deuxième partie s'attache à définir des indicateurs synthétiques des conditions de travail des salariées et à décrire d'éventuelles proximités ou distances entre eux. La troisième partie relie les conditions de travail avec les comportements d'activité des femmes ayant connu une naissance entre les interrogations des enquêtes *Conditions de travail* de 2013 et de 2016 (enfant âgé d'au plus 3 ans et 9 mois lors de l'interrogation de 2016)². Elle cherche en particulier à répondre à plusieurs questions. Quelles sont les conditions de travail des femmes qui réduisent leur temps de travail et des femmes qui cessent leur activité professionnelle ? Les conditions de travail des jeunes mères en emploi diffèrent-elles de celles des autres salariées ? Dans quelle mesure ces conditions de travail évoluent-elles lorsque l'enfant grandit ?

² Par facilité d'écriture, dans la suite du texte, est désigné par « très jeune enfant », un enfant né entre les deux vagues de l'enquête, datées en 2013 et 2016 pour simplifier.

1 LE RÔLE DES CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LES COMPORTEMENTS DE RETRAIT OU DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI : QUELQUES ENSEIGNEMENTS ISSUS DE LA LITTÉRATURE EMPIRIQUE

Selon une perspective économique, décider de quitter son emploi est le résultat d'un arbitrage entre les caractéristiques présentes et attendues de l'emploi occupé et des différentes alternatives envisagées, que celles-ci impliquent l'occupation d'un autre emploi ou non. Les facteurs intègrent des déterminants pécuniaires comme non pécuniaires, notamment des coûts psychologiques. En particulier, la satisfaction au travail est identifiée comme un déterminant majeur de la mobilité (1.1). Or celle-ci est elle-même médiatisée par un ensemble de caractéristiques de l'emploi, parmi lesquelles les conditions de travail au sens large, comme la reconnaissance, le soutien organisationnel ou encore la sécurité de l'emploi (1.2). La situation des mères de jeunes enfants reste rarement étudiée, si ce n'est au travers de l'analyse des interactions réciproques entre les sphères familiale et professionnelle (1.3).

1.1 La satisfaction au travail : un déterminant important de la mobilité

La notion de « satisfaction au travail » renvoie à des acceptions diverses (comme le relèvent par exemple Le Flanchec *et al.*, 2015, ou Iglesias *et al.*, 2010). En gestion des ressources humaines un accord se fait globalement autour du fait de considérer la satisfaction au travail comme « le résultat de l'évaluation qu'une personne fait au sujet de son travail ou de sa situation de travail » (Paillé, 2008). En économie, Lévy-Garboua *et al.* (2007) expriment la satisfaction au travail comme la préférence pour l'emploi occupé, ce qu'il en a obtenu, ce qu'il en retire et ce qu'il peut en espérer, relativement aux autres opportunités qui se présentent. D'autres définitions conduisent à mesurer la satisfaction à partir des appréciations que donnent les travailleurs sur leur travail ou à partir de la priorité qu'ils donnent à tel ou tel aspect de celui-ci (salaire, conditions de travail, etc.).

Parmi les approches hédoniques considérant les différentes dimensions de la satisfaction (satisfaction vis-à-vis du salaire, vis-à-vis des conditions de travail, etc.), l'une d'elles consiste à voir le travail comme un bien complexe dont les différents attributs sont sources d'utilité (Skalli *et al.*, 2005). Dans ce cadre, l'élasticité de l'offre de travail s'exprime comme une fonction des caractéristiques de l'emploi. De bonnes conditions de travail augmentent alors les coûts d'opportunité du loisir, rendent le travail plus attractif et réduisent alors l'élasticité de l'offre d'heures de travail au salaire et au revenu (Farzin, 2009 ; Kunze et Suppa, 2013). Toutefois, quelle que soit l'approche retenue (Davoine, 2006), la satisfaction au travail apparaît comme un déterminant majeur de la mobilité (Freeman, 1978 ; Lévy-Garboua *et al.*, 2007) et de l'attachement à l'emploi (Clark, 2001).

La satisfaction au travail est elle-même médiatisée par les caractéristiques du poste, telles que la rémunération, le temps de travail, le type de contrat, ainsi que divers aspects de l'environnement de travail, comme les relations avec les collègues et la hiérarchie, l'intérêt du travail, la capacité d'autonomie (Boxall *et al.*, 2003 ; Stinglhamber et Vandenberghe, 2003 ; Warr, 1999), ou encore la conciliation entre le travail et le hors-travail (Saltzstein *et al.*, 2001). Le sens des interactions entre ces différentes caractéristiques et la contribution de chacune d'elles aux intentions et décisions de retrait ou de maintien dans un poste font d'ailleurs l'objet de nombreuses recherches en psychologie du travail et en sciences de gestion (voir 1.2).

Le lien – pas nécessairement la causalité – entre la satisfaction au travail et les différentes caractéristiques de l'emploi est attesté sur données françaises (Le Flanchec *et al.*, 2015). Certaines caractéristiques sont associées à une faible satisfaction quel que soit le pays : une mauvaise santé, un parcours professionnel marqué par une période de chômage, un âge autour de 40 ans, une ancienneté relativement longue (proche de 15 ans), un contrat à durée limitée ou encore un accès restreint à la formation (Davoine, 2006). En revanche, certains déterminants de la satisfaction au travail varient selon le contexte culturel, institutionnel, économique et social, notamment la durée du travail.

Alors que la satisfaction au travail est une fonction convexe de la durée hebdomadaire de travail dans plusieurs pays européens, elle est concave en France – comme en Autriche, en Espagne et en Irlande –, traduisant le fait que les travailleurs dont la durée avoisine la durée standard sont plus satisfaits que ceux dont la durée est bien supérieure ou inférieure. Hormis pour les très longues durées de travail, la France se distingue par une relation positive entre temps de travail et satisfaction. D'une part, la France se singulariserait par une forte adhésion à l'idée que le travail est un moyen d'accomplissement de soi (De Witte *et al.*, 2004 cités par Davoine, 2006), d'autre part, une faible durée de travail ne s'accompagne pas d'une plus grande satisfaction.

Le niveau peu élevé de satisfaction globalement associé aux faibles durées de travail trouve une explication dans le manque de fluidité du marché du travail qui, le segmentant, se traduit par une concentration sur certains emplois de faibles rémunérations, de conditions de travail dégradées et de temps partiel contraint. Les freins à la mobilité professionnelle invalideraient dans ce cas les hypothèses sous-tendant la théorie des différences compensatrices selon laquelle une prime salariale vient en compensation de mauvaises conditions de travail.

Les liens entre satisfaction au travail et durée du travail sont toutefois ambigus en raison de plusieurs interactions (Lepinteur, 2018) : interactions entre temps de travail et conditions de travail d'une part – une faible durée de travail peut s'accompagner d'une intensité du travail élevée (Kelliher et Anderson, 2010 ; Rudolf, 2014) –, interactions entre temps de travail et revenus d'autre part – une faible durée de travail implique un revenu plus faible, mais aussi souvent un salaire horaire plus faible (Manning et Petrongolo, 2008).

La relation entre satisfaction et temps de travail diffère aussi selon les catégories de population. Plusieurs travaux concluent, notamment, à des déterminants différents de la satisfaction au travail pour les femmes et les hommes. En particulier, les femmes auraient un moindre intérêt pour les attributs pécuniaires (Sloane et Williams, 2000). En outre, les femmes apparaissent globalement plus satisfaites de leur emploi que les hommes en raison d'attentes moindres, celles-ci pouvant aussi bien résulter d'une moindre importance donnée au travail, ce qui apparaît notamment chez les moins diplômées (Long, 2005), qu'à une expérience d'emplois peu satisfaisants comparativement aux hommes (Clark, 1997). Le paradoxe d'une satisfaction relativement élevée vis-à-vis d'un emploi de faible qualité se retrouve également chez des travailleurs immigrés ou appartenant à des minorités ethniques (Sardadvar *et al.*, 2017), qui évaluent leur satisfaction relativement à une référence plus basse que ce soit en fonction de leurs expériences passées, en raison d'un manque d'alternatives, de la comparaison avec leur pays d'origine ou encore du caractère accessoire du salaire dans les revenus du ménage (pour les femmes en particulier). Ces différences de jugement entre les individus quant aux caractéristiques d'un emploi conduisent à ce que la satisfaction dans l'emploi soit jugée comme un mauvais indicateur de la qualité de l'emploi (Muñoz de Bustillo Llorente et Fernández Macías, 2005).

1.2 Les incidences directes et indirectes des conditions de travail sur les intentions de départ

De nombreux travaux de psychologues du travail et de gestionnaires s'attachent à identifier les caractéristiques de l'environnement de travail influençant la satisfaction au travail et, plus directement, celles qui déterminent l'attachement à l'emploi et les intentions de mobilité, lesquelles peuvent être différentes (Mor Barak *et al.*, 2001 ; Cho *et al.*, 2009). Nombre de ces études s'appuient sur la théorie des deux facteurs de Herzberg (Herzberg *et al.*, 1959), selon laquelle certains facteurs « extrinsèques » au salarié, ayant trait essentiellement à l'environnement de travail, sont porteurs d'insatisfaction et de démotivation, alors que des facteurs « intrinsèques », touchant à la réalisation de soi comme par exemple l'intérêt du travail ou l'autonomie, sont sources de satisfaction. Les travaux récents s'inspirent en outre de la théorie de la psychologie positive (Seligman et Csikszentmihalyi, 2000), laquelle identifie certains de ces facteurs comme des « ressources » favorisant la construction du bien-être psychologique au travail. Le corpus théorique est néanmoins encore peu stabilisé, à l'image de l'utilisation souvent indifférenciée dans ces travaux des concepts de « satisfaction », de « bien-être » et de « qualité de vie » au travail (Creusier, 2013).

Parmi les facteurs favorisant l'attachement à un emploi, l'intérêt pour le travail lui-même ressort comme l'un des principaux, alors que le désintérêt pour le travail est de nature à inciter au départ (Warr, 1999 ; Boxall *et al.*, 2003 ; Stinglhamber et Vandenberghe, 2003).

Par ailleurs, selon une logique de réciprocité (Gouldner, 1960), les salariés qui perçoivent un soutien de leur organisation sont davantage susceptibles d'avoir des attitudes positives envers elle, être davantage en accord avec ses objectifs et ses valeurs, engagés affectivement, et avoir moins souvent l'intention de la quitter (entre autres, Eisenberger *et al.* 2002 ; Mohamed *et al.*, 2006 ; Paillé, 2008 ; Perryer *et al.*, 2010). De même, la reconnaissance du travail réalisé à travers la rémunération, la promotion et la sécurité de l'emploi (Boxall *et al.*, 2003 ; Stinglhamber et Vandenberghe, 2003 ; Warr, 1999), qui est perçue comme un signe de justice et de soutien de l'organisation (par exemple, Babic *et al.*, 2015), favorise l'engagement³ envers elle et contribue au maintien en emploi (Loi *et al.*, 2006).

Une certaine autonomie dans le travail, même faible, améliore par ailleurs de façon notable la satisfaction à l'égard de ces éléments extrinsèques (Taylor *et al.*, 2003). Pareillement, les mesures permettant d'accorder les exigences du travail avec les engagements hors travail telles que les charges familiales (Lambert, 2000) témoignent d'un soutien organisationnel qui prévient les intentions de départ (Richman *et al.*, 2008). Par exemple, il en est ainsi des possibilités d'aménagement d'horaires, qu'elles soient utilisées ou non. De façon corollaire, la difficulté à concilier vie familiale et vie professionnelle accentuerait le stress au travail, favorisant de fait les intentions de départ (Nohe *et al.*, 2015). De bonnes relations avec les collègues et les supérieurs sont également propices au maintien dans l'emploi (Warr, 1999 ; Boxall *et al.*, 2003 ; Stinglhamber et Vandenberghe, 2003). En particulier, c'est par leur influence sur la perception qu'ont les salariés du soutien de l'organisation que les relations avec les supérieurs affecteraient les intentions de départ (Eisenberger *et al.*, 2002). Le soutien moral de la hiérarchie tendrait par ailleurs à réduire l'impact des facteurs de stress sur les précurseurs des départs d'un emploi comme la santé (Firth *et al.*, 2004). À l'inverse, un manque de communication avec la hiérarchie et de faibles capacités d'influence dans l'organisation sont associés à l'augmentation des intentions de départ (Parsons *et al.*, 2003).

Si l'importance des différents facteurs peut varier selon les catégories de salariés (Cottini *et al.*, 2009), les salariés les plus disposés à changer de travail sont ceux qui sont confrontés à des contraintes physiques (températures extrêmes, bruit, postures inconfortables...), à de l'incertitude sur la pérennité de leur poste, ceux qui se sentent négligés par leurs supérieurs, ont un travail mentalement lourd, estiment qu'ils n'ont pas de chances de promotion ou se sentent discriminés (Böckerman et Ilmakunnas, 2007). Toutefois, aucun consensus ne se dégage ni sur l'ordre causal des déterminants de l'intention de départ ni sur leur importance relative (Burakova *et al.*, 2014). Par ailleurs, la plupart de ces études s'intéressent à des secteurs et des professions spécifiques pour lesquelles la mobilité entre emplois est peu freinée par un risque élevé de chômage (professions médicales ou de l'hôtellerie, par exemple), ce qui interdit toute généralisation.

1.3 L'intention de départ des mères de jeunes enfants : un rôle prépondérant de l'articulation entre travail et hors-travail ?

Les travaux s'attachant à identifier les liens entre les conditions de travail et la mobilité prennent rarement en compte la situation familiale des salariés (comme le soulignent notamment Mor Barak *et al.*, 2001). Pourtant, le temps consacré à l'activité familiale entre en compétition avec le temps professionnel et les conséquences en termes d'implication dans le travail sont ambiguës selon que l'on estime que les ressources dont les femmes disposent sont limitées – modèle de rareté – ou peuvent s'accroître, s'enrichissant mutuellement des activités réalisées dans les deux domaines – modèle d'enrichissement.

³ Comme la « satisfaction au travail », les termes d'« engagement » ou d'« implication », fréquemment employés dans cette littérature, revêtent des acceptions diverses (Le Flanchec *et al.*, 2015, ou Iglesias *et al.*, 2010).

Dans le cas où les exigences, réelles ou ressenties, dans le domaine familial et le domaine professionnel requièrent plus de temps ou d'énergie que les mères ne peuvent en fournir, celles-ci doivent mettre en balance leur rôle de mère et leur rôle de travailleuse (Goode, 1960). En réaction à ce conflit entre famille et travail, certaines femmes prendraient alors de la distance par rapport au travail, en réduisant notamment leur engagement (Shockley et Singla, 2011). Cette distanciation peut prendre des formes plus ou moins explicites, allant d'absences plutôt fréquentes et de courte durée, caractéristiques d'un absentéisme attitudinal (Von Thiele *et al.*, 2006 ; Bouville, 2010), jusqu'à se matérialiser par une réduction effective du temps de travail, voire une suspension de l'activité. Si le conflit famille-travail est de nature à éloigner les femmes de l'emploi⁴, il le serait surtout de façon indirecte, en amplifiant des attitudes de retrait induites par des environnements de travail peu satisfaisants. Ainsi, avoir de jeunes enfants et des difficultés à les faire garder accentueraient les situations d'épuisement professionnel (Bouville, 2014 ; Erickson *et al.*, 2000). Les difficultés à concilier travail et famille seraient elles-mêmes renforcées par des attitudes et des ressentis négatifs au travail comme le désengagement, l'épuisement moral, l'irritation, le besoin de récupération et d'accomplissement personnel (Nohe *et al.*, 2015).

Toutefois, selon l'hypothèse d'un enrichissement du travail et du hors-travail, l'exercice simultané du rôle de mère et du rôle de travailleuse aurait des effets positifs réciproques en enrichissant les ressources et les expériences dans chacun des domaines (Sieber, 1974 ; Grzywacz et Marks, 2000 ; Greenhaus et Powell, 2006), participant ainsi à améliorer la satisfaction dans chacun des rôles (Kirchmeyer, 1992). La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est ainsi un facteur important dans la satisfaction globale de l'emploi occupé (Saltzstein *et al.*, 2001 ; Kilic, 2014), qui contribue au maintien en emploi. Elle résulte en particulier d'une bonne articulation des exigences du travail et du hors-travail. Elle peut par exemple être facilitée par une certaine souplesse des horaires, laquelle permet aux travailleurs d'allouer leur temps entre chacun des domaines de façon optimale, ou encore par une régularité des horaires, tout au moins une certaine prévisibilité, permettant une planification et une gestion plus aisée des temps professionnel et non professionnel.

À notre connaissance, l'étude de Céline Marc (2008) est une des rares études sur données françaises à considérer la « qualité de l'emploi » parmi les déterminants des transitions d'activité des femmes, celle-ci étant définie à travers sept variables de satisfaction : la satisfaction relative à la rémunération, à la sécurité d'emploi, au type d'activité, au nombre d'heures de travail, aux horaires de travail, aux conditions de travail, à la distance domicile - travail, ainsi que la satisfaction globale de l'emploi. Cependant, cette étude, qui porte sur des femmes âgées de 20 à 55 ans, ne se centre pas sur les mères de jeunes enfants. Par ailleurs, les données du panel européen des ménages (ECHP – *European Community Household Panel*) qu'elle mobilise ne permettent pas de distinguer ce qui, dans le comportement de départ, peut relever d'une décision à l'initiative de la salariée – prise ou non sous contraintes – d'une décision de l'employeur (licenciement, non-renouvellement de contrat, etc.).

⁴ Il peut l'être aussi pour les hommes, mais cette étude porte sur les femmes qui, statistiquement, baissent plus souvent leur durée de travail pour des raisons familiales.

2 LES RESSOURCES ET EXPOSITIONS DES SALARIÉES : DÉFINITION D'INDICATEURS DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Les enquêtes *Conditions de travail* (encadré 1) constituent un matériau privilégié pour étudier le lien entre les comportements d'activité et les conditions de travail. Y sont en effet détaillées différentes caractéristiques identifiées comme intervenant dans les intentions et les décisions de mobilité telles que les conditions horaires de travail – temps et rythme de travail – et les caractéristiques de l'environnement de travail, notamment l'autonomie, la reconnaissance, le soutien social, les difficultés de conciliation entre vies familiale et professionnelle, la pénibilité physique ou encore les changements susceptibles d'affecter le poste occupé.

Cette partie présente les indicateurs de conditions de travail mobilisés dans l'étude à partir des données de ces enquêtes (2.1) et décrit succinctement certaines de leurs interdépendances sur la population des salariées (2.2).

Encadré 1. Données et choix méthodologiques

Les enquêtes Conditions de travail

L'enquête *Conditions de travail* (CT) et l'enquête *Conditions de travail - Risques psychosociaux* (CT-RPS), qui sont mobilisées dans cette étude, sont réalisées tous les trois ans en alternance. L'étude s'appuie sur les vagues de 2013 (CT 2013) et de 2016 (CT-RPS 2016), dont les collectes ont été réalisées respectivement d'octobre 2012 à février 2013 et d'octobre 2015 à juin 2016.

L'interrogation se fait en panel prospectif. L'enquête CT 2013 a été réalisée auprès de 34 000 personnes constituant un échantillon représentatif de la population de 15 ans ou plus exerçant un emploi en France métropolitaine et dans quatre départements d'Outre-mer (Martinique, Guadeloupe, Réunion, Guyane). Le volet « individus » de l'enquête CT-RPS 2016 porte sur 27 000 personnes ayant répondu à CT 2013. Les personnes interrogées en 2016 sont alors actives occupées ou sorties de l'emploi depuis la précédente enquête (au chômage, inactives, retraitées ou en arrêt de plus d'un an). L'enquête de 2016 comprend plusieurs jeux de pondérations dont un jeu assurant que les répondants de 2016 sont représentatifs des actifs de 2016 et un jeu assurant que les répondants du panel des actifs occupés sont représentatifs des actifs occupés en 2013 qui sont encore ou à nouveau actifs occupés en 2016.

Les enquêtes CT 2013 et CT-RPS 2016 reposent sur deux questionnaires, l'un rempli en face-à-face par un enquêteur au domicile de l'enquêté, l'autre rempli par l'enquêté lui-même⁵ qui aborde des questions plus délicates sur ses relations avec son entourage professionnel ou sa santé, par exemple.

Champ de l'étude

L'étude s'appuie sur les informations données par 7 369 répondantes aux enquêtes de 2013 et de 2016 qui, lors de la première interrogation, sont âgées de 20 à 49 ans et occupent un emploi salarié. Les conditions de travail sont examinées sur les seules salariées qui ont renseigné l'auto-questionnaire lors des deux interrogations. Ces 7 369 répondantes représentent près de 7,7 des 8,7 millions de femmes de 20 à 49 ans en emploi en 2013, tous statuts et lieux de travail confondus.



⁵ Ci-après désigné par QAA pour « questionnaire auto-administré ».

L'étude se restreint aux salariées, lesquelles n'ont généralement pas la possibilité de choisir leur environnement de travail, contrairement à de nombreuses indépendantes. Seules sont retenues celles ayant un contrat de travail et dont la durée de travail est renseignée.

Les femmes travaillant majoritairement à leur domicile, comme par exemple les assistantes maternelles ou les traductrices, sont exclues pour plusieurs raisons. D'une part, l'enquête ne permet pas de savoir dans quelle mesure les conditions de travail qu'elles décrivent portent sur le temps de travail qui se déroule à leur domicile ou en dehors. Par ailleurs, si certaines peuvent choisir le lieu où elles travaillent selon les tâches qu'elles effectuent (par exemple, le domicile pour les travaux requérant de la concentration), d'autres ne peuvent aménager ainsi leur temps de travail. Enfin, les personnes qui travaillent en totalité à domicile ne sont pas ou peu concernées par certains attributs du travail hors du domicile, comme les relations avec les collègues quand bien même des contacts plus ou moins formels sont maintenus à distance par le biais d'outils numériques.

Parmi les répondantes retenues pour l'étude, plus d'une sur dix a eu un enfant entre les deux interrogations. L'âge de l'enfant ne peut être déterminé avec précision qu'à partir de l'exploitation des fichiers de gestion qui renseignent sur la date de collecte. Ces fichiers, qui ne sont pas diffusés, sont ici exploités de façon ponctuelle pour éclairer certaines situations.

L'enquête recense les enfants et beaux-enfants présents dans le ménage, comme l'ensemble des moins de 18 ans. Lors de l'interrogation pour CT-RPS 2016, les enfants nés entre les deux enquêtes sont âgés de 0 à 3 ans et 9 mois (45 mois en cas d'une première interrogation en octobre 2012 et d'une seconde en juin 2016) ; 896 femmes des 933 ayant eu un enfant entre les deux interrogations ont au moins un enfant âgé de moins de 3 ans (éventuellement un bel enfant, cette situation étant néanmoins en proportion négligeable). Le retrait des femmes en congé maternité dans certaines analyses conduit de facto à retirer les enfants qui ont moins de 2 mois.

•

2.1 Définition d'indicateurs synthétiques des conditions de travail

Les enquêtes *Conditions de travail* abordent explicitement neuf dimensions des conditions de travail : les contraintes horaires et d'organisation du temps de travail, les contraintes physiques et environnementales, l'intensité du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie, les rapports sociaux, les conflits de valeur, l'insécurité économique ou encore la reconnaissance. Ces neuf dimensions sont celles qui ont été jugées appropriées pour le suivi des conditions de travail et des risques psychosociaux dans le cadre de l'exploitation de l'enquête CT 2013 (Davie, 2015). Elles s'appuient notamment sur les recommandations du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail (Gollac et Bodier, 2011).

Chacune de ces dimensions est décrite par un grand nombre de questions, certaines d'entre elles se recoupant pour cerner le plus justement possible la situation réellement vécue par l'enquêté, à la fois dans les contraintes qu'il subit et les marges de manœuvre dont il dispose. Les questionnaires visent à cerner le plus objectivement possible les conditions de travail des enquêtés sans pour autant faire référence à des mesures chiffrées dont ces derniers n'auraient pas nécessairement connaissance. Par exemple, pour apprécier l'exposition au bruit, l'enquêté est interrogé sur sa capacité à entendre une personne située à 2-3 mètres selon qu'elle parle normalement ou à haute voix, plutôt que sur un nombre de décibels. Certaines questions font néanmoins davantage appel à la subjectivité de l'enquêté, car elles reposent sur la manière dont il évalue la situation qu'il vit. Ainsi des affirmations telles que « on me demande d'effectuer une quantité de travail excessive » peut rendre compte de situations diverses : une charge de travail objectivement trop élevée, un sentiment d'incapacité du travailleur qui ne s'estime pas en mesure d'assurer la charge de travail demandée alors qu'elle pourrait être jugée « normale » pour un autre, ou encore une difficulté à assurer cette charge au regard de ses exigences hors travail. Toutefois, si la comparaison des conditions de travail entre travailleurs peut de ce fait être rendue délicate, c'est bien cette perception qui intervient dans leurs décisions et leurs comportements (Afsa, 2007).

La présente étude résume les conditions de travail à travers treize indicateurs synthétiques construits à partir d'une sélection d'informations collectées à la fois dans les enquêtes CT 2013 et CT-RPS 2016. Les indicateurs sont construits comme des sommes d'indicateurs normalisés, chacun d'eux étant réduit de façon qu'il représente un score variant entre 0 et 100 %⁶.

Pour les **ressources** :

- l'**autonomie** : l'indice est la somme des indicateurs associées à cinq ressources : pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite, régler soi-même les incidents la plupart du temps, pouvoir modifier les délais, avoir un travail où l'on ne répète pas continuellement une même série de gestes ou d'opérations, pouvoir apprendre des choses nouvelles dans son travail ;
- le **soutien social** : l'indice est la somme des indicateurs associées aux ressources suivantes : disposer d'une coopération suffisante pour réaliser correctement son travail, recevoir l'aide de son supérieur en cas de travail délicat ou compliqué, recevoir l'aide de ses collègues en cas de travail délicat ou compliqué ;
- la **fierté au travail** : l'indice est la somme des indicateurs associées aux ressources suivantes : avoir la fierté du travail bien fait (toujours ou souvent), être fier de travailler dans son organisation (toujours ou souvent), avoir l'impression d'être utile aux autres (toujours ou souvent) ;
- la **reconnaissance** : l'indice est la somme des indicateurs associées aux ressources suivantes : recevoir le respect et l'estime que mérite son travail (toujours ou souvent), avoir des perspectives de promotion satisfaisantes au regard des efforts fournis (d'accord ou tout à fait d'accord), avoir son travail évalué par des personnes qui le connaissent bien (d'accord ou tout à fait d'accord).

Pour les **expositions** :

- la **pénibilité physique** : l'indice est la somme des indicateurs associées aux quatre risques suivants : subir au moins trois contraintes physiques lourdes (porter des charges lourdes, effectuer des déplacements à pied longs et fréquents, rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante à la longue, effectuer des mouvements douloureux ou fatigants, subir des secousses ou vibrations), subir un bruit intense (ne pas entendre une personne placée à 2 ou 3 mètres sauf si elle élève la voix), respirer des fumées ou des poussières, être exposé à des produits toxiques ;
- les **contraintes d'organisation du temps de travail** : l'indice est la somme des indicateurs associées aux risques suivants : avoir une durée du travail supérieure à 42 heures par semaine, travailler de nuit (plus de 50 fois par an), travailler le dimanche (plus de 40 fois par an), travailler le samedi (plus de 40 fois par an), devoir emporter du travail chez soi (tous les jours) ;
- les **difficultés de conciliation famille-travail** : l'indice est la somme des indicateurs associées aux risques suivants : ne pas pouvoir s'absenter quelques heures de son travail en cas d'imprévu personnel ou familial, avoir des horaires qui ne s'accordent pas avec les engagements sociaux et familiaux hors travail, ne pas connaître ses horaires (somme des indicateurs relatives à l'imprévisibilité pour le jour, la semaine ou le mois suivant, ramenée à un), ne pas connaître ses horaires du jour suivant, ne pas pouvoir modifier ses horaires en cas d'imprévu en s'arrangeant avec ses collègues ;
- l'**intensité du travail** et la pression temporelle : l'indice est la somme des indicateurs associées aux risques suivants : avoir un rythme de travail imposé par au moins trois contraintes sur le rythme de travail (le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence

⁶ D'autres options auraient pu être retenues à l'image des indicateurs choisis dans plusieurs travaux exploitant les enquêtes *Conditions de travail* (entre autres, Bègue et Mauroux, 2017 ; Mette, 2018).

automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis des collègues, des normes de production à satisfaire en une heure, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contraintes ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie, un contrôle ou un suivi informatisé), devoir se dépêcher (toujours ou souvent), travailler sous pression (toujours ou souvent), effectuer une quantité de travail excessive (d'accord ou tout à fait d'accord), faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin (toujours ou souvent) ;

- la **charge mentale au travail** : l'indice est la somme des indicatrices associées aux risques suivants : devoir cacher ses émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur (toujours ou souvent), recevoir des ordres contradictoires, continuer (toujours ou souvent) à penser à son travail même quand on n'y est pas, devoir penser à trop de choses à la fois (toujours ou souvent), devoir fréquemment interrompre une tâche pour en effectuer une autre non prévue, ne pas pouvoir quitter son travail des yeux ;
- la **demande émotionnelle** : l'indice est la somme des indicatrices associées aux risques suivants : vivre des situations de tension avec le public, devoir calmer des gens, travailler au contact de personnes en situation de détresse ;
- les **conflits éthiques** : l'indice est la somme des indicatrices associées aux risques suivants : devoir faire des choses qu'on désapprouve (toujours ou souvent), ne pas éprouver la satisfaction du travail bien fait (parfois ou jamais), ne pas avoir l'information suffisante pour faire correctement son travail, devoir faire trop vite quelque chose qui demanderait davantage de soin (toujours ou souvent) ;
- les **comportements hostiles**⁷ : l'indicatrice associée à au moins trois des risques suivants : au cours des douze derniers mois, systématiquement, par une ou plusieurs personnes, la personne est ignorée, est empêchée de s'exprimer, est ridiculisée en public, a son travail critiqué injustement, est chargée de tâches inutiles ou dégradantes, a son travail saboté ou est empêchée de travailler correctement, on laisse entendre qu'elle est mentalement dérangée, a subi des paroles obscènes ou dégradantes, des propositions à caractère sexuel de façon insistante, des blagues blessantes, de mauvais goût ou a été moquée ;
- l'**insécurité de l'emploi** : l'indice est la somme des indicatrices associées aux risques suivants : craindre pour son emploi dans l'année qui vient, vivre des changements imprévisibles et mal préparés (toujours ou souvent), devoir changer de qualification ou de métier dans les trois prochaines années.

2.2 Interdépendance entre conditions de travail : quelques éléments descriptifs

Dans les faits, ces indicateurs ou certaines de leurs composantes sont associés entre eux. Il apparaît ainsi que, deux à deux, les différentes ressources sont liées entre elles (schéma 1) : par exemple, les salariées peuvent d'autant plus souvent compter sur le soutien de leur entourage professionnel, sont d'autant plus fières d'exercer leur travail et estiment plus souvent que celui-ci est reconnu, qu'elles disposent d'autonomie dans leur travail (graphique 1)⁸.

⁷ Cet indicateur est le seul à être construit directement comme une indicatrice afin d'isoler les travailleurs particulièrement exposés et considérer ensemble ceux qui, par exemple, subiraient à la fois « des paroles obscènes ou dégradantes » et « des blagues blessantes ou de mauvais goût » (58 % des travailleurs ayant vécu la première situation ont vécu la seconde), mais aucune des autres situations. D'autres choix auraient pu être faits, comme celui de considérer toutes les personnes subissant au moins l'une de ces situations (voir en l'occurrence, Bègue et Mauroux, 2017). Bien que seule une salariée sur dix soit « positive » à cet indicateur, il ne génère pas d'effet de levier dans l'analyse factorielle, dont les résultats sont sensiblement équivalents que l'indicateur soit pris en compte ou non parmi les variables actives.

⁸ Les graphiques relatifs aux autres variables sont présentés en annexe.

En revanche, les relations entre ces ressources et certaines des expositions, de même qu'entre les expositions elles-mêmes ne sont pas toutes univoques. En particulier, les salariées disposant le moins d'autonomie, comme celles en disposant le plus, sont en moyenne moins exposées que les autres à une demande émotionnelle. De même, les salariées qui déclarent subir une faible charge mentale au travail ou avoir une activité professionnelle impliquant peu les émotions ont davantage de chacune des quatre ressources que les salariées ne subissant aucune de ces deux expositions ou y étant davantage soumises.

Schéma 1. Synthèse des relations entre indicateurs des conditions de travail des salariées en 2016

↗ : corrélation positive ↘ : négative → : décorrélation ↗↘ : relation non linéaire

	Auton	Soutien	Fierté	Reconn	Pénib.	Cont. organ.	Diff. concil	Intens	Ment	Émot	Ethiq	Hostil	Insécur.
Auton	-	↗	↗	↗	↘	→	↘	→	→	↗↘	↘	↘	↘→
Soutien		-	↗	↗	↘	→	↘	↗↘	↗↘	↗↘	↗↘	↘	↘
Fierté			-	↗	↘	→	↘	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Reconn				-	↘	→	↘	↘	↘	↘	↘	↘	↘
Pénib.					-	→	↗	↗	↗	↗↘	↗	↗	↗
Cont.organ						-	↗	↗	↗	↗	↗	→	→
Diff.concil.							-	↗	↗	↗	↗	↗	↗
Intensité								-	↗	↗	↗	↗	↗
Mental									-	↗	↗	↗	↗
Émotion										-	↗	↗	↗
Ethiques											-	↗	↗
Hostiles												-	↗
Insécur													-

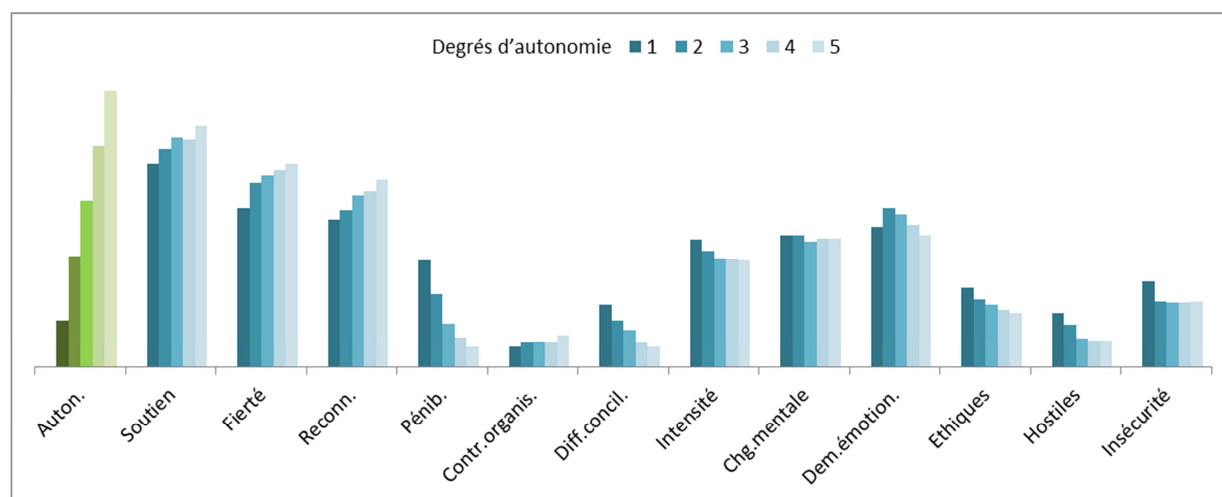
Synthèse du graphique A en annexe.

Lecture : les salariées ont d'autant plus de soutien social qu'elles disposent d'autonomie dans leur travail.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en 2013 en emploi en France en 2013 et 2016.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel actifs occupés Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

Graphique 1. Scores moyens des indicateurs de conditions de travail des femmes salariées en 2016 selon leur degré d'autonomie dans le travail*



* Degrés calculés à partir des quintiles de score d'autonomie des salariées enquêtées.

Lecture : en moyenne, les 20 % de femmes enquêtées ayant les plus faibles scores d'autonomie ont un score de 0,17, les 20 % ayant les scores les plus élevés ont un score de 1 ; ces dernières ont un score de soutien social qui s'élève en moyenne à 0,87.

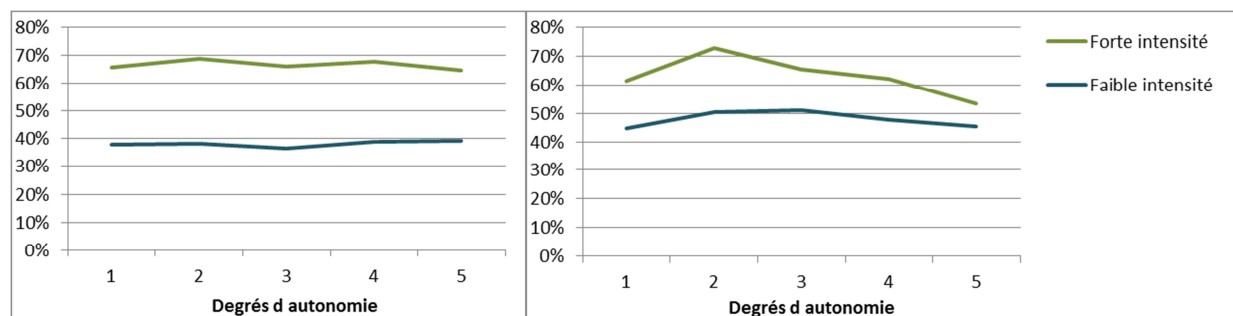
Champ : salariées de 20 à 49 ans en 2013 en emploi en France en 2013 et 2016, pondérations panel QAA.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel actifs occupés Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

Ces relations non linéaires entre conditions de travail témoignent d'effets combinés et antagonistes entre certaines expositions (pour une revue, voir Gollac et Bodier, 2011). Par exemple, alors que le niveau de charge mentale au travail auquel sont exposées les salariées est relativement constant avec le degré d'autonomie dont elles disposent, qu'elles soient soumises à une faible ou une forte intensité du

travail, la demande émotionnelle tend à nettement plus varier pour les salariées subissant une intensité élevée que pour celles subissant peu de contraintes de pression temporelle (graphique 2)⁹.

Graphique 2. Scores d'exposition selon le degré d'autonomie et le niveau d'intensité du travail*
Indicateur de charge mentale au travail **Indicateur de demande émotionnelle**



* Une faible (respectivement forte) intensité correspond à une intensité inférieure (resp. supérieure) à la médiane du score d'intensité, autrement dit les trois premiers (resp. les deux derniers) degrés d'intensité.

Lecture : le score de charge mentale des salariées ayant le moins d'autonomie est de 38 % pour celles soumises à une faible intensité du travail et de 66 % pour celles soumises à une forte intensité.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en 2013 en emploi en France en 2013 et 2016.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel actifs occupés Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

Ces interdépendances multiples entre ressources et expositions invitent à adopter une approche multidimensionnelle pour saisir les proximités entre indicateurs et entre certaines de leurs composantes. Le graphique 3 qui suit est la représentation factorielle de l'analyse des correspondances retenant comme variables actives les composantes des indicateurs des conditions de travail des salariées de 20 à 49 ans en 2013 ; le graphique (a) représente la projection sur les axes factoriels des composantes elles-mêmes, le graphique (b) la projection des indicateurs synthétiques calculés à partir des coordonnées des composantes, le graphique (c) la projection, en tant que variables illustratives, des caractéristiques socioéconomiques des salariées : la situation de couple, le fait d'avoir deux enfants ou plus, le diplôme (inférieur au baccalauréat, baccalauréat ou titre du supérieur), la catégorie socioprofessionnelle (ouvrières, employées, professions intermédiaires, cadres), le type d'employeur (fonction publique d'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière, secteur privé ou service aux particuliers), le fait d'avoir un contrat sans limite de durée (CDI ou fonctionnaire).

Cette analyse factorielle rend compte d'une opposition entre les ressources et expositions. Les salariées qui sont soumises à des conditions de travail difficiles sont plutôt moins dotées dans chacune des ressources et réciproquement. Certains indicateurs sont plus particulièrement proches (graphique 3b) : parmi les ressources, l'autonomie et le soutien social, d'une part, la fierté et la reconnaissance, d'autre part ; parmi les expositions, entre autres, la charge mentale, la demande émotionnelle et l'intensité du travail. Certaines ressources et expositions semblent particulièrement s'opposer. Par exemple, l'autonomie est moindre chez les femmes rencontrant des difficultés de conciliation entre travail et famille ou exerçant des activités physiquement pénibles. De même, assez logiquement, les salariées exprimant une certaine fierté dans leur travail sont moins souvent celles qui sont confrontées à des conflits éthiques ou bien à une intensité ou une charge mentale au travail élevées, ce qui s'explique probablement par leur capacité moindre à faire correctement leur travail.

Certains indicateurs sont la synthèse de caractéristiques signalées par des femmes ayant un profil proche au regard de l'ensemble des conditions de travail considérées (graphique 3a). C'est par

⁹ À partir des enquêtes *Conditions de travail* de 1991 et 1998, Sylvie Hamon-Cholet et Catherine Rougerie (2000) relèvent également la complexité des liens entre les diverses dimensions des conditions de travail, notamment entre marges d'initiative, contraintes de rythme et charge mentale, cette notion recouvrant cependant pour elles un champ plus large que celui retenu dans la présente étude, incluant par exemple les risques engendrés par une erreur dans le travail.

exemple le cas de la reconnaissance au travail, qui traduit le respect et l'estime accordés au travail réalisé (« respect »¹⁰), sa connaissance par ceux qui l'évaluent (« evalconn »), ainsi que l'existence de perspectives de promotion (« promotion »). D'autres indicateurs, comme celui relatif aux difficultés de conciliation entre travail et famille, sont la résultante de caractéristiques décrites par une population plus hétérogène en termes de conditions de travail. Ainsi, une analyse par secteur d'activité montre que l'impossibilité de s'absenter en cas d'imprévu (« urgfam ») ou une mauvaise articulation entre les horaires professionnels et la vie privée (« cvfvp ») sont plus souvent déclarées par, respectivement, des salariées du secteur hospitalier (trois sur dix d'entre elles) et du secteur privé (pour près des deux tiers), alors que la difficulté à s'arranger avec ses collègues (« nohorangt ») l'est plus souvent par des salariées de la fonction publique d'État (près d'une sur trois). Moins souvent que les deux premières, ces dernières déclarent exercer un travail pénible physiquement et estiment aussi un peu moins souvent que leur travail est reconnu.

Globalement, un certain équilibre s'opère entre les ressources et les expositions au sein des grandes catégories de salariés, que ces dernières soient définies selon la nature de l'employeur, le niveau de diplôme, de la catégorie socioprofessionnelle ou de la situation familiale (graphique 3c). Leur faible dispersion sur l'axe opposant la reconnaissance au travail aux comportements hostiles (axe horizontal) s'accompagne en outre d'un léger décentrage vers les ressources, ce qui rend compte d'une prédominance des situations individuelles pour lesquelles les conditions de travail favorables « surcompensent » les conditions défavorables, mais aussi d'une minorité de situations présentant des conditions de travail très dégradées¹¹.

De façon générale, en moyenne, les cadres et professions intermédiaires disposent de davantage de ressources que les employées et ouvrières, mais sont aussi plus exposées à un travail intensif et à une demande émotionnelle, ce qui reflète un gradient social et sectoriel assez marqué (graphique Ba en annexe)¹². Les ouvrières se distinguent par une forte pénibilité de leur travail, peu d'autonomie et une faible exposition à des comportements hostiles.

Les salariées de la fonction publique d'État font état de moins de reconnaissance que les salariées du secteur privé et de davantage de contraintes d'organisation et de difficultés de conciliation travail-famille (graphique Bb en annexe). Elles sont plus exposées à la demande émotionnelle, aux conflits éthiques ou encore aux comportements hostiles. Les salariées du secteur médical et social se distinguent, quant à elles, par une certaine fierté à exercer leur travail, mais aussi par une pénibilité et une intensité du travail élevées et une exposition importante aux comportements hostiles¹³.

¹⁰ Libellé des composantes figurant dans le graphique 3. La liste complète est fournie en annexe.

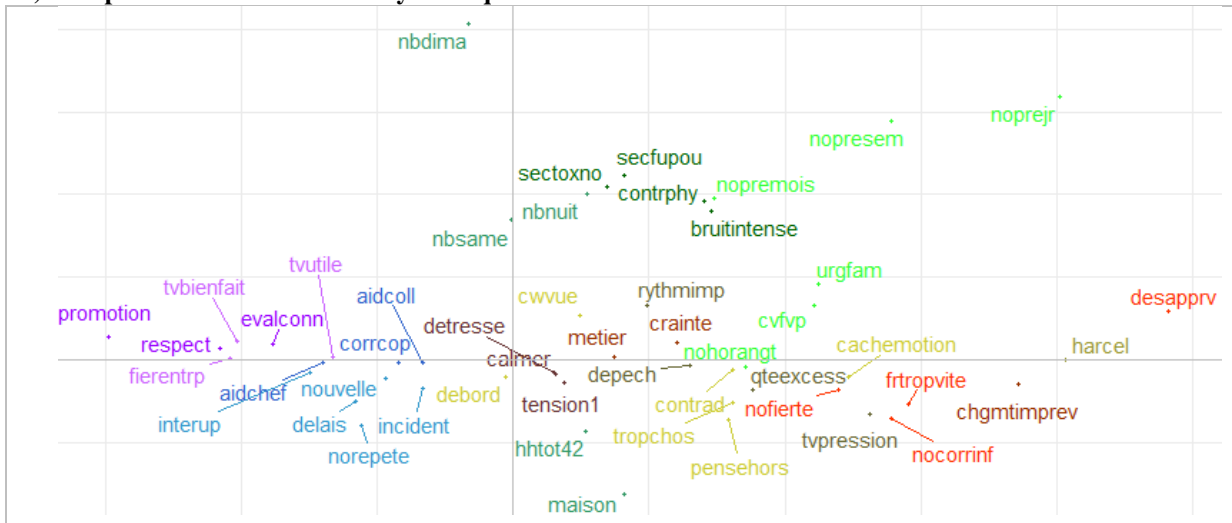
¹¹ Sur le graphique, le centre de gravité de la population – i.e. l'individu présentant le niveau moyen des expositions et des ressources – se situe à l'intersection de l'axe horizontal et de l'axe vertical.

¹² Ce que constate Thomas Coutrot (2018) sur l'ensemble des travailleurs, femmes et hommes, salariés ou non.

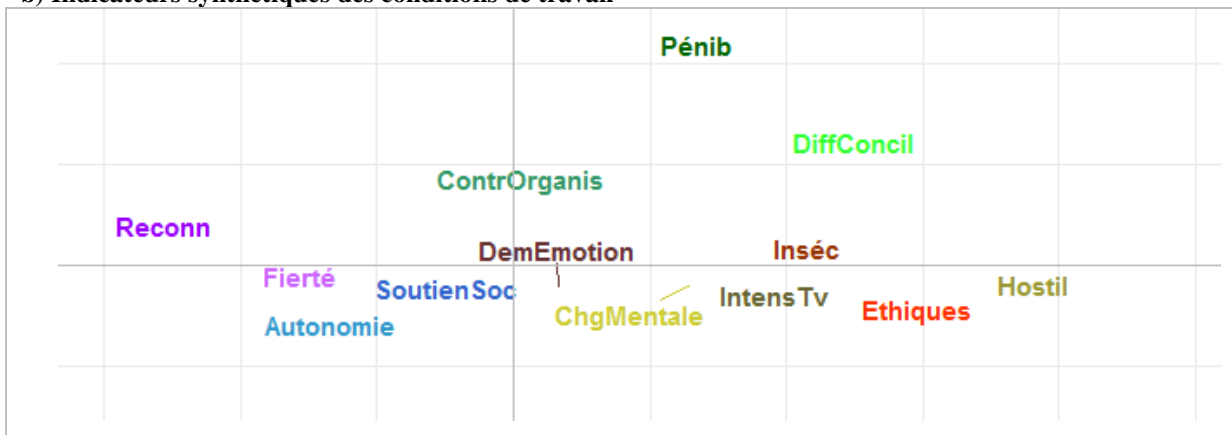
¹³ L'exercice de comparaison mené sur l'ensemble des salariés en 2013 par la DGAFP (Davie, 2015) rend compte de certaines similitudes avec nos résultats, mais aussi de divergences. En effet, au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle ou d'un même secteur, la situation des femmes salariées peut être sensiblement différente de celle des hommes. En outre, les conditions de travail prises en considération dans les différentes dimensions peuvent aussi affecter l'appréciation des situations relatives. Pour saisir dans quelle mesure les différences résultent de différences de champ (femmes vs. femmes et hommes) ou de définitions des indicateurs (outre la différence de date, 2013 vs. 2016), une étude spécifique devrait être menée. Pour donner au lecteur quelques éléments de comparaison entre nos résultats et ceux d'Emma Davie, nous présentons en annexe une représentation graphique similaire à celle utilisée par cette dernière (graphique Bb').

Graphique 3. Représentation factorielle – plan (1,2) – des conditions de travail des salariées en 2016

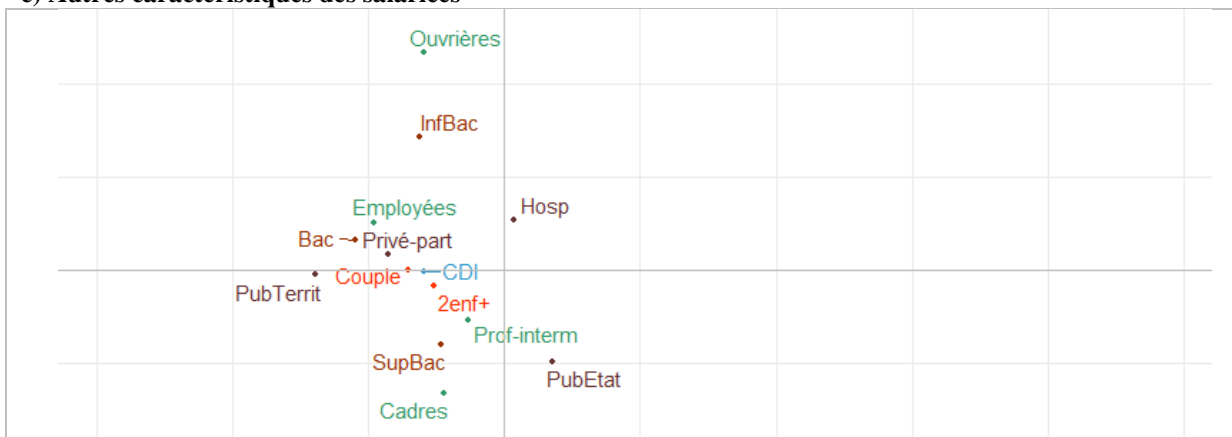
a) Composantes des indicateurs synthétiques des conditions de travail



b) Indicateurs synthétiques des conditions de travail



c) Autres caractéristiques des salariées



Analyse factorielle des correspondances retenant comme variables actives les composantes des indicateurs des conditions de travail et comme variables supplémentaires les indicateurs eux-mêmes (calculés à partir des coordonnées des composantes) et les caractéristiques des salariées détaillées dans les sections suivantes : la situation de couple, le fait d’avoir deux enfants ou plus, le diplôme (inférieur au baccalauréat, baccalauréat ou titre du supérieur), la catégorie socioprofessionnelle (ouvrières, employées, professions intermédiaires, cadres), le type d’employeur (fonction publique d’État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière, secteur privé ou service aux particuliers), le fait d’avoir un contrat sans limite de durée (CDI). Le libellé des composantes est précisé en annexe.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en 2013 en emploi en France en 2013 et 2016, pondérations panel QAA.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel actifs occupés Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

3 LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET COMPORTEMENTS D'ACTIVITÉ DES MÈRES D'UN TRÈS JEUNE ENFANT

La naissance d'un enfant modifie l'équilibre travail / hors-travail des salariées dans le sens où le temps familial et la charge afférente – physique et mentale – prennent plus de place. Rééquilibrer cette situation suppose des ajustements dans les sphères professionnelle et personnelle qui peuvent être plus ou moins importants. Il peut s'agir pour les femmes concernées de revoir la répartition de leur temps et de leurs efforts entre vie professionnelle et vie privée si elles disposent d'une certaine flexibilité horaire et, dans la mesure du possible, de réorganiser les tâches qui leur incombent pour faciliter l'articulation des deux domaines. Par exemple, dans le cadre professionnel, elles peuvent redéfinir les priorités avec leur hiérarchie, collègues et correspondants de façon à optimiser leur temps de présence obligatoire et alléger certaines tâches ; dans le cadre privé, elles peuvent limiter leurs activités de loisirs. Toutefois, ces arrangements ne peuvent en général être mis en œuvre que par certaines salariées et de façon restreinte. Si les concessions à réaliser paraissent trop importantes, des femmes peuvent donc être amenées à réduire leur temps de travail, voire à s'arrêter de travailler, indépendamment de leur souhait de consacrer plus de temps à leur famille.

Qu'elles changent ou non de temps de travail, les salariées qui connaissent une naissance ont donc *a priori* des conditions de travail qui diffèrent de celles des autres salariées autour de cet événement, toutes choses étant égales par ailleurs. Sous quels aspects s'en distinguent-elles ? Dans quelle mesure les conditions de travail des jeunes mères avant la naissance déterminent-elles les comportements d'activité qui suivent ? Dans quelle mesure ces comportements peuvent-ils déterminer les conditions de travail après la naissance ? Comment les conditions de travail évoluent-elles par la suite ?

Les sections suivantes visent à éclairer ces questions en comparant les situations d'activité et les conditions de travail des salariées aux dates des interrogations de l'enquête *Conditions de travail* de 2013 et 2016, selon qu'elles ont eu ou non une naissance sur la période. L'ensemble des femmes actives en 2013 est d'abord considéré, de façon à identifier les femmes qui ne seraient plus en emploi en 2016, avant de recentrer sur les seules femmes en emploi en 2013 et 2016, dont les conditions de travail sont comparées entre les deux dates. Successivement est ainsi étudiée dans quelle mesure les profils et comportements d'activité des jeunes mères diffèrent par rapport à ceux des autres salariées (3.1), dans quelle mesure le profil et les conditions de travail des jeunes mères avant la naissance sont liés à leur comportement d'activité ultérieur (3.2) et comment évoluent les conditions de travail des jeunes mères suite à la naissance (3.3).

3.1 Avant et autour de la naissance : quels profils et comportements d'activité des jeunes mères par rapport aux autres salariées ?

Les futures mères se distinguent-elles des autres salariées par leur profil socioéconomique et leur rapport à l'activité (3.1.1) et, sur la période où elles connaissent une naissance, par leurs comportements d'activité (3.1.2) ? Pour répondre à ces questions, les sections suivantes comparent aux deux dates d'interrogation de l'enquête *Conditions de travail* les femmes actives en 2013, selon qu'elles ont eu un enfant ou non sur la période.

3.1.1 Avant la naissance : quels profils socioéconomiques, quels rapports à l'activité ?

Les mères d'un très jeune enfant se distinguent des autres salariées par plusieurs caractéristiques (tableau 1). Elles sont plus souvent en couple (86 % contre 70 %) et en moyenne plus jeunes (29 ans contre 38 ans sur la population des salariées âgées de 20 à 49 ans en 2013). Par conséquent, toutes choses étant égales par ailleurs, elles cumulent moins d'ancienneté sur le marché du travail et, à même niveau d'études, elles occupent plus souvent des catégories sociales peu élevées et sont plus souvent en contrat à durée limitée, situation plus fréquente dans les premières années de vie active. Toutefois, issues de générations plus jeunes, elles sont en moyenne plus diplômées (64 % sont diplômées du supérieur contre 51 % des autres salariées).

Tableau 1. Caractéristiques des jeunes mères et des autres femmes en emploi en 2013

En % (sauf mention explicite)

	Mères d'un très jeune enfant	Autres femmes	Significativité de la différence (jeunes mères vs. autres femmes)
Caractéristiques personnelles et familiales en 2013			
Âge (en années)	29,4	37,8	-
Enfants de moins de 18 ans (effectif moyen)	0,8	1,1	-
Deux enfants ou plus	61,6	30,4	+
Familles monoparentales	13,8	30,1	-
En couple avec conjoint en emploi	77,8	64,6	+
En couple avec conjoint au chômage	7,5	3,6	+
Diplôme[#]			
Non-diplômées du bac	16,0	31,0	-
Baccalauréat (général, pro ou technologique)	20,1	18,4	NS
Diplômées du supérieur	63,9	50,6	+
Catégorie socioprofessionnelle en 2013			
Cadres, cheffes d'entreprise salariées...	14,4	16,1	NS
Professions intermédiaires	35,7	29,9	+
Employées	44,3	44,5	NS
Ouvrières	5,6	9,6	-
Autres caractéristiques professionnelles en 2013			
Fonction publique et secteur hospitalier	71,0	68,3	+
Contrat à durée indéterminée (CDI, fonctionnaire)	83,7	85,9	-
Horaires alternants ou variables	38,2	34,6	+
Salaire mensuel net (en euros)	1 514	1 603	-
<i>Effectifs observés</i>	933	6 436	

NS : non significatif. + (respectivement -) : différence à la faveur (resp. défaveur) des mères d'un très jeune enfant.

[#] Diplôme en 2016. Moins de 0,2 % des jeunes mères ont un diplôme plus élevé en 2016 qu'en 2013.

Lecture : 30 % des femmes n'ayant pas eu de naissance entre les deux vagues de l'enquête ont deux enfants en 2013, contre 62 % de celles ayant eu un enfant sur la période, la différence étant significative.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en 2013 en emploi en France en 2013 et en 2016, ayant travaillé la semaine précédant l'enquête ; pondérations panel.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

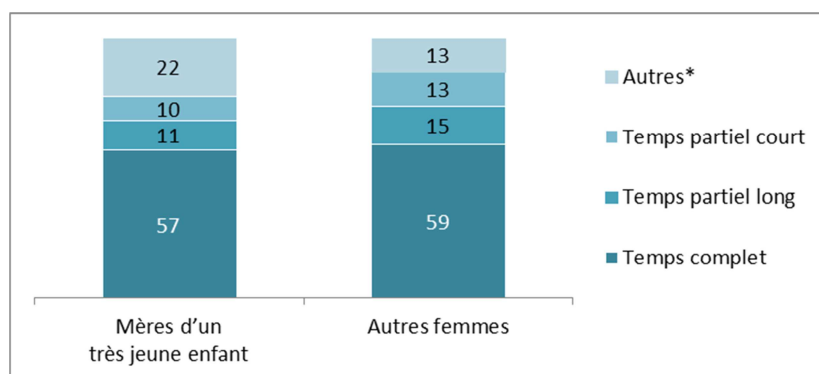
En 2013, les futures jeunes mères ayant un emploi sont relativement moins nombreuses que les autres femmes à travailler (78 % contre 87 % ; graphique 4), ce qui traduit en partie le fait que certaines sont déjà en congé prénatal et que d'autres sont en congé parental pour des enfants qu'elles ont eu quelques mois avant¹⁴. En revanche, parmi les jeunes mères qui travaillent effectivement, une proportion plus importante est à temps complet (73 % d'entre elles contre 68 % des autres femmes, soit respectivement 57 % et 59 % de celles qui sont en emploi, travaillant ou non).

D'après les raisons que les femmes avancent lorsqu'elles occupent un emploi à temps partiel, le temps partiel long en 2013 répond en premier lieu au souhait de garder son/ses enfants, aussi bien pour les femmes ayant eu un enfant entre les deux enquêtes que pour les autres (respectivement 63 % et 61 % d'entre elles ; tableau 2). Le temps partiel court est lui plus souvent contraint. Les femmes concernées invoquent principalement l'incapacité à trouver un emploi à temps complet. Les différences sont cependant importantes entre les jeunes mères, qui avancent cette raison pour 36 % d'entre elles, derrière la garde des enfants (39 %), et les femmes n'ayant pas eu de naissance récente qui l'avancent dans 69 % des cas. Ces différences pourraient s'expliquer par le fait que les mères qui viennent d'avoir un enfant ont plus souvent que les autres femmes de très jeunes enfants et peuvent alors souhaiter réduire de façon importante leur temps de travail, mais il n'est pas non plus exclu que, même lorsque le temps partiel court est imposé, certaines jeunes mères s'y résignent, car il leur permet de consacrer plus de temps à la garde de leur(s) enfant(s).

¹⁴ L'enquête ne permet pas de distinguer avec certitude les femmes au foyer de celles en congé parental (encadré 2). Dans la mesure où les femmes interrogées en 2013 sont toutes actives, il ne peut cependant s'agir que de femmes ayant déclaré avoir un emploi. Le constat d'une baisse de la participation des femmes ayant de jeunes enfants se vérifie pour celles qui étaient actives en 2013 (encadré 3).

Graphique 4. Répartition des futures mères et des autres femmes selon leur temps de travail en 2013

En %



* Autres : en emploi n'ayant pas travaillé la semaine précédant l'enquête, dont congé maternité et congé parental.

Lecture : parmi les femmes qui ont eu une naissance entre les deux vagues de l'enquête – mères d'un très jeune enfant –, 57 % travaillaient à temps complet en 2013.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en emploi en France en 2013 et en 2016 ; pondérations panel.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

Tableau 2. Raisons du temps partiel déclarées en 2013

En %

	Mères d'un très jeune enfant			Autres femmes		
	Temps partiel long	Temps partiel court	Ensemble	Temps partiel long	Temps partiel court	Ensemble
Temps partiel « contraint » : n'a pas trouvé un temps complet	14,5	36,2	24,4	21,7	68,6	42,9
Temps partiel « choisi »	85,5	63,8	75,6	78,3	31,4	57,1
<i>Dont pour s'occuper des enfants</i>	<i>62,9</i>	<i>38,9</i>	<i>51,9</i>	<i>61,2</i>	<i>19,4</i>	<i>42,3</i>

Lecture : parmi les femmes qui ont eu une naissance entre les deux vagues de l'enquête, 14,5 % de celles qui travaillent à temps partiel au moins 28 heures par semaine (temps partiel long) déclarent l'être à défaut d'avoir trouvé un temps complet.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en emploi en France en 2013, travaillant à temps partiel ; pondérations panel.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

Encadré 2. Femmes en congé parental et femmes au foyer

Sauf exception, l'étude ne distingue pas les femmes au foyer de celles en congé parental total, certaines répondantes étant susceptibles de confondre les deux statuts. En effet, en pratique, les femmes au foyer et en congé parental ne travaillent pas afin de garder leur(s) enfant(s). Mais alors que les femmes au foyer sont sans emploi – et ne sont pas en recherche d'emploi –, les femmes en congé parental conservent leur contrat de travail et suspendent leur activité pour une durée limitée (6 mois à 2 ans avant les 3 ans de l'enfant, selon le rang de naissance de ce dernier).

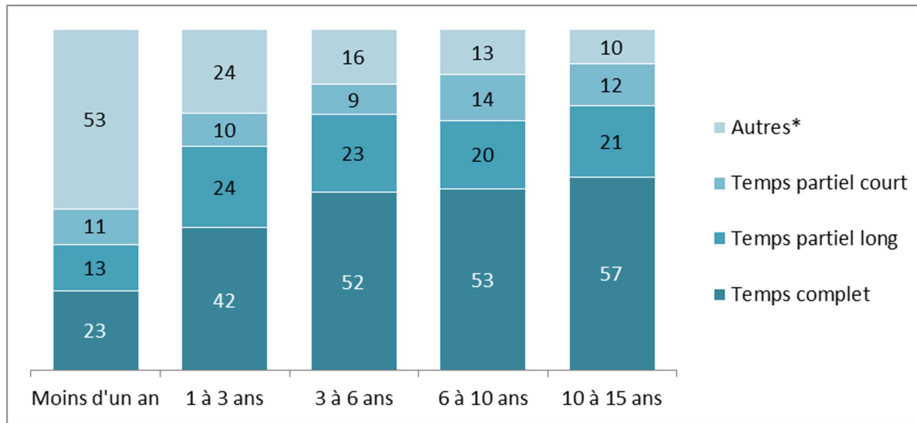
Dans l'enquête, il est vraisemblable que certaines femmes au foyer assimilent la situation du congé parental au simple fait de ne pas exercer d'activité professionnelle et de garder leurs enfants : plus de huit femmes sur dix ayant eu un enfant entre les deux enquêtes et qui déclarent que leur situation principale vis-à-vis du travail est femme au foyer – et non qu'elles occupent un emploi – précisent qu'elles sont en congé parental, les autres répondant que c'est pour une autre raison que les deux réponses alternatives proposées, l'arrêt maladie et l'invalidité. Symétriquement, il n'est pas exclu que certaines femmes en congé parental s'assimilent à des femmes au foyer, notamment lorsqu'elles sont en congé parental depuis plusieurs années ou qu'elles envisagent ne pas reprendre leur emploi. Ainsi, quatre femmes au foyer sur dix déclarent avoir quitté leur dernier emploi dans le cadre d'un congé parental à temps plein.

Encadré 3. Des variations importantes du taux d'emploi selon l'âge et le rang de naissance de l'enfant

Le taux d'emploi des femmes varie de façon importante selon l'âge de leurs enfants^(a). Alors que moins de la moitié des enfants de moins d'un an ont une mère en emploi, c'est le cas de trois quarts des enfants de 1 à 3 ans et 90 % des enfants de 10 à 15 ans. Ces mères étant toutes actives en 2013, ces proportions sont plus élevées que celles observées sur l'ensemble de la population féminine, qui inclut des femmes durablement inactives.

Situation d'activité des mères en 2016 selon l'âge de leurs enfants

En %

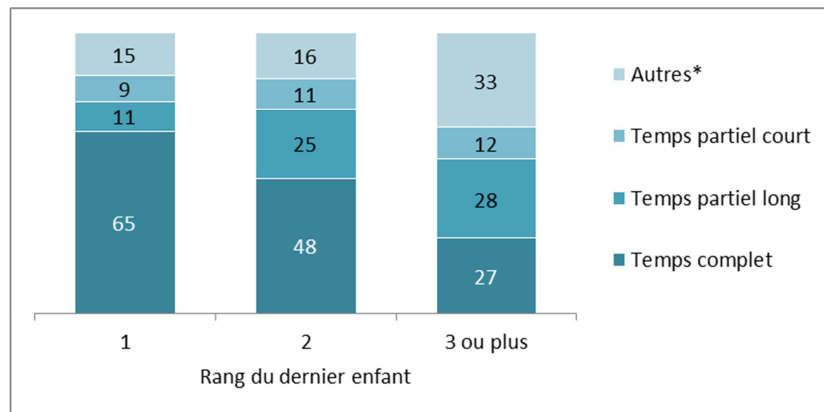


* Autres : en emploi n'ayant pas travaillé la semaine précédant l'enquête, dont congé maternité et congé parental.
 Lecture : 23 % des enfants âgés de moins de un an lors de l'enquête de 2016 ont une mère travaillant à temps complet.
 Champ : enfants dont la mère était salariée en emploi en France en 2013 et âgée de 20 à 49 ans ; pondérations panel.
 Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

Les comportements d'activité suite à une naissance diffèrent en outre selon le rang de naissance de l'enfant. Parmi les femmes ayant un seul enfant lors de l'enquête de 2016, 85 % sont en emploi et travaillaient la semaine précédant l'interrogation, les trois quarts étant à temps complet (65 % des femmes). En revanche, seule une femme sur deux travaille à temps complet parmi celles ayant deux enfants et à peine plus d'une sur quatre parmi celles ayant au moins trois enfants^(b).

Situation d'activité des femmes en 2016 selon le rang de naissance de leur plus jeune enfant

En %



* Autres : en emploi n'ayant pas travaillé la semaine précédant l'enquête, dont congé maternité et congé parental.
 Lecture : 65 % des femmes qui travaillaient en 2013 ayant un seul enfant en 2016 travaillaient alors à temps complet.
 Champ : salariées de 20 à 49 ans en emploi en France en 2013, observées en 2016 ; pondérations panel.
 Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

(a) En particulier, Idriss Fontaine (2018) montre l'effet causal de l'âge des enfants sur l'offre de travail des mères.

(b) À titre de comparaison, selon l'enquête Emploi, en 2016, 72 % des mères en couple ayant un seul enfant de moins de 18 ans étaient en emploi et 42 % des mères vivant seules.

3.1.2 Autour de la naissance : quels comportements d'activité ?

Les femmes qui ont eu une naissance entre les enquêtes *Conditions de travail* de 2013 et de 2016 ont des comportements d'activité qui diffèrent de ceux des autres femmes. Ainsi, parmi les femmes en activité lors de la première interrogation et ayant travaillé la semaine précédente (pas en congé maternité en particulier), seules 74 % de celles ayant eu un enfant sont encore ou à nouveau en emploi lors de la seconde interrogation, contre 91 % des autres femmes (tableau 3). L'interruption d'activité est en outre plus fréquente chez les jeunes mères quel que soit leur temps de travail en 2013. Par ailleurs, même en emploi, les mères d'un très jeune enfant sont nettement moins nombreuses à travailler à temps complet que les autres femmes (graphique 5) : entre 2013 et 2016, la proportion des mères qui sont dans ce cas perd plus de 15 points (41 % contre 57 %), alors que celle des autres femmes gagne 8 points (67 % contre 59 %).

En 2016, ces jeunes mères sont 41 % à travailler à temps complet, 22 % occupent un emploi à temps partiel et travaillent au moins 28 heures par semaine – temps partiel « long » –, et 10 % sont à temps partiel et travaillent pour une durée inférieure – temps partiel « court » – (respectivement 67 %, 14 % et 10 % pour les autres femmes ; graphique 5)¹⁵. Près d'une sur dix n'est pas en activité étant, soit en congé parental, soit mère au foyer¹⁶.

La majorité des jeunes mères en emploi en 2016 sont restées dans la catégorie de temps de travail qu'elles avaient en 2013 : par exemple, parmi les 57 % qui travaillaient à temps complet en 2013, 51 % sont à temps complet en 2016 (tableau 3 et graphique 5), soit les deux tiers de celles encore ou à nouveau en emploi. Toutefois, les mères d'un très jeune enfant sont relativement moins nombreuses que les autres femmes à conserver leur temps de travail et le réduisent plus souvent. Alors que 22 % des mères d'un très jeune enfant ont un temps de travail plus réduit en 2016 qu'en 2013 (temps partiel si elles étaient à temps complet, temps partiel court si elles étaient à temps partiel long), c'est le cas de seulement 5 % des femmes n'ayant pas de très jeune enfant.

Tableau 3. Répartition des femmes en emploi en 2013 selon qu'elles ont maintenu, réduit, augmenté leur temps de travail* ou arrêté de travailler entre 2013 et 2016

Situation d'activité en 2013	Mères d'un très jeune enfant					Autres femmes					En %
	Hausse	Maintien	Réduc.	Arrêt	Total	Hausse	Maintien	Réduc.	Arrêt	Total	
Temps complet	/	51,1	25,7	23,1	100,0	/	86,2	5,5	8,4	100,0	
TP long	4,9	43,1	22,7	29,2	100,0	33,8	52,6	8,3	5,3	100,0	
TP court	37,3	19,9	/	42,8	100,0	34,0	47,0	/	19,0	100,0	
Ensemble	5,3	46,1	22,1	26,4	100,0	11,0	74,5	5,2	9,4	100,0	
	73,6					90,6					

* Transitions entre catégories de temps de travail (temps complet, temps partiel long, temps partiel court), voir note 15.

Lecture : parmi les femmes qui ont eu une naissance entre les deux vagues de l'enquête – mères d'un très jeune enfant –, 51 % travaillaient à temps complet en 2013 et en 2016 (« maintien » du temps de travail).

Champ : salariées de 20 à 49 ans en emploi en France en 2013 ; pondérations panel.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

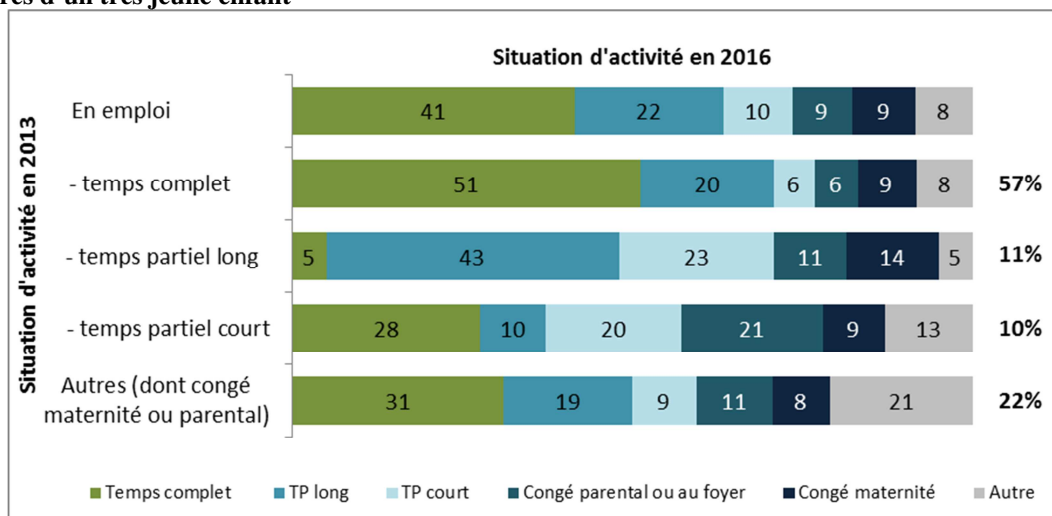
¹⁵ Dans la suite du texte, nous parlons d'augmentation, de baisse ou de maintien du *temps de travail* pour qualifier les évolutions entre temps complet, temps partiel long et temps partiel court, sans que la référence soit pourtant la durée habituellement travaillée. Les classes de temps de travail sont celles de l'emploi principal et ne rendent que partiellement compte des durées hebdomadaires de travail effectives. En particulier, certaines salariées à temps complet exercent pour des durées inférieures à 35 heures par semaine, alors que d'autres peuvent travailler au-delà de 39 heures par semaine parce qu'elles cumulent plusieurs emplois ou réalisent de façon régulière des heures supplémentaires. Près de 9 % des salariées à temps partiel long réalisent, tous emplois confondus, plus de 39 heures par semaine et moins de 5 % des salariées à temps complet réalisent moins de 35 heures de travail par semaine. Ces proportions sont proches pour les femmes ayant eu un enfant entre les deux enquêtes de sorte que pour 76 % des jeunes mères, il est équivalent de considérer les transitions entre catégories de temps de travail de l'emploi principal qu'en termes de durée totale de travail (tableau B en annexe).

¹⁶ Les deux situations ne sont pas distinguées (encadré 2), mais parmi les femmes ayant eu un enfant entre les deux enquêtes, certaines ne peuvent plus être en congé parental lors de celle de 2016, leur enfant ayant passé l'âge de 3 ans.

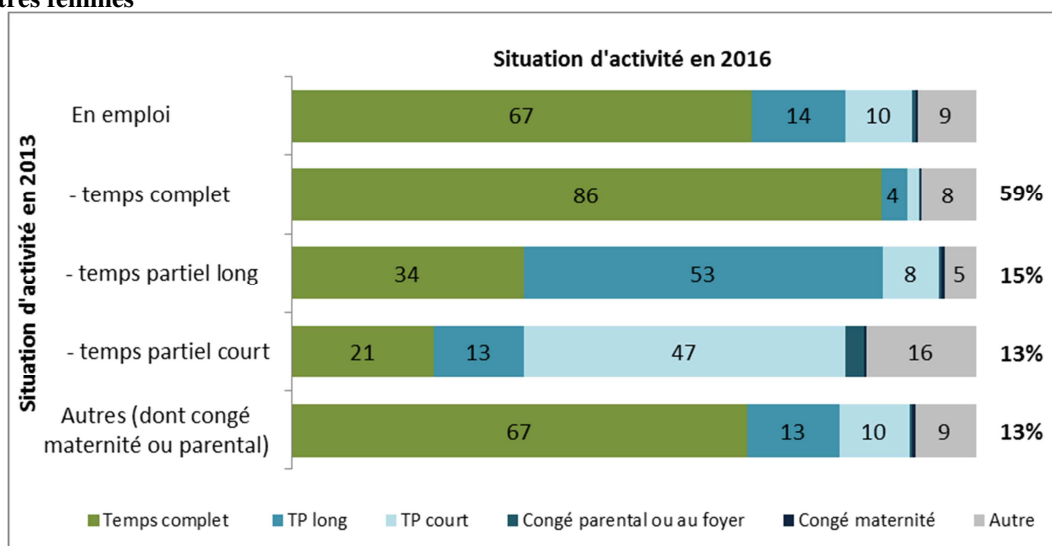
Graphique 5. Situation d'activité des jeunes mères et des autres femmes en 2013 et 2016

En %

a) Mères d'un très jeune enfant



b) Autres femmes



TP : temps partiel. Autre : en études, apprenties, au chômage, inactives pour cause d'invalidité, en emploi mais n'ayant pas travaillé la semaine précédant l'enquête.

Lecture : parmi les femmes qui ont eu une naissance entre les deux vagues de l'enquête, 57 % étaient en emploi à temps complet en 2013 et 51 % d'entre elles le sont encore en 2016.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en emploi en France en 2013 ; pondérations panel.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

L'importance des situations de temps partiel contraint (voir 3.1.1) peut en outre expliquer la proportion notable de jeunes mères dont le temps de travail est plus long lors de la seconde interrogation, après la naissance : si seulement 7 % des mères qui étaient à temps partiel long en 2013 et en emploi en 2016 sont alors à temps complet¹⁷, 65 % des mères qui étaient à temps partiel court en 2013 et en emploi en 2016 sont à temps partiel long ou à temps complet. Huit sur dix de ces dernières ont changé de profession ou d'établissement entre les deux interrogations¹⁸, suggérant que ces femmes ont augmenté leur temps de travail – comme elles le souhaitaient probablement – lors d'un changement d'emploi.

¹⁷ 4,9 % rapportés aux 70,7 % de femmes ne s'arrêtant pas de travailler (tableau 3).

¹⁸ 80 % des jeunes mères ont intégré l'emploi qu'elles occupent en 2016 avant octobre 2012, début de la collecte de l'enquête CT 2013, 18,5 % après février 2013, fin de la collecte. C'est le cas de respectivement 84 % et 14 % des autres.

Les femmes qui sont au foyer ou en congé parental en 2016 sont plus souvent celles qui travaillaient en 2013 à temps réduit : 11 % de celles qui étaient à temps partiel au moins 28 heures par semaine, 21 % de celles qui travaillaient pour une durée plus courte, contre seulement 6 % de celles qui étaient à temps complet. Ces femmes ont néanmoins des situations par rapport à l'emploi qui diffèrent. Les femmes en congé parental justifient d'au moins d'un an d'ancienneté dans leur entreprise ou administration et ont la garantie de retrouver leur emploi après leur arrêt. En revanche, les femmes en dehors de ce dispositif, comme les mères au foyer, peuvent avoir des difficultés pour être sur le marché du travail si elles le souhaitent. Pour elles, l'inactivité peut répondre au souhait de garder leur jeune enfant, mais elle peut aussi être la conséquence d'un arrêt d'activité non souhaité (Briard, 2017)

3.2 Autour de la naissance : quels liens entre les comportements d'activité des jeunes mères et leurs profils et conditions de travail antérieurs ?

Dans quelle mesure les profils et les conditions de travail des jeunes mères diffèrent-ils selon l'évolution du temps de travail de celles-ci autour de la naissance ? Les sections suivantes présentent les profils socioéconomiques (3.2.1) et les conditions de travail (3.2.2) des femmes qui étaient actives en 2013 et ont eu un enfant avant 2016, en les comparant selon que ces mères ont maintenu ou augmenté leur temps de travail, l'ont réduit ou ne sont plus en emploi en 2016.

3.2.1 Quels profils ?

Les femmes qui réduisent ou suspendent leur activité professionnelle suite à une naissance sont déjà plus souvent mères d'au moins deux enfants que celles ayant conservé la même durée de travail (tableau 4)¹⁹. Selon qu'elles ont réduit leur temps de travail ou cessé de travailler, elles se différencient cependant sur plusieurs autres caractéristiques familiales et professionnelles, dont les conditions de travail²⁰.

Relativement aux mères qui n'ont pas modifié leur durée de travail ou l'ont augmenté, les mères l'ayant réduite étaient plus souvent en couple en 2013 (93 % contre 84 %) avec un conjoint en emploi (90 % contre 75 %), alors que celles ayant arrêté de travailler vivaient plus souvent seules (21 % contre 16 %). En effet, pour les femmes en couple, le conjoint assure à la fois un maintien d'un certain niveau de vie pour le ménage – s'il travaille – ainsi qu'un relais dans la garde des enfants, ce qui permet aux mères de réduire le temps qu'elles consacrent à l'activité professionnelle sans pour autant l'arrêter. En revanche, pour les femmes seules, le temps partiel ne garantit pas nécessairement des revenus suffisants, alors qu'il peut maintenir des contraintes horaires qui justifient des dépenses de garde. Suite à une naissance, les femmes seules peuvent donc être plus souvent amenées que les femmes en couple à arrêter de travailler ou à ne pas reprendre un emploi si leur contrat de travail est arrivé à terme ou a été rompu²¹.

Les mères qui ont arrêté de travailler étaient moins souvent en contrat à durée indéterminée en 2013 (68 % d'entre elles), ce qui rejoint le fait que les femmes ont pu devenir mères au foyer suite à des fins d'activité qu'elles ne souhaitaient pas nécessairement. En outre, face à la difficulté de rechercher un emploi en ayant un enfant en bas âge, mais aussi du manque de visibilité pour s'investir sur le moyen-long terme dans leur activité professionnelle, certaines mères peuvent avoir choisi d'arrêter de travailler pour privilégier leur vie familiale.

Les femmes ayant réduit leur activité sont, elles, plus souvent en contrat sans limite de durée (95 % d'entre elles). La stabilité de leur situation professionnelle limite probablement les craintes de

¹⁹ Le champ d'étude ici retenu est plus restreint du fait que l'on considère uniquement les femmes ayant au moins un enfant de moins de 3 ans qui ne sont pas en congé maternité.

²⁰ Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » ne peut être réalisée de façon pertinente en raison des faibles effectifs concernés dans l'enquête.

²¹ Les femmes durablement inactives sont, en revanche, plutôt des femmes en couple (Briard et Calavrezo, 2016).

conséquences professionnelles négatives d'une réduction d'activité qui pourrait être considérée comme un désengagement de l'emploi de leur part²².

Tableau 4. Caractéristiques moyennes des jeunes mères selon leur comportement d'activité* entre 2013 et 2016

	En % (sauf mention contraire)		
	Maintien ou hausse du temps de travail	Réduction du temps de travail	Arrêt d'activité
Caractéristiques personnelles et familiales en 2013			
Âge (en années)	28,9	29,6	29,8
Enfants de moins de 18 ans (effectif moyen)	0,6	0,8	1,1
Deux enfants ou plus	44,9	72,5	86,0
Familles monoparentales	16,3	7,3	21,5
En couple avec conjoint en emploi	75,3	90,5	67,8
En couple avec conjoint au chômage	7,8	1,3	8,5
Diplôme #			
Non-diplômées du bac	14,2	6,6	38,4
Baccalauréat (général, pro ou technologique)	18,8	14,2	29,9
Diplômées du supérieur	66,9	79,2	31,6
Catégorie socioprofessionnelle en 2013			
Cadres, cheffes d'entreprise salariées...	20,4	15,9	7,2
Professions intermédiaires	30,7	48,7	10,8
Employées	43,2	33,7	74,0
Ouvrières	5,6	1,7	7,9
Autres caractéristiques professionnelles en 2013			
Fonction publique et secteur hospitalier	28,9	39,1	29,0
Contrat à durée indéterminée (CDI, fonctionnaire)	81,1	95,0	68,2
Horaires alternants ou variables	44,4	33,7	29,2
Salaire mensuel net (en euros)	1 616	1 647	1 251
<i>Effectifs observés</i>	<i>368</i>	<i>193</i>	<i>62</i>

* Transitions entre temps complet, temps partiel long, temps partiel court, « femme au foyer » ou congé parental total.

Diplôme en 2016. Moins de 0,2 % des jeunes mères ont un diplôme plus élevé en 2016 qu'en 2013.

Lecture : 45 % des femmes qui ont maintenu ou augmenté leur temps de travail entre les deux enquêtes ont au moins deux enfants ; en moyenne, leur score d'autonomie est de 57 %.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en emploi en France en 2013, qui ont travaillé la semaine précédant l'enquête, ayant eu un enfant entre 2013 et 2016, exerçant une activité professionnelle, au foyer ou en congé parental en 2016 (hors congé maternité notamment) ; pondération panel.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

Les salaires mensuels des femmes qui ont réduit leur temps de travail étaient par ailleurs un peu plus élevés en moyenne, en 2013, que ceux des femmes l'ayant maintenu, qui eux-mêmes étaient plus élevés que ceux des femmes ayant arrêté de travailler. Une partie de ces écarts sont attribuables aux différences en termes de temps de travail, les femmes qui arrêtent de travailler exerçant plus fréquemment à temps partiel auparavant.

Les différences de rémunérations témoignent aussi de différences en termes de niveau d'études. En particulier, les mères ayant arrêté de travailler sont moins diplômées que celles restées en emploi, et celles ayant maintenu ou augmenté leur temps de travail le sont moins que celles l'ayant réduit. Une explication est que les non-diplômées du baccalauréat ont des coûts d'opportunité moins élevés que les plus diplômées à cesser leur activité, à la fois en termes de revenus immédiats, car leur perte de salaire est plus faible et mieux compensée par les allocations du congé parental si elles interrompent leur activité dans ce cadre, et en termes de perspectives professionnelles. Les diplômées du supérieur, dont les revenus sont plus importants, peuvent probablement plus facilement supporter la baisse de salaire engendrée par une réduction de leur temps de travail et, en outre, choisir les créneaux durant lesquels elles sont à temps partiel. De façon liée, les femmes au foyer ou en congé parental en 2016 étaient plus

²² Selon l'enquête MDG de 2013, un quart des mères d'un enfant de moins de 3 ans travaillant à temps complet qui souhaiteraient travailler à temps partiel déclarent ne pas le faire par craintes de conséquences négatives sur leurs relations professionnelles et plus d'un tiers pour leur carrière (Briard, 2017).

souvent des employées en 2013 : c'était le cas de trois mères sur quatre, contre seulement une sur trois de celles ayant réduit leur temps de travail. Parmi ces dernières, une sur deux était profession intermédiaire. Les mères ayant réduit leur temps de travail étaient également plus souvent salariées du secteur public en 2013, où le passage à temps partiel est généralement mieux toléré que dans le secteur privé et engendre moins de pénalités en termes de rémunérations.

3.2.2 Quelles conditions de travail avant la naissance de l'enfant ?

Globalement la situation d'emploi des femmes qui réduisent leur temps de travail apparaît relativement favorable, contrairement à celle des femmes interrompant leur activité professionnelle²³. De même, leurs conditions de travail apparaissent aussi meilleures que celles des femmes qui maintiennent leur temps de travail, lesquelles bénéficient elles-mêmes de meilleures conditions de travail que les femmes qui arrêtent de travailler.

Relativement aux autres mères d'un très jeune enfant, celles qui réduisent leur temps de travail après une naissance jouissaient plutôt d'autonomie avant la naissance et avaient moins de contraintes d'organisation du travail et un travail moins intensif (tableau 5 et graphique 6). Dans l'hypothèse où ces conditions perdurent, cela leur permet probablement d'ajuster au mieux le temps qu'elle libère de leur activité professionnelle sans trop nuire à celle-ci. En outre, ces jeunes mères ont peu d'incertitudes sur leur emploi, ce qui peut aider à lever les craintes sur les pénalités professionnelles qu'elles pourraient subir en réduisant leur temps de travail et facilite ainsi l'expression de leur choix d'activité. À l'inverse, la réduction de leur activité professionnelle pourrait répondre au souhait d'alléger les difficultés qu'elles y rencontrent, notamment les comportements hostiles auxquels elles sont relativement souvent confrontées et une charge mentale au travail élevée, laquelle peut s'ajouter à celle liée à la gestion familiale, qui est fréquemment importante en présence d'enfants en bas âge.

Tableau 5. Scores moyens des conditions de travail en 2013 des jeunes mères selon leur comportement d'activité* entre 2013 et 2016

	En %		
	Maintien ou hausse du temps de travail	Réduction du temps de travail	Arrêt d'activité
Autonomie	56,8	65,9	46,4
Soutien social	88,3	84,3	76,7
Fierté au travail	66,6	69,1	65,1
Reconnaissance	62,7	61,6	59,4
Pénibilité physique	14,3	15,4	25,1
Contraintes d'organisation du travail	10,2	7,4	8,2
Difficultés de conciliation travail-famille	12,9	14,0	21,3
Intensité du travail	42,0	36,6	48,0
Charge mentale au travail	46,5	52,5	45,6
Demande émotionnelle	56,5	56,5	47,5
Conflits éthiques	22,7	22,2	29,2
Comportements hostiles	10,1	20,3	15,2
Insécurité de l'emploi	30,4	23,3	34,0
<i>Effectifs observés</i>	368	193	62

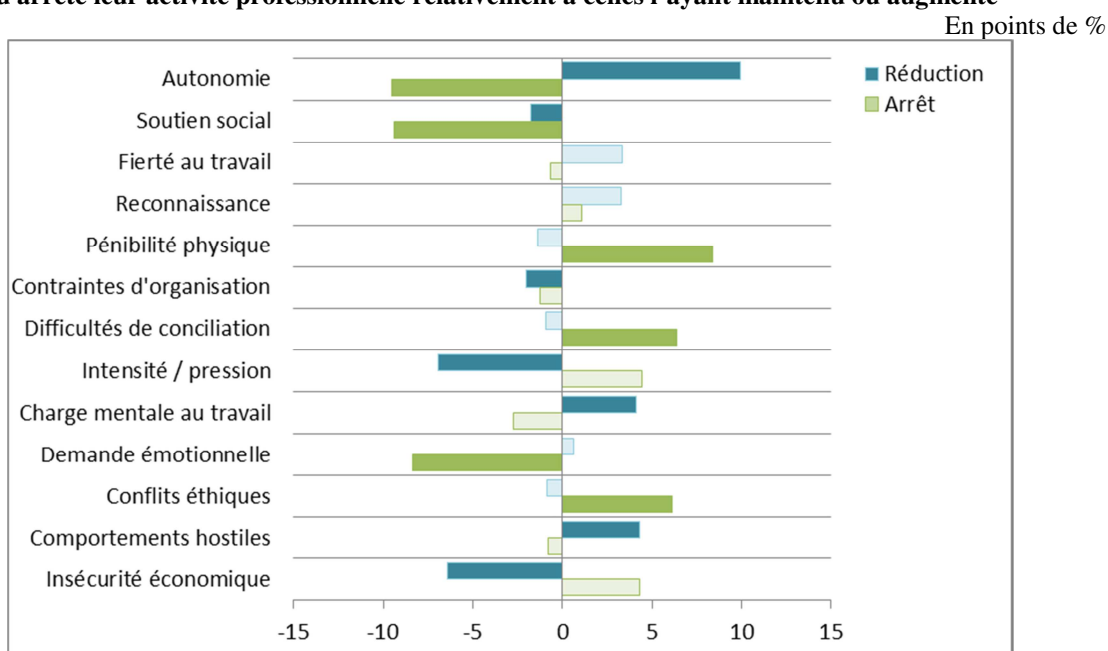
Lecture : les femmes qui ont réduit leur temps de travail entre les deux enquêtes avaient en moyenne, en 2013, un score d'autonomie de 66 %.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en emploi en France en 2013, qui ont travaillé la semaine précédant l'enquête, ayant eu un enfant entre 2013 et 2016, exerçant une activité professionnelle, au foyer ou en congé parental en 2016 (hors congé maternité notamment) ; pondération panel.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

²³ Ce qui rejoint le constat établi à partir d'autres enquêtes comme l'enquête MDG (Briard, 2017).

Graphique 6. Scores moyens des indicateurs de conditions de travail en 2013 des jeunes mères ayant réduit ou arrêté leur activité professionnelle relativement à celles l'ayant maintenu ou augmenté



Représentation des proportions du tableau 5 en différence par rapport aux mères ayant maintenu ou augmenté leur temps de travail. Même champ, même source. Les barres foncées rendent compte de différences significatives par rapport à la situation de maintien ou d'augmentation du temps de travail.

Les jeunes mères qui ont quitté leur activité professionnelle pour devenir femmes au foyer ou prendre un congé parental avaient en moyenne moins d'autonomie dans le travail qu'elles occupaient en 2013 que les autres et pouvaient moins compter sur le soutien de leur entourage professionnel. En outre, elles déclaraient être davantage confrontées à la pression temporelle et à des difficultés pour concilier leurs vies professionnelle et familiale. Ces contraintes peuvent s'être accompagnées d'une impossibilité à réduire leur temps de travail suite à la naissance, soit par l'absence de postes à temps partiel au sein de leur entreprise dans leur champ de compétences, soit par la difficulté à assurer leur charge de travail sur un temps plus réduit. Ces jeunes mères qui cessent de travailler exerçaient également plus souvent des professions physiquement pénibles, étaient confrontées à des conflits éthiques, à des comportements hostiles et étaient davantage inquiètes quant à la pérennité de leur emploi. Ces éléments pourraient expliquer qu'elles aient choisi de privilégier leur vie familiale ou qu'elles aient été effectivement amenées à quitter leur emploi si leur contrat n'a pas été renouvelé.

3.3 Après la naissance : quelles conditions de travail ?

La présente section s'intéresse aux femmes qui étaient en emploi en 2013 et en 2016. Dans un premier temps, sont comparés le profil et les conditions de travail en 2016 des jeunes mères avec ceux des autres femmes afin d'identifier un possible effet de sélection lors de la naissance ; autrement dit quels sont les déterminants possibles de l'arrêt d'activité suite à la naissance et, de façon corollaire, les déterminants du maintien en activité (3.3.1). Dans un second temps, est comparée l'évolution des conditions de travail des jeunes mères entre 2013 et 2016 avec celle des autres femmes pour repérer si des changements, qui pourraient être liés à la maternité ou au fait d'être une jeune mère, ont pu avoir lieu et lesquels, le cas échéant (3.3.2).

3.3.1 Les conditions de travail des jeunes mères encore en emploi : les indices d'une auto-sélection des postes occupés ?

En théorie, avoir un enfant en bas âge accroît la préférence pour le « loisir » des femmes concernées, ce qui est de nature à accentuer leur auto-sélection vis-à-vis des postes qu'elles occupent ou sont susceptibles d'occuper. Si les postes aux conditions de travail défavorables sont ainsi délaissés par les jeunes mères, certains d'entre eux sont (ré)attribués aux autres travailleurs, c'est-à-dire à des hommes ou des femmes sans très jeune enfant. Toutes choses restant égales par ailleurs, devenir mère doit donc se traduire par des conditions de travail plus favorables pour celles qui conservent leur emploi par rapport aux autres femmes, une réserve étant que des conditions jugées « défavorables » pour certaines peuvent ne pas l'être pour d'autres (Munõz de Busillo Llorente et Fernández Macías, 2005).

Dans les faits, les futures mères qui occupaient des postes physiquement pénibles ou étaient soumises à des comportements hostiles ont eu tendance à cesser ou à réduire leur activité après la naissance (section 3.1.2). Comme prévu, le degré moyen d'exposition à ces conditions de travail de celles restées ou à nouveau en emploi en 2016 est moindre que celui des autres salariées (graphique 7b). En revanche, si les futures mères qui éprouvaient des difficultés de conciliation ou des conflits éthiques ont également eu tendance à se retirer de leur activité professionnelle, le degré d'exposition à ces conditions de travail, plus élevé en 2016 que celui attendu, pourrait suggérer, soit un renforcement de l'exposition pour les mères restées en emploi, soit un renforcement de sa perception par effets de débordement du hors-travail notamment. À l'inverse, la stabilité de l'exposition aux contraintes d'organisation pourrait révéler une réorganisation des tâches ou des horaires dont bénéficient les jeunes mères.

Que ce soit en moyenne ou à caractéristiques identiques, les mères d'un très jeune enfant restent davantage soumises que les autres femmes à certaines expositions dans leur travail, comme l'intensité temporelle, la demande émotionnelle ou l'insécurité quant à la pérennité de leur poste.

Si, en 2013, les futures mères qui déclaraient craindre des changements dans leur poste sont, en 2016, plus souvent que les autres au foyer ou en congé parental, les futures mères de 2013 comme les jeunes mères en emploi de 2016 signalent plus souvent que les autres femmes une insécurité à cet égard, ce qui pourrait rendre compte de craintes spécifiques liées à leur maternité. Avant la naissance, les futures mères peuvent craindre que des changements professionnels interviennent alors qu'elles vivent les changements et incertitudes liés à l'arrivée prochaine d'un enfant, après la naissance, les jeunes mères peuvent craindre que des changements professionnels remettent en question leur répartition du temps entre famille et travail, voire entraînent une perte de revenu dans un ménage comptant alors un très jeune enfant. Il n'est pas à exclure que les futures mères ou jeunes mères ressentent également davantage la demande émotionnelle que requiert leur travail. Alors que les jeunes mères les plus exposées ont plutôt eu tendance à cesser de travailler, la demande émotionnelle est plus élevée en moyenne pour les jeunes mères que pour les autres femmes en 2013, le reste en 2016 et de façon significative à caractéristiques identiques.

Sur plusieurs autres dimensions, notamment les ressources favorisant la construction du bien-être au travail, les conditions de travail des mères d'un très jeune enfant qui sont en emploi en 2016 ne diffèrent pas significativement de celles des autres femmes. Plusieurs mécanismes sont probablement à l'œuvre. Par exemple, les mères qui bénéficiaient le plus d'autonomie ont plus souvent réduit leur temps de travail que les autres mères. Ce faisant, celles qui sont restées en emploi ont pu perdre en marges de manœuvre dans leur travail²⁴ rétablissant un certain équilibre avec les autres femmes qui en moyenne en disposaient moins que les futures mères en 2013. L'accès à des dispositifs d'aménagement du travail et, plus largement, les mécanismes d'adaptation qu'ont pu mettre en place les jeunes mères au travail ou en dehors pourraient expliquer qu'elles ne se différencient pas non plus des autres femmes en termes de difficultés d'organisation du travail ou de conciliation travail-famille.

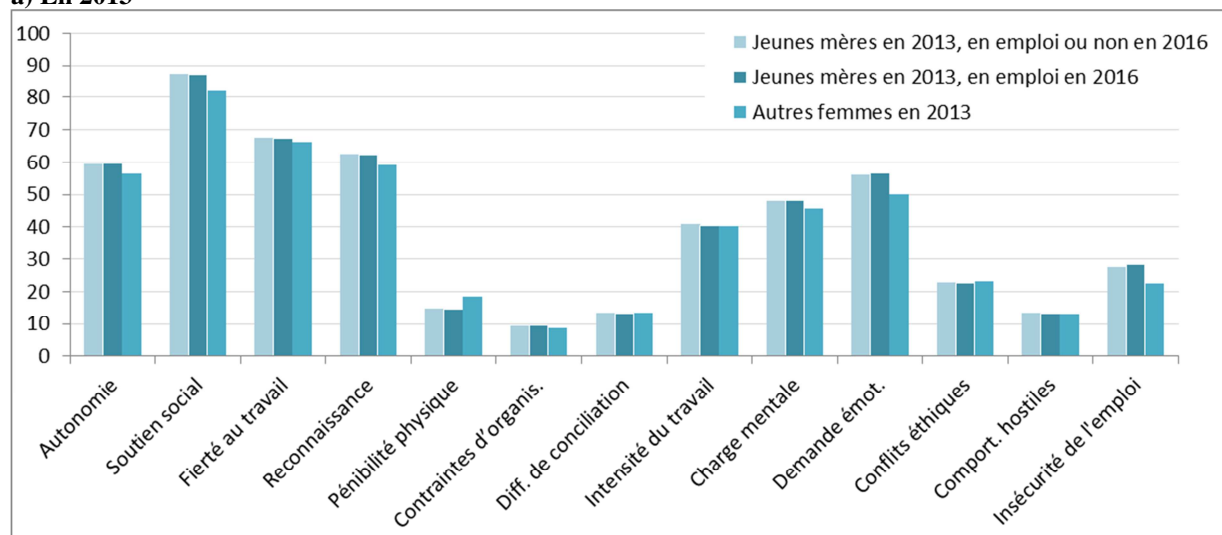
²⁴ Cela est accrédité par la baisse d'autonomie plus importante pour les jeunes mères ayant réduit leur temps de travail que pour l'ensemble de celles restées en emploi (graphique Ab en annexe), et se confirme par les analyses comparant les jeunes mères aux autres femmes, toutes choses égales par ailleurs (section 3.3.2 ci-après).

Ces régulations individuelles conduisent notamment à ce que les femmes et les hommes déclarent aussi peu souvent des difficultés de conciliation, alors même que les charges familiales reposent davantage sur les femmes (par exemple, Zilloniz, 2016 : 317). Le suivi de la situation de ces mères avant et après la naissance peut éclairer ces différents points.

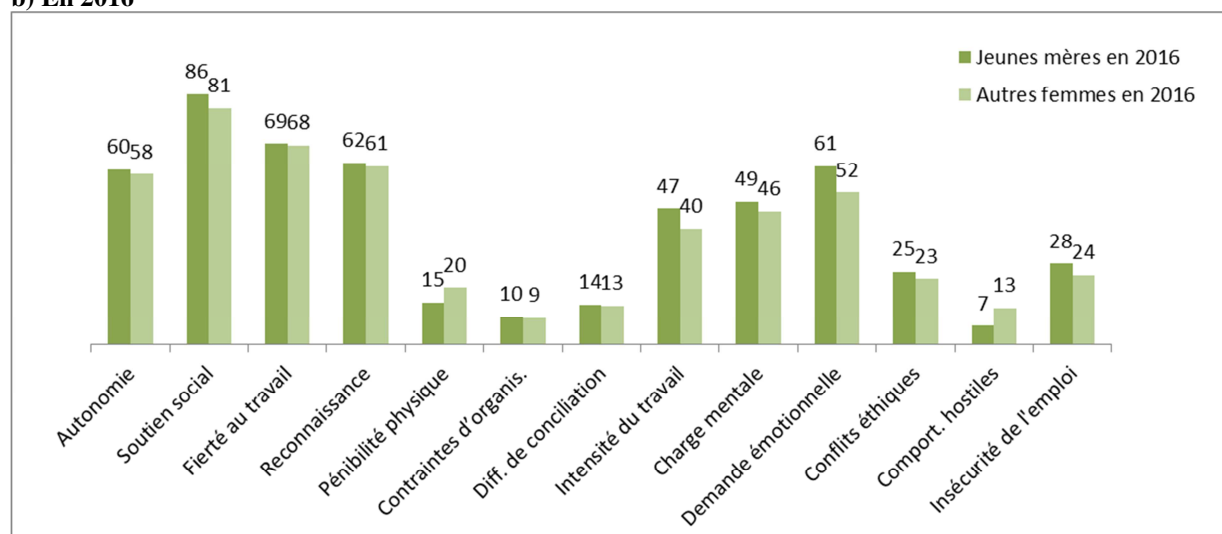
Graphique 7. Scores moyens des indicateurs de conditions de travail en 2013 et 2016 des jeunes mères et des autres femmes

En %

a) En 2013



b) En 2016



Champ : salariées de 20 à 49 ans en emploi en France en 2013 et 2016, ayant travaillé la semaine précédant l'enquête ; pondérations panel QAA.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel actifs occupés Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

3.3.2 Quelle évolution des conditions de travail suite à la naissance de l'enfant ?

Étudier les changements affectant les conditions de travail des salariées entre les deux enquêtes soumet à deux biais. Outre le biais de sélection dû à la sortie du marché du travail de certaines mères dont les conditions de travail peuvent différer de celles restées en activité, un deuxième biais résulte de l'évolution spontanée de l'appréciation que les travailleuses peuvent porter sur leurs conditions de travail, quand bien même leurs situations personnelle et professionnelle resteraient inchangées et que la description des conditions de travail est fondée sur des critères laissant une place limitée à la subjectivité²⁵. Cependant, la comparaison des conditions de travail autour d'une naissance d'une part, des 3 ans du plus jeune enfant d'autre part, peut donner des indications sur les ajustements qui s'opèrent dans la vie professionnelle des femmes en fonction de l'âge de leur dernier enfant. Cette comparaison est ici réalisée en estimant la variation – à la hausse ou à la baisse – des indicateurs de conditions de travail (encadré 4) en fonction des caractéristiques des salariées, parmi lesquelles le fait d'avoir connu une naissance entre 2013 et 2016 (ou d'avoir un enfant atteignant l'âge de 3 ans sur la période) et le fait de changer de durée de travail entre les deux dates²⁶.

Encadré 4. Estimation logistique de l'évolution des conditions de travail

Un modèle logistique est mis en œuvre pour étudier le lien entre l'amélioration ou la dégradation des conditions de travail entre 2013 et 2016 – chacune d'elles étant considérée isolément – et les caractéristiques des salariées, notamment le fait qu'elles connaissent une naissance sur la période et/ou qu'elles changent de durée de travail entre les deux dates.

Soient :

$X = (1, X_1, X_2, \dots, X_K)$, la matrice rassemblant les K caractéristiques individuelles et professionnelles des I femmes, où X_k est le vecteur colonne correspondant à la k ème caractéristique ;

Y , le vecteur colonne des I indicatrices associées à la hausse (resp. baisse) du n ème indicateur de conditions de travail des I femmes telles que, pour tout $i = \{1..I\}$ et tout $n = \{1..13\}$:

$Y_n^i = 1$, si l'indicateur n de la femme i augmente (resp. baisse) entre les deux enquêtes,
 $Y_n^i = 0$, sinon.

p_n , le vecteur des probabilités associées telles que, pour tout $i = \{1..I\}$, $p_n^i = P(Y_n^i = 1 | X^i)$ désigne la probabilité qu'augmente (resp. baisse) l'indicateur n de la femme i dont les caractéristiques sont X^i .

Pour estimer les n probabilités p_n^i , à valeurs dans $\{0,1\}$, à partir des X^i , il convient d'estimer le logarithme des rapports de chances π à valeurs sur $]-\infty ; +\infty [$ tel que :

$$\pi \stackrel{\text{def}}{=} \ln \frac{p}{1-p} \quad \text{et} \quad \pi = X' \mu \\ = \mu_0 + \mu_1 X_1 + \dots + \mu_J X_J$$

où π est supposé suivre une loi logistique.

Si X_1 désigne l'indicatrice associée au fait d'avoir eu une naissance entre 2013 et 2016 – salariées qualifiées de « jeunes mères » –, alors le coefficient μ_1 désigne le rapport de chances pour les jeunes mères, par rapport aux autres femmes, que l'indicateur examiné Y_n augmente (resp. baisse) plutôt que soit constant.

Si X_2 désigne l'indicatrice associée au fait d'augmenter son temps de travail entre 2013 et 2016 – par exemple, passer à un temps complet en cas de temps partiel long en 2013 –, alors le coefficient μ_2 désigne le rapport de chances pour les femmes – jeunes mères ou non – concernées, par rapport à celles qui maintiennent leur temps de travail, que l'indicateur examiné Y_n augmente (resp. baisse) plutôt que soit constant.

Les rapports de chances μ_1 et μ_2 sont présentés, respectivement, dans les tableaux 6 et 7 (colonnes hausse du temps de travail). L'ensemble des résultats est présenté dans le tableau C en annexe 3. •

²⁵ Par exemple, la satisfaction au travail est une appréciation qui, toutes choses égales par ailleurs, se modifie en fonction de l'ancienneté dans l'emploi. En effet, l'intérêt pour la nouveauté tend à s'atténuer avec le temps et, à l'inverse, la maîtrise de l'exécution des tâches se renforce et les attentes vis-à-vis du travail sont plus réalistes, de sorte que les chances qu'elles se réalisent sont plus importantes (Herzberg *et al.*, 1957). Ainsi, ce qui pourrait être pris pour des discordances quant à la description factuelle des conditions de travail au fil du temps traduit pour partie l'évolution de l'appréciation que le travailleur porte sur elles (Molinié, 2003).

²⁶ La proportion de femmes – jeunes mères, mères d'un enfant ayant atteint 3 ans, autres femmes – dont le temps de travail ou les conditions de travail évoluent entre les deux enquêtes est présentée dans les graphiques B et C en annexe.

• *Évolution des conditions de travail et évolution du temps de travail*

L'évolution des conditions de travail entre deux dates n'est pas indépendante de l'évolution du temps de travail entre ces dates ni de la durée de travail initiale.

Quel que soit leur temps de travail en 2013, les salariées qui ont un temps de travail plus réduit en 2016 sont moins nombreuses à connaître une augmentation de la reconnaissance au travail que leurs homologues qui ont conservé le même temps de travail (tableau 6)²⁷. Les évolutions des autres conditions de travail sont en revanche plus ou moins importantes – et significatives – selon le temps de travail initial. Ainsi, les salariées qui passent d'un temps complet à un temps partiel – situation la plus fréquente de changement de temps de travail – subissent une plus forte baisse de soutien social et de reconnaissance au travail que les salariées restées à temps complet. En revanche, elles bénéficient aussi d'une baisse plus forte de la pénibilité physique, des contraintes d'organisation, de l'intensité du travail, de la charge mentale au travail, de la demande émotionnelle et des comportements hostiles, et d'une hausse plus limitée de plusieurs de ces expositions (contraintes d'organisation, intensité du travail, charge mentale), ainsi que des difficultés de conciliation au travail.

Tableau 6. Lien entre l'évolution des conditions de travail et l'évolution du temps de travail
(rapport de chances du changement de durée de travail entre 2013 et 2016 par rapport au maintien)

Temps de travail en 2013 :	<i>Baisse du temps de travail</i>				<i>Hausse du temps de travail</i>			
	Temps complet		Temps partiel long		Temps partiel long		Temps partiel court	
Temps de travail en 2016 :	Temps partiel		Temps partiel court		Temps complet		Temps complet ou partiel long	
Évolution des indicateurs :	Baisse	Hausse	Baisse	Hausse	Baisse	Hausse	Baisse	Hausse
Autonomie	NS	NS	1,88 ***	NS	NS	NS	NS	NS
Soutien social	2,04 ***	NS	NS	NS	NS	NS	NS	1,63 **
Fierté au travail	NS	NS	0,63 *	0,44 ***	NS	NS	NS	NS
Reconnaissance	1,35 **	0,72 **	NS	0,47 ***	0,68 **	NS	NS	NS
Pénibilité physique	2,14 ***	NS	NS	1,60 *	1,76 ***	NS	NS	NS
Contraintes d'organisation	1,98 ***	0,31 ***	NS	NS	NS	2,38 ***	3,62 ***	NS
Difficultés de conciliation	NS	0,61 ***	1,81 **	NS	1,59 ***	NS	NS	NS
Intensité du travail	1,65 ***	0,78 *	0,53 **	NS	NS	0,62 ***	NS	NS
Charge mentale au travail	2,05 ***	0,57 ***	NS	1,43 *	NS	NS	NS	NS
Demande émotionnelle	1,30 *	1,28 *	0,39 ***	NS	2,26 ***	0,48 ***	NS	NS
Conflits éthiques	NS	NS	0,50 ***	0,22 ***	1,73 ***	NS	NS	NS
Comportements hostiles	1,71 ***	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Insécurité de l'emploi	NS	NS	NS	2,32 ***	NS	0,57 ***	1,76 **	0,55 ***
<i>Effectifs observés</i>	349		78		311		274	

Lecture : à autres caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles (hors conditions de travail) identiques, le soutien social baisse 2 fois plus souvent lors en cas de passage à temps partiel en 2016 que d'un maintien à temps complet.

Baisse (respectivement hausse) des indicateurs de ressources = dégradation (resp. amélioration) des conditions de travail ; baisse (resp. hausse) des indicateurs d'expositions = amélioration (resp. dégradation) des conditions de travail.

*** Significativité au seuil de 1 %, ** au seuil de 5 % ; * au seuil de 10 % ; NS : non significatif au seuil de 10 %.

Estimation par régression logistique de 156 modèles expliquant, pour chacun d'eux, la variation – à la baisse ou à la hausse – d'un des 13 indicateurs de conditions de travail, en fonction de la catégorie de temps de travail en 2013 (voir encadré 4 en page 31). La référence est une femme n'ayant pas eu d'enfant entre les deux vagues de l'enquête, restée dans la même catégorie de temps de travail (temps complet, temps partiel long ou temps partiel court selon le modèle estimé), qui a moins de deux enfants en 2013, vit seule, est titulaire du baccalauréat, est employée, travaille en contrat à durée limitée (CDD, intérim...) dans le secteur privé ou au service de particuliers et a intégré ce poste au plus tôt en octobre 2012.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en emploi en France en 2013 et 2016, ayant travaillé la semaine précédant l'enquête ; pondérations panel QAA).

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel actifs occupés Conditions de travail–Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

²⁷ Une présentation graphique des résultats est donnée dans le graphique D en annexe. Le tableau 6 reprend les coefficients des lignes « baisse temps travail » et « hausse temps travail » du tableau C en annexe. Par exemple, la première colonne du tableau 6 correspond à la ligne « baisse temps travail » du tableau C dans lequel sont présentés les coefficients des caractéristiques liées à la diminution des indicateurs de conditions de travail pour les femmes à temps complet en 2013.

De même, une hausse du temps de travail ne s'accompagne pas d'une évolution similaire des conditions de travail selon que la situation initiale est un temps partiel court ou long. Ainsi, l'augmentation du temps de travail pour des salariées à temps partiel court s'accompagne globalement d'une amélioration des conditions de travail (baisse des contraintes d'organisation du travail et de l'insécurité de l'emploi, hausse du soutien social et moindre hausse de l'insécurité de l'emploi). En revanche, les salariées passant d'un temps partiel long à un temps complet connaissent des évolutions de conditions de travail plus disparates : une baisse plus importante que les salariées restées à temps partiel long d'expositions comme la pénibilité physique, les difficultés de conciliation, la demande émotionnelle et les conflits éthiques, une moindre augmentation de l'intensité du travail, de la demande émotionnelle et de l'insécurité de l'emploi, ainsi qu'une hausse des contraintes d'organisation.

Si certaines conditions de travail se modifient en lien avec les changements de temps de travail, certaines évoluent de façon différente pour les jeunes mères et les autres femmes (tableau 7)²⁸.

Tableau 7. Lien entre l'évolution des conditions de travail et la maternité pour les femmes à temps complet en 2013 (rapport de chances des femmes ayant eu un enfant entre 2013 et 2016 par rapport aux autres femmes - estimations sur les sous-populations définies par le changement ou non du temps de travail)

Temps de travail en 2013 : Temps de travail en 2016 :	Temps complet		Temps partiel	
	Baisse	Hausse	Baisse	Hausse
Évolution des indicateurs :				
Autonomie	1,76 ***	NS	NS	NS
Soutien social	NS	0,60 **	0,12 ***	NS
Fierté au travail	NS	NS	NS	NS
Reconnaissance	1,78 ***	NS	0,29 ***	NS
Pénibilité physique	0,54 ***	NS	NS	0,39 **
Contraintes d'organisation du travail	NS	NS	NS	NS
Difficultés de conciliation	NS	NS	NS	2,15 *
Intensité du travail	NS	NS	0,52 *	2,87 ***
Charge mentale au travail	NS	1,35 **	NS	NS
Demande émotionnelle	NS	0,56 ***	NS	0,51 *
Conflits éthiques	NS	1,70 ***	0,56 *	0,43 **
Comportements hostiles	1,61 **	NS	NS	NS
Insécurité de l'emploi	1,63 ***	1,42 **	NS	0,53 *
<i>Effectifs observés</i>	3 497		349	

*** Significativité au seuil de 1 %, ** au seuil de 5 % ; * au seuil de 10 % ; NS : non significatif au seuil de 10 %.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en emploi en France en 2013 et 2016, ayant travaillé la semaine précédant l'enquête, à temps complet en 2013 ; pondérations panel QAA.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel actifs occupés Conditions de travail-Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

Ainsi, pour les femmes qui étaient à temps complet en 2013, le passage à temps partiel semble davantage améliorer la situation des jeunes mères que celles des autres femmes. Si les jeunes mères qui passent d'un temps complet à un temps partiel connaissent significativement moins souvent que les autres femmes une baisse de soutien social et de la reconnaissance, elles bénéficient aussi moins souvent d'une hausse d'expositions à plusieurs conditions de travail défavorables : la pénibilité physique, la demande émotionnelle, les conflits éthiques et l'insécurité de l'emploi. Elles connaissent, en revanche, plus souvent une dégradation des difficultés de conciliation et de l'intensité du travail.

²⁸ Cela se traduit par une divergence entre les résultats des estimations où est contrôlé le fait de passer à temps partiel et ceux des estimations réalisées sur la sous-population des femmes passant d'un temps complet à un temps partiel. À la différence des estimations présentées dans les tableaux 6 et 8, l'estimation présentée dans le tableau 7 est en effet réalisée directement sur les sous-populations concernées (en l'occurrence, les jeunes mères et autres femmes restant à temps complet, ainsi que celles passant d'un temps complet à un temps partiel). Ne pas considérer la variation du temps de travail comme une des caractéristiques des femmes étudiées permet ainsi de lever l'hypothèse d'une relation identique entre conditions de travail et temps de travail pour les jeunes mères et les autres femmes.

Cette amélioration des conditions de travail des jeunes mères passant à temps partiel comparativement aux autres femmes pourrait être liée aux motivations différentes de la réduction du temps de travail : pour les jeunes mères, vraisemblablement le souhait de disposer de plus de temps pour le hors travail, mais des raisons probablement plus diverses pour les femmes n'ayant pas d'enfant en bas âge, comme par exemple le souhait d'alléger les contraintes liées au travail dans un contexte où des difficultés dans la vie personnelle et familiale peuvent survenir (problèmes de santé de la salariée ou de proches, par exemple).

- **Évolution des conditions de travail des mères autour de la naissance**

Les femmes qui ont eu une naissance entre les deux enquêtes et sont en emploi lors de la seconde sont plus souvent passées à temps partiel, court ou long, que les autres femmes et sont plus souvent restées à temps partiel si elles y étaient²⁹ (section 3.1). Toutefois, à situation identique en termes de temps de travail en 2013 et d'évolution de celui-ci entre 2013 et 2016, les conditions de travail des mères d'un très jeune enfant évoluent différemment de celles des autres femmes (tableau 8).

Tableau 8. Lien entre l'évolution des conditions de travail et la maternité selon le temps de travail en 2013 (rapport de chances des femmes ayant eu un enfant entre 2013 et 2016 par rapport aux autres femmes)

Temps de travail en 2013 (quel que soit le temps de travail en 2016) :	Temps complet		Temps partiel long		Temps partiel court	
	Baisse	Hausse	Baisse	Hausse	Baisse	Hausse
Évolution des indicateurs :						
Autonomie	1,88 ***	NS	1,70 **	0,55 **	0,33 **	NS
Soutien social	0,66 ***	NS	NS	0,51 *	NS	NS
Fierté au travail	NS	NS	NS	NS	1,90 *	NS
Reconnaissance	1,28 *	NS	NS	NS	NS	NS
Pénibilité physique	0,56 ***	NS	NS	0,50 **	NS	0,38 **
Contraintes d'organisation du travail	NS	NS	NS	NS	NS	0,41 *
Difficultés de conciliation	NS	NS	NS	NS	0,46 *	NS
Intensité du travail	NS	1,23 *	NS	1,78 **	0,16 ***	2,78 ***
Charge mentale au travail	NS	1,27 *	0,55 **	2,06 ***	NS	NS
Demande émotionnelle	NS	0,58 ***	NS	1,90 **	NS	NS
Conflits éthiques	NS	1,47 ***	NS	NS	NS	NS
Comportements hostiles	1,68 ***	NS	NS	0,12 **	NS	NS
Insécurité de l'emploi	1,42 ***	NS	NS	NS	4,20 ***	0,30 **
<i>Effectifs observés</i>	3 846		1 058		601	

Lecture : à autres caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles (hors conditions de travail) identiques, les mères d'un très jeune enfant qui étaient à temps complet en 2013 sont près de 1,9 fois plus nombreuses que les autres femmes dans la même situation à connaître une baisse de leur autonomie dans le travail entre 2013 et 2016.

Note : voir tableau précédent.

Ainsi, plus souvent que les autres femmes, les jeunes mères connaissent une dégradation de plusieurs de leurs conditions de travail³⁰. Si elles travaillaient à temps complet ou à temps partiel long, elles sont relativement plus nombreuses à perdre de l'autonomie dans leur travail sur la période et à connaître une augmentation de l'intensité du travail, de la charge mentale et des conflits éthiques (tout au moins pour celles qui étaient à temps complet). En revanche, les jeunes mères qui étaient à temps complet sont moins affectées que les autres femmes par la baisse de soutien social et l'augmentation de la demande émotionnelle. Les comportements hostiles et l'insécurité de l'emploi baissent également plus souvent. Les jeunes mères qui étaient à temps partiel long connaissent, elles, moins souvent une hausse de la pénibilité physique et des comportements hostiles.

²⁹ Voir aussi graphique B en annexe.

³⁰ Les estimations sont réalisées sans contrôler les autres conditions de travail. Néanmoins, les résultats sont proches dans le cas contraire (voir tableau D en annexe).

Les jeunes mères qui étaient à temps partiel court connaissent moins souvent une baisse d'autonomie entre 2013 et 2016 que les autres femmes, mais également moins souvent une aggravation de la pénibilité physique, des contraintes d'organisation et de l'insécurité de l'emploi. Elles bénéficient en outre nettement plus fréquemment d'une baisse de l'insécurité que les autres femmes, qu'elles soient restées à temps partiel court ou passées à temps partiel long ou à temps complet sur la période.

En conséquence, dans l'ensemble³¹, plus souvent que les autres femmes ayant les mêmes caractéristiques et connaissant les mêmes changements en termes de temps de travail, les jeunes mères subissent une dégradation de l'autonomie dans leur travail, une intensification du travail, un accroissement de la charge mentale au travail, mais aussi une baisse de l'insécurité concernant leur emploi.

La baisse d'autonomie et l'accroissement de la charge mentale apparaissent plutôt lorsque le temps de travail était important initialement, l'intensification du travail lorsque ces femmes étaient à temps partiel³². L'autonomie semble, quant à elle, évoluer de façon plus indépendante. Sa baisse plus importante pour les jeunes mères que pour les autres femmes interroge sur le rôle des salariées ayant un très jeune enfant : leur perte d'autonomie dans le travail est-elle due à un désengagement de leur part dans l'activité, ou est-ce plutôt le fait d'être identifiée dans l'entreprise comme les mères de très jeunes enfants, supposées avoir des priorités d'ordre familial, qui conduit à leur accorder moins de responsabilités et leur laisser moins d'initiatives dans leur activité professionnelle ?

La baisse relative de l'insécurité de l'emploi que connaissent les jeunes mères à temps complet en 2013 (notamment celles encore à temps complet en 2016) ou à temps partiel court, peut s'expliquer par une réduction, à la fois, du risque objectif de changements dans l'emploi et des craintes des salariées concernées de connaître de tels changements. En effet, suite à la maternité, la reprise de l'activité professionnelle a pu donner des garanties à l'employeur sur leur investissement professionnel et le fait qu'elles aient passé la phase de la maternité et de la naissance, durant laquelle une perte d'emploi ou des changements dans le poste occupé auraient pu être difficiles à gérer, peut avoir relativisé les conséquences qu'elles redoutaient.

À l'opposé, certaines dimensions des conditions de travail ont relativement peu changé suite à la naissance. Ainsi, par exemple, l'exposition à un travail physiquement pénible a plutôt moins souvent évolué entre 2013 et 2016 pour les jeunes mères que pour les autres femmes, mais n'a pas plus augmenté pour celles qui étaient à temps partiel, possiblement en partie en raison de leur retrait des postes les plus exposés (section 3.1.2). Par ailleurs, les jeunes mères ne sont pas significativement plus ou moins nombreuses que les autres femmes à déclarer une hausse ou une baisse de leurs difficultés de conciliation entre famille et travail ou d'organisation du travail. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les contraintes supplémentaires qu'elles rencontrent au niveau familial sont contrebalancées par les ajustements qu'elles réalisent dans leurs vies personnelle et professionnelle, de sorte que, même globalement, elles n'en n'éprouvent pas significativement plus que les autres femmes (section 3.3.1).

³¹ Sont discutées ci-après les évolutions significatives et de même sens pour au moins deux des trois situations de temps de travail considérées en 2013 (temps complet, temps partiel long, temps partiel court).

³² Des analyses factorielles de l'évolution des treize indicateurs de conditions de travail, décrite selon trois modalités – baisse, hausse ou stabilité –, montrent que les évolutions de l'intensité du travail et de la charge mentale sont souvent associées, aussi bien pour les mères que pour les autres femmes. Contrairement aux estimations économétriques, qui permettent de comparer des salariées présentant des caractéristiques identiques, ces analyses factorielles intègrent toutefois des effets de composition.

- *Évolution des conditions de travail des mères d'un enfant atteignant l'âge de 3 ans*

Avec l'avancée en âge des enfants, le comportement d'activité des mères est susceptible de se modifier. Si le besoin de temps hors travail se justifie moins lorsque le plus jeune enfant atteint l'âge d'être scolarisé, certaines femmes peuvent toutefois souhaiter conserver un temps de travail réduit. En particulier, le temps partiel peut être un moyen de conserver une certaine flexibilité lorsque des aménagements d'horaires étaient accordés – au moins tolérés – par le fait d'avoir un très jeune enfant. Néanmoins, dans l'ensemble, les femmes sont relativement moins nombreuses à être à temps partiel lorsque leur plus jeune enfant a atteint l'âge de 3 ans entre les deux enquêtes, que lorsqu'elles ont connu une naissance sur la période (30 % contre 45 % en 2016). Près de trois mères sur dix dont le plus jeune enfant a atteint l'âge de 3 ans entre les deux enquêtes, et qui sont en emploi lors de chaque interrogation, ont augmenté leur temps de travail sur cette période passant d'un temps partiel à un temps complet ou d'un temps partiel court à un temps partiel long. Neuf sur dix de celles qui étaient à temps complet en 2013 le sont encore en 2016.

De la même façon que les conditions horaires de travail auxquelles sont soumises les salariées peuvent se modifier avec l'âge de leur plus jeune enfant, leur environnement global de travail peut changer, que ce soit en lien avec le temps de travail ou de façon indépendante. Dans quelle mesure les évolutions, favorables ou non, que les mères d'un jeune enfant ont pu connaître suite à la naissance se pérennisent-elles ? La période suivant la naissance s'accompagne-t-elle d'une modification durable des conditions de travail ou bien constitue-t-elle simplement une parenthèse ?

La comparaison des conditions de travail des femmes dont le plus jeune enfant atteint l'âge de 3 ans et des autres femmes – hormis celles ayant un très jeune enfant – donnent quelques indications³³. Comme précédemment, cette comparaison est réalisée par une analyse « toutes choses égales par ailleurs » en estimant par un modèle logistique la probabilité d'une hausse ou d'une baisse entre 2013 et 2016 des niveaux de ressources et d'expositions au travail pour chacune des treize dimensions considérées (encadré 4).

Comme pour les femmes ayant eu une naissance sur la période, celles dont le plus jeune enfant atteint l'âge de 3 ans connaissent une évolution de leurs conditions de travail plutôt moins favorable que les autres femmes. Les ressources et expositions concernées diffèrent cependant, notamment lorsque ces femmes étaient à temps partiel long en 2013. Ainsi, alors que les jeunes mères dans ce cas connaissent plus souvent une intensification du travail, de la charge mentale, de la demande émotionnelle et une baisse d'autonomie et de soutien social, les mères dont le plus jeune enfant a eu 3 ans entre 2013 et 2016 et qui étaient à temps partiel long en 2013 (un cinquième d'entre elles) connaissent une évolution plus favorable sur certaines de ces dimensions. Si, plus souvent que les autres femmes ayant les mêmes caractéristiques, elles éprouvent une baisse de soutien social et une hausse de l'insécurité de leur emploi, en contrepartie, elles connaissent aussi une augmentation de leur fierté au travail et une baisse de plusieurs de leurs expositions au travail : la pénibilité physique, l'intensité du travail, la demande émotionnelle et les conflits éthiques.

Par ailleurs, parmi les mères dont le plus jeune enfant atteint l'âge de 3 ans, sept sur dix étaient à temps complet en 2013. Or, les variations de leurs conditions de travail par rapport aux autres femmes dans la même situation restent relativement limitées, même si les mères subissent un peu plus souvent une dégradation de certaines conditions de travail (en termes d'autonomie et de soutien social, ainsi que d'expositions comme la charge mentale, les conflits éthiques, les comportements hostiles, l'insécurité de leur emploi). En revanche, les mères d'un enfant d'au moins 3 ans connaissent nettement plus souvent une baisse significative de leurs difficultés de conciliation entre famille et travail, ce qui pourrait rendre compte d'un allègement de leurs contraintes personnelles en lien avec la scolarisation de leur dernier enfant ou bien de la mise en place d'une organisation de leurs activités personnelle et professionnelle qui facilite l'articulation de celles-ci.

³³ La collecte de l'enquête CT-RPS 2016 se déroulant entre octobre 2015 et juin 2016, les enfants atteignant l'âge de 3 ans avant ou durant cette période peuvent être admis en maternelle puisqu'ils ont au moins 2 ans lors de la rentrée 2015. La comparaison des mères d'un enfant ayant atteint 3 ans avec les mères d'un enfant plus jeune aurait également été pertinente, mais les effectifs plus faibles de femmes pourraient rendre les estimations plus fragiles.

Tableau 9. Lien entre l'évolution des conditions de travail et l'arrivée à l'âge de 3 ans du plus jeune enfant
(rapport des chances des femmes dont le plus jeune enfant atteint l'âge de 3 ans par rapport aux autres femmes)

Temps de travail en 2013 :	Temps complet		Temps partiel long		Temps partiel court	
	Baisse	Hausse	Baisse	Hausse	Baisse	Hausse
Autonomie	1,34 ***	0,77 ***	0,65 ***	NS	NS	0,52 ***
Soutien social	NS	0,76 **	1,76 ***	NS	NS	NS
Fierté au travail	NS	NS	NS	1,77 ***	NS	NS
Reconnaissance	NS	NS	NS	NS	NS	0,54 ***
Pénibilité physique	NS	NS	1,74 ***	0,64 **	0,42 ***	1,60 **
Contraintes d'organisation du travail	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Difficultés de conciliation	1,51 ***	NS	NS	NS	NS	NS
Intensité du travail	NS	NS	1,41 **	NS	NS	NS
Charge mentale au travail	NS	1,22 **	0,71 **	NS	0,67 *	NS
Demande émotionnelle	NS	NS	1,53 **	NS	NS	NS
Conflits éthiques	0,84 *	1,27 **	1,60 ***	NS	NS	NS
Comportements hostiles	0,61 ***	NS	0,53 **	1,99 **	NS	2,82 ***
Insécurité de l'emploi	NS	1,24 **	NS	NS	0,20 ***	2,25 ***
<i>Effectifs observés</i>	<i>3 846</i>		<i>1 058</i>		<i>601</i>	

Lecture : à autres caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles (hors conditions de travail) identiques, les mères dont le plus jeune enfant atteint l'âge de 3 ans entre 2013 et 2016 et qui étaient à temps complet en 2013 sont 1,3 fois plus nombreuses que les autres femmes qui étaient à temps complet à connaître une baisse de leur autonomie dans le travail entre les deux dates.

Estimation par régression logistique (voir note de l'estimation précédente et encadré 4 en page 31).

*** Significativité au seuil de 1 %, ** au seuil de 5 % ; * au seuil de 10 % ; NS : non significatif au seuil de 10 %.

Lecture : les femmes dont le plus jeune enfant atteint l'âge de 3 ans entre les deux enquêtes sont 1,5 fois plus nombreuses que les autres salariées à avoir perdu en autonomie entre 2013 et 2016.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en emploi en France en 2013 et en emploi en 2016, ayant travaillé la semaine précédant l'enquête, n'ayant pas eu d'enfant sur la période ; pondérations panel QAA.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel actifs occupés Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

CONCLUSION ET DISCUSSION

Réduire son activité professionnelle suite à une naissance, voire la suspendre, pourrait être assimilé à la transition d'un emploi à un autre dont la tâche principale consisterait à s'occuper de sa famille. Cette analogie est discutable, notamment en raison de l'absence de rémunération directe associée aux activités domestiques. Toutefois, l'étude du lien entre les conditions de travail et les comportements d'activité des mères d'un très jeune enfant rend compte d'une proximité entre les deux situations quant à la nature des conditions de travail impliquées respectivement dans l'attachement ou le retrait du poste occupé. Il ressort, en effet, qu'une exposition à des conditions de travail mentalement ou physiquement pénibles peut expliquer que de jeunes mères réduisent leur activité professionnelle suite à la naissance. Celles qui diminuent leur temps de travail disposaient d'une certaine autonomie dans leur travail, avaient de faibles contraintes d'organisation du travail, un travail relativement peu intensif et étaient plutôt confiantes quant à la stabilité de leur poste. Celles qui arrêtent de travailler ont, en revanche, moins d'autonomie et de soutien dans leur travail.

Par ailleurs, les mères qui sont en emploi après une naissance, dans les premières années de l'enfant, connaissent une évolution globalement défavorable de certaines de leurs conditions de travail : relativement aux autres femmes, les jeunes mères subissent plus souvent une dégradation de l'autonomie dans leur travail, une intensification de celui-ci et un accroissement de la charge mentale qui y est associée. Si l'évolution de l'insécurité concernant leur emploi – le fait de vivre des changements imprévisibles, mal préparés ou la potentialité de changements à court terme – semble plus favorable, elle pourrait toutefois surtout rendre compte d'un effet de rattrapage par rapport à un accroissement de l'incertitude avant la naissance. Avec l'avancée en âge des enfants, l'évolution des conditions de travail des mères se différencie moins de celle des autres femmes. Tout en restant plutôt défavorable, elle s'améliore toutefois sur quelques dimensions, notamment celle de la conciliation famille-travail.

La relative dégradation des conditions de travail des mères de jeunes enfants interroge sur le rôle respectif des salariées elles-mêmes et de leur entourage professionnel, notamment de leurs encadrants et employeurs. Les changements dans les conditions de travail que connaissent les mères de jeunes enfants sont-ils dus à une modification de la perception qu'ont ces femmes de leur environnement de travail ou pourraient-ils être liés à une baisse de leur implication ? Leur moindre disponibilité à certains horaires pourrait, par exemple, participer à une intensification de leur travail³⁴. Si certains aspects de leur poste sont effectivement redéfinis suite à la naissance, est-ce en réponse à un retrait temporaire de celui-ci – a minima le temps du congé de maternité –, à une baisse de leur engagement dans les mois suivant la naissance ou bien du seul fait que, étant identifiées comme mères de jeunes enfants, elles sont présumées être moins investies dans leur activité professionnelle ? Une analyse recentrée sur la période de la maternité et des enquêtes qualitatives seraient nécessaires pour apporter des éléments de réponse.

Cette étude est, à notre connaissance, la première en France qui s'intéresse au lien entre les comportements d'activité et des conditions de travail autour de la naissance. La robustesse des résultats qui en émergent mériterait donc d'être confirmée sur d'autres jeux de données.

D'autres questions pourraient en outre être explorées. En particulier, si l'étude établit un lien entre les conditions de travail et les comportements d'activité autour d'une naissance, les conditions de travail y sont considérées indépendamment les unes des autres. Or, si le dépassement de certains niveaux de ressources ou d'expositions – qui resteraient par ailleurs à déterminer – peut conduire des salariées à réduire le temps qu'elles accordent à leur vie professionnelle, il n'est pas exclu que ces seuils portent, non pas sur chacune des ressources ou expositions, mais sur des combinaisons de celles-ci³⁵. Par exemple, une salariée pourrait choisir de réduire son activité professionnelle si son travail est

³⁴ Au-delà même de la quantité d'heures consacrée à l'activité professionnelle, laquelle est partiellement contrôlée dans la comparaison avec les autres salariées.

³⁵ À cet égard, la revue de littérature réalisée dans le rapport de Michel Gollac et Marceline Bodier (2011) fournit des pistes intéressantes.

moyennement pénible et qu'elle dispose de peu d'autonomie, mais préférer maintenir son temps de travail si la pénibilité est importante, mais s'accompagne d'une autonomie élevée.

S'agissant de l'évolution des conditions de travail après la naissance, l'étude porte sur la situation aux deux mêmes dates, 2013 et 2016, de deux populations distinctes de femmes, celles ayant eu un enfant entre ces dates et celles dont le plus jeune enfant a atteint l'âge de 3 ans. Sans pouvoir suivre les mêmes femmes avant la naissance, après et lorsque l'enfant atteint 3 ans, il est toutefois difficile de dire si les mères qui ont connu une dégradation de leurs conditions de travail suite à la naissance ont conservé le même niveau d'expositions et de ressources lorsque l'enfant a grandi ou si un phénomène de rattrapage s'est opéré. Sur ce point, la prolongation d'un panel des actifs occupés avec l'enquête CT 2019 pourrait permettre d'apporter des réponses. La diminution du nombre d'effectifs panélisés, inhérente à l'attrition, risque cependant de limiter l'analyse.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Afsa C. (2007), « Interpréter les variables de satisfaction l'exemple de la durée du travail », Insee, *Document de travail*, n° G 2007/ 10.
- Afsa C., Givord P. (2009), « Le rôle des conditions de travail dans les absences pour maladie : le cas des horaires irréguliers », *Économie et prévision*, 1(187), p. 83-103.
- Babic A., Stinglhamber F., Hansez I. (2015), "Organizational Justice and Perceived Organizational Support: Impact on Negative Work-Home Interference and Well-being Outcomes", *Psychologica Belgica*, 55(3), p. 134-158.
- Bègue M., Mauroux A. (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares analyses*, n° 82, décembre.
- Böckerman P., Ilmakunnas P. (2007), "Job disamenities, job satisfaction, quit intentions, and actual separations: putting the pieces together", MPRA Paper, n° 3245.
- Bouville G. (2010), « La progression de l'absentéisme : nouveaux comportements des salariés ou nouvelles contraintes organisationnelles ? », 21^e congrès de l'AGRH, Rennes/Saint-Malo.
- Bouville G. (2014), « Absentéisme et conditions de travail au féminin : Une frontière méconnue au sein des organisations », *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 11(2), p. 3-22.
- Boxall P., Macky K., Rasmussen E. (2003), "Labour turnover and retention in New Zealand: The causes and consequences of leaving and staying with employers", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 41, p. 195-214.
- Briard K. (2017), « Continuer, réduire ou interrompre son activité professionnelle : le dilemme des mères de jeunes enfants ? », *Revue française des affaires sociales*, n° 2, p. 149-168.
- Briard K., Calavrezo O. (2016), « Taux d'emploi des femmes : quels liens avec la situation de couple au fil des générations ? », *Dares analyses*, n° 37, juillet.
- Burakova M., Ducourneau J., Gana K., Dany L. (2014), « Pronostic de l'intention de départ chez les sapeurs-pompiers volontaires en France », *Psychologie Française*, 59(4), p. 273-299.
- Cho S., Johanson M., Guchait P. (2009), "Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay", *International Journal of Hospitality Management*, 28, p. 374-381.
- Clark A. E. (1997), "Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?", *Labour Economics*, 4(4), p.341-372.
- Clark A.-E. (2001), "What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data", *Labour Economics*, vol. 8, p. 223-242.
- Cottini E., Kato T., Nielsen N.W. (2009), "Adverse workplace conditions, high-involvement work practices and labor turnover: Evidence from Danish linked employer-employee data", IZA, *Discussion paper*, n° 4587.
- Coutrot T. (2018), « Travail et bien-être psychologique : l'apport de l'enquête CT-RPS 2016 », *Dares, Document d'études*, n° 217, mars.
- Creusier J. (2013), « Clarification conceptuelle de la notion de bien-être au travail », 24^e congrès de l'AGRH, Paris.
- Davie E. (2015), « Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Faits et chiffres, édition 2015, DGAFP, décembre.
- Davoine L. (2006), « Les déterminants de la satisfaction au travail en Europe : l'importance du contexte », Centre d'études de l'emploi, *Document de travail*, n° 76, décembre.

- Eisenberger R., Stinglhamber F., Vandenberghe C., Sucharski I. L., Rhoades L. (2002), "Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention", *Journal of Applied Psychology*, 87(3), p. 565-73.
- Erickson R., Nichols L., Ritter C. (2000), "Family Influences on Absenteeism: Testing an Expanded Process Model", *Journal of Vocational Behavior*, 57, p. 246-272.
- Farzin Y. (2009), "The effect of non-pecuniary motivations on labor supply", *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 49, p. 1236-1259.
- Firth L., Mellor D., Moore K. A., Loquet C. (2004), "How can managers reduce employee intention to quit?", *Journal of managerial psychology*, 19(2), p. 170-187.
- Fontaine I. (2018), « L'effet causal du nombre d'enfants sur l'offre de travail des mères : le cas de la France métropolitaine et de ses départements d'outre-mer », *Revue économique*, 69(5), p. 869-898.
- Freeman R. B. (1978), "Job Satisfaction as an Economic Variable", *American Economic Review*, 68(2), p. 135-141.
- Gollac M., Bodier M. (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé ;*
URL : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf
- Gonon O., Delgoulet C., Marquié J.-C. (2004), « Âge, contraintes de travail et changements de postes : le cas des infirmières », *Le travail humain*, vol. 67, n° 2, p. 115-133.
- Goode W. J. (1960), "A theory of role strain", *American Sociological Review*, 25, p. 483-496.
- Gouldner A. W. (1960), "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement", *American Sociological Review*, 25(2), p. 161-178.
- Govillot S. (2013), « Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux », *Insee première*, n° 1454.
- Greenhaus J. H., Powell G. N. (2006), "When work and family are allies: A theory of work-family enrichment", *Academy of Management Review*, 31, p. 72-92.
- Grzywacz J. G., Marks N. F. (2000), "Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family", *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, p. 111-126.
- Haicault M. (1984), « La Gestion ordinaire de la vie en deux », *Sociologie du travail*, 26(3), p. 268-277.
- Hamon-Cholet S., Rougerie C. (2000), « La charge mentale au travail : des enjeux complexes pour les salariés », *Économie et statistique*, n° 339-340, p. 243-255.
- Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. B. (1959), *The Motivation to Work*, John Wiley & Sons.
- Iglesias K., Renaud O., Tschan F. (2010), « La satisfaction au travail. Une conséquence du choix des outils statistiques et des instruments de mesure en GRH », *Revue internationale de psychosociologie*, n° 40, vol. XVI, p. 245-270.
- Inan C. (2013), « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *Dares Analyses*, n° 009, février.
- Insee (2015), « Fiches thématiques », *Couples et familles, édition 2015 - Insee Références*.
- Kalidass A, Bahron A. (2015), "The Relationship between perceived supervisor support, perceived organizational support, organizational commitment and employee turnover intention", *International Journal of Business Administration*, 6, p. 82-89.

- Kelliher C., Anderson D. (2010), "Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work", *Human Relations*, 63(1), p. 83-106.
- Kilic S. (2014), « Perception de l'équilibre travail – hors-travail et satisfaction au travail », *Management & Avenir*, 3(69), p. 89-105.
- Kirchmeyer C. (1992), "Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resources", *Human Relations*, 45, p. 775-795.
- Kunze L., Suppa N. (2013), "Job Characteristics and Labour Supply", *Ruhr Economic Paper*, n° 418.
- Lambert S. J. (2000), "Added benefits: the link between work-life benefits and organizational citizenship behavior", *Academy of Management Journal*, 43, p. 801-815.
- Le Flanchec A., Mullenbach A., Rojot J. (2015), « Favoriser la satisfaction au travail : les apports de l'enquête REPONSE 2011 », *Management & Avenir*, 81(7), p. 37-55.
- Lepinteur A. (2018), "The shorter workweek and worker wellbeing: Evidence from Portugal and France", *Labour Economics*, sous presse.
- Lévy-Garboua L., Montmarquette C., Simonnet V. (2007), "Job satisfaction and Quits", *Labour Economics*, 14, p. 251-268.
- Loi R., Hang-Yue N., Foley S. (2006), "Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, p. 101-120.
- Long A. (2005), "Happily Ever After? A Study of Job Satisfaction in Australia", *The Economic Record*, 81(255), p. 303-321.
- Manning A., Petrongolo B. (2008), "The part-time pay penalty for women in Britain", *Economic Journal*, 118, p. 28-51.
- Marc C. (2008), « Flexicurité et réforme du marché du travail », *Travail et emploi*, n° 113, janvier-avril.
- Mette C. (2018), « En quoi les conditions de travail sont-elles liées au parcours professionnel antérieur », *Dares analyses*, n° 2, janvier.
- Mohamed F., Taylor S.G., Hassan A. (2006), "Affective commitment and intent to quit: The impact of work and non-work related issues", *Journal of Managerial Issues*, 18, p. 512-529.
- Molinié A.-F. (2003), « Interroger les salariés sur leur passé professionnel : le sens des discordances », *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, vol. 51, p. 589-605.
- Mor Barak M., Nissly J., Levin A. (2001), "Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and meta-analysis", *The Social Service Review*, 75(4), p. 625-661.
- Muñoz de Bustillo Llorente R., Fernández Macías E. (2005), "Job satisfaction as an indicator of the quality of work", *Journal of Behavioral and Experimental Economics* (anciennement *The Journal of Socio-Economics*), 34(5), p. 656-673.
- Nohe C., Meier L. L., Sonntag K., Michel A. (2015), "The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain", *Journal of Applied Psychology*, 100, p. 522-536.
- Paillé P. (2008), « Les comportements de citoyenneté organisationnelle : une étude empirique sur les relations avec l'engagement affectif, la satisfaction au travail et l'implication au travail », *Le travail humain*, 71(1), p. 22-42.
- Parsons S. K., Simmons W. P., Penn K., Furlough M. (2003), "Determinants of satisfaction and turnover among nursing assistants: The results of a statewide survey", *Journal of Gerontological Nursing*, 29(3), p. 51-58.

- Perryer C., Jordan C., Firms I., Travaglione A. (2010), "Predicting turnover intentions. The interactive effects of organizational commitment and perceived organisational support", *Management Research Review*, 33, p. 911-923.
- Richman A. L., Civian J. T., Shannon L. L., Hill E. J., Brennan R. T. (2008), "The relationship of perceived flexibility, supportive work-life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention", *Community, Work & Family*, 11, p. 183-197.
- Rudolf R. (2014), "Work shorter, be happier? Longitudinal evidence from the Korean five-day working policy", *Journal of Happiness Studies*, 15(5), p. 1139-1163.
- Saltzstein A. L., Ting Y., Saltzstein G. H. (2001), "Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees", *Public Administration Review*, 61, p. 452-467.
- Sardadvar K., Markova E. L., Poggi A. (2017), "The satisfaction paradox revisited", *La nouvelle revue du travail*, 11.
- Seligman M., Csikszentmihalyi M. (2000), "Positive psychology: An introduction", *American Psychologist*, 55, p. 5-14.
- Shockley K. M., Singla N. (2011), "Reconsidering work-family interactions and satisfaction: A meta-analysis", *Journal of Management*, 37, p. 861-886.
- Siebert S. D. (1974), "Toward a theory of role accumulation", *American Sociological Review*, 39, p. 567-578.
- Skalli Ali, Theodossiou I., Vasileiou E. (2007), "Jobs as Lancaster Goods: Facets of Job Satisfaction and Overall Job Satisfaction", *Journal of Socio-Economics*, 37, p. 1906-1920.
- Sloane P. J., Williams H. (2000), "Job satisfaction, comparison earnings, and gender", *Labour Economics*, 14 (3), p. 473-502.
- Sousa-Poza A., Sousa-Poza A. A. (2000), "Taking Another Look at the Gender Job/ Satisfaction Paradox", *Kyklos*, 53(2), p. 135-152.
- Stinglhamber F., Vandenberghe C. (2003), "Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: a longitudinal study", *Journal of Organizational Behavior*, 24, p. 251-270.
- Taylor J., Bradley S., Nguyen A. N. (2003), "Job autonomy and job satisfaction: new evidence", Lancaster University Management School, Economics Department, *Document de travail*, n° 541528.
- Von Thiele U., Lindfors P., Lundberg U. (2006), "Evaluating different measures of sickness absence with respect to work characteristics", *Scandinavian Journal of Public Health*, 34, p. 247-253.
- Warr P. B. (1999), *Well-being and the Workplace*, in D. Kahneman, E. Diener, N. Schwarz (eds.) *Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Zilloniz S. (2016), « Rythmes de travail et vie familiale, quelle articulation à la naissance des enfants ? », in Régnier-Loilier A. (dir.), *Parcours de familles*, Ined, coll. *Grandes Enquêtes*, chapitre 12.

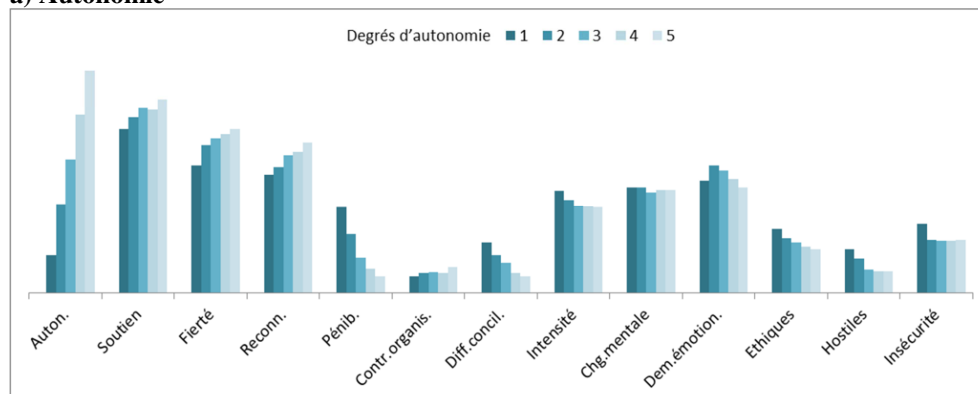
ANNEXE À LA DEUXIÈME PARTIE

Tableau A. Identifiant des composantes et indicateurs associés

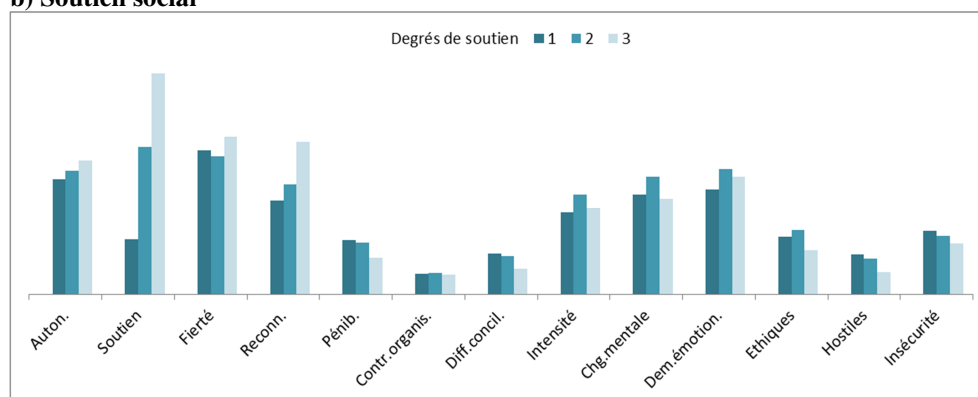
IDENTIFIANT	COMPOSANTE	INDICATEUR ASSOCIÉ
RESSOURCES		
interup	Pouvoir interrompre momentanément le travail à souhait	Autonomie
incident	Régler les incidents soi-même la plupart du temps	Autonomie
delais	Pouvoir modifier les délais fixés	Autonomie
norepete	Ne pas devoir répéter en continu une même série de gestes ou d'opérations	Autonomie
nouvelle	Travail permettant d'apprendre des choses nouvelles	Autonomie
corrcop	Possibilité de coopérer (échanges d'informations, entraide,...)	Soutien social
aidchef	Aide des supérieurs hiérarchiques	Soutien social
aidcoll	Aide des collègues habituels	Soutien social
tvbienfait	Avoir la satisfaction du travail bien fait (toujours ou souvent)	Fierté au travail
tvutile	Sentiment d'être utile aux autres	Fierté au travail
fierentrp	Être fier de travailler dans l'entreprise, organisation (toujours ou souvent)	Fierté au travail
respect	Estime et respect du travail réalisé	Reconnaissance
promotion	Perspectives de promotion satisfaisantes	Reconnaissance
evalconn	Évaluation du travail par des personnes qui le connaissent bien	Reconnaissance
EXPOSITIONS		
contrphy	Subir des contraintes physiques lourdes	Pénibilité
bruitintense	Subir un bruit intense	Pénibilité
secfupou	Respirer des fumées ou des poussières	Pénibilité
sectoxno	Être exposé à des produits toxiques	Pénibilité
nbnuite	Travailler de nuit (plus de 50 fois par an)	Contraintes d'organisation
nbdima	Travailler le dimanche (plus de 40 fois par an)	Contraintes d'organisation
nbsame	Travailler le samedi (plus de 40 fois par an)	Contraintes d'organisation
hhtot42	Durée du travail d'au moins 42 heures	Contraintes d'organisation
maison	Emporter du travail à domicile (tous les jours)	Contraintes d'organisation
nopresem	Ne pas connaître ses horaires de la semaine suivante	Difficultés de conciliation
noprejr	Ne pas connaître ses horaires du jour suivant	Difficultés de conciliation
nopremois	Ne pas connaître ses horaires du mois suivant	Difficultés de conciliation
nohorangt	Ne pas pouvoir modifier ses horaires en s'arrangeant avec les collègues	Difficultés de conciliation
urgfam	Ne pas pouvoir s'absenter du travail en cas d'imprévu personnel ou familial	Difficultés de conciliation
cvfvp	Horaires ne s'accordant pas avec les engagements sociaux et familiaux	Difficultés de conciliation
typression	Travailler sous pression	Intensité du travail
qteexcess	Quantité de travail excessive	Intensité du travail
rythmimp	Contraintes de rythme	Intensité du travail
depech	Devoir se dépêcher pour faire son travail	Intensité du travail
harcel	Subir des comportements hostiles	Comportements hostiles
cachemotion	Devoir cacher ses émotions ou faire semblant d'être de bonne humeur	Charge mentale
pensehors	Penser à son travail même en dehors	Charge mentale
tropchos	Devoir penser à trop de choses à la fois	Charge mentale
debord	Devoir fréquemment abandonner une tâche pour une autre non prévue	Charge mentale
contrad	Recevoir des ordres ou des indications contradictoires	Charge mentale
cwvue	Ne pas pouvoir quitter son travail des yeux	Charge mentale
desapprv	Désapprouver de faire certaines choses	Conflits éthiques
nofierte	Pas de fierté / satisfaction du travail bien fait	Conflits éthiques
nocorrinf	Ne pas avoir les infos claires et suffisantes pour faire correctement le travail	Conflits éthiques
frtropvite	Devoir faire trop vite des opérations qui demanderaient davantage de soin	Conflits éthiques
tensionl	Tensions dans les rapports avec le public	Demande émotionnelle
calmer	Devoir calmer des gens	Demande émotionnelle
detresse	Être en contact avec des personnes en situation de détresse	Demande émotionnelle
crainte	Pour l'année qui vient, avez-vous des craintes pour votre emploi ?	Insécurité de l'emploi
metier	Devoir changer de qualification ou de métier dans les 3 prochaines années	Insécurité de l'emploi
chgntimprev	Vivre des changements imprévisibles ou mal préparés	Insécurité de l'emploi

Graphique A. Scores moyens des indicateurs de conditions de travail des femmes salariées en 2016 selon la catégorie de score* pour l'un d'eux

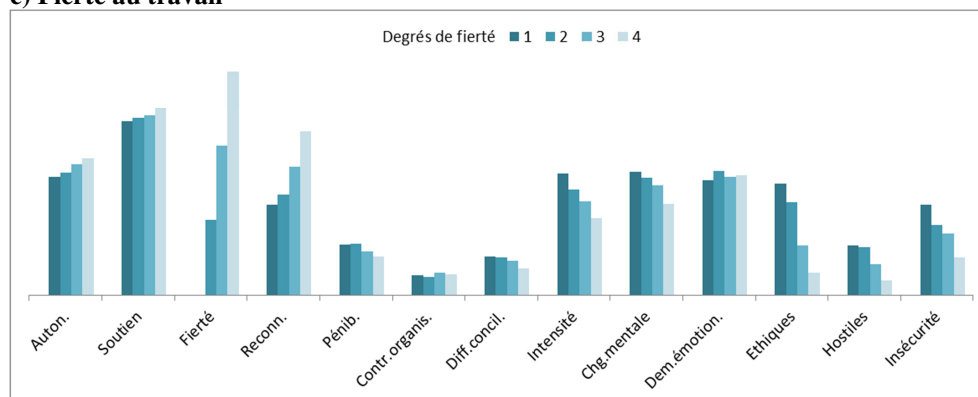
a) Autonomie



b) Soutien social



c) Fierté au travail



* Les différents degrés – ou catégories de score – sont déterminés à partir de la répartition de la population en déciles. Les indicateurs étant discontinus, cette dernière se répartit sur moins de dix catégories pour chacun d'eux (cinq pour l'autonomie par exemple).

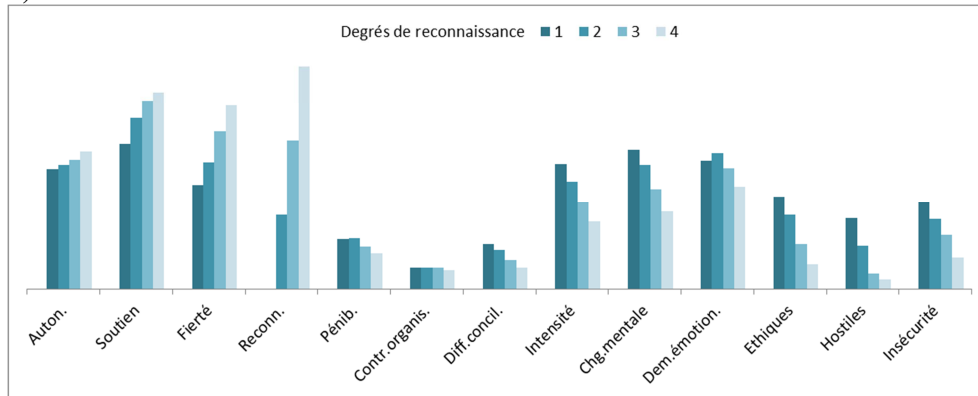
Lecture : en moyenne, les 20 % de femmes ayant un score d'autonomie parmi les plus faibles (1^{re} catégorie sur les 5 existantes) ont un score de 0,17, les 20 % ayant un score parmi les plus élevés (5^e catégorie) ont un score moyen de 1 ; ces dernières ont un score moyen de soutien social qui s'élève à 0,87.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en 2013 en emploi en France en 2013 et 2016, pondérations panel QAA.

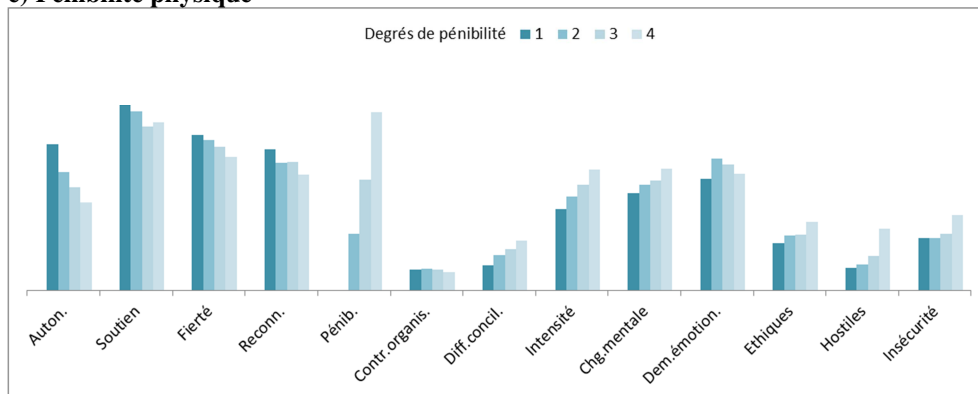
Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel actifs occupés Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

.../...

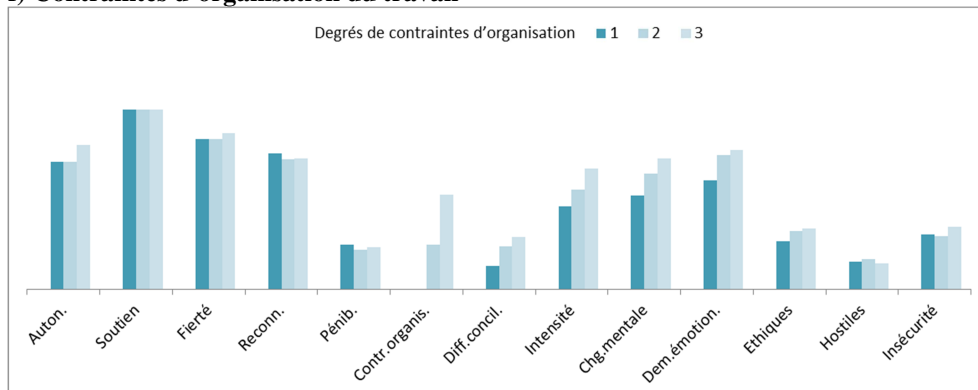
d) Reconnaissance



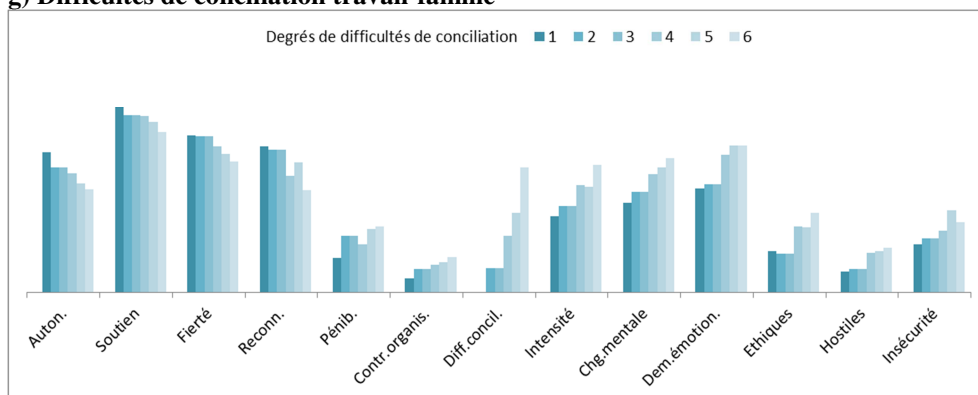
e) Pénibilité physique



f) Contraintes d'organisation du travail

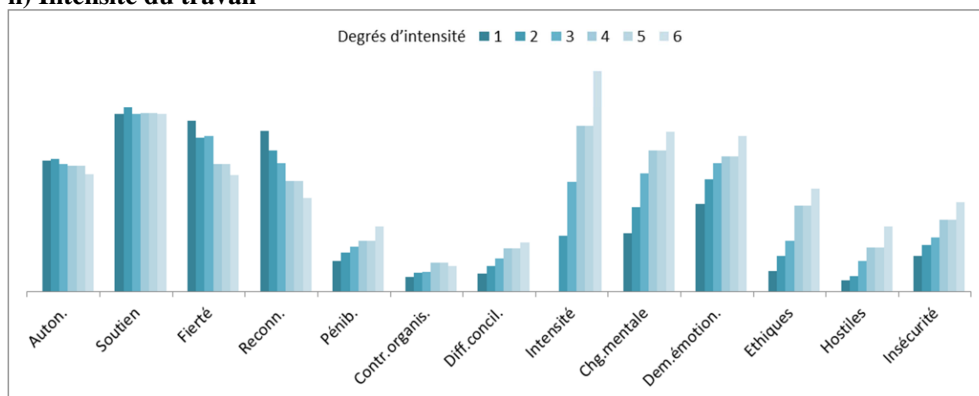


g) Difficultés de conciliation travail-famille

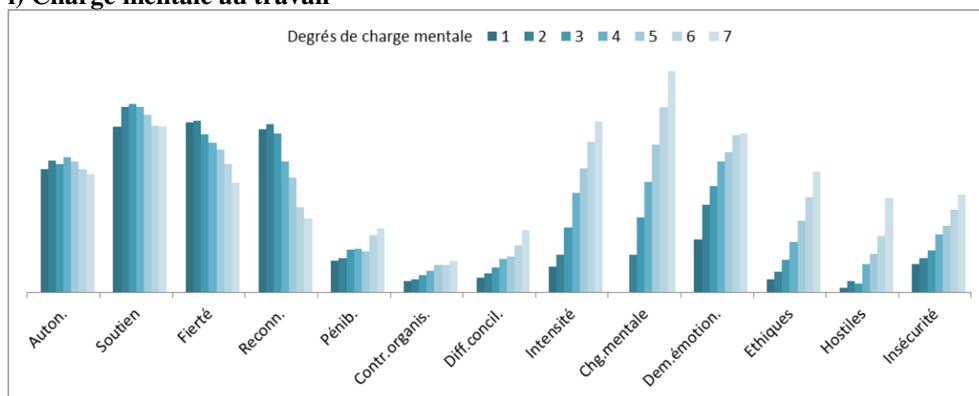


.../...

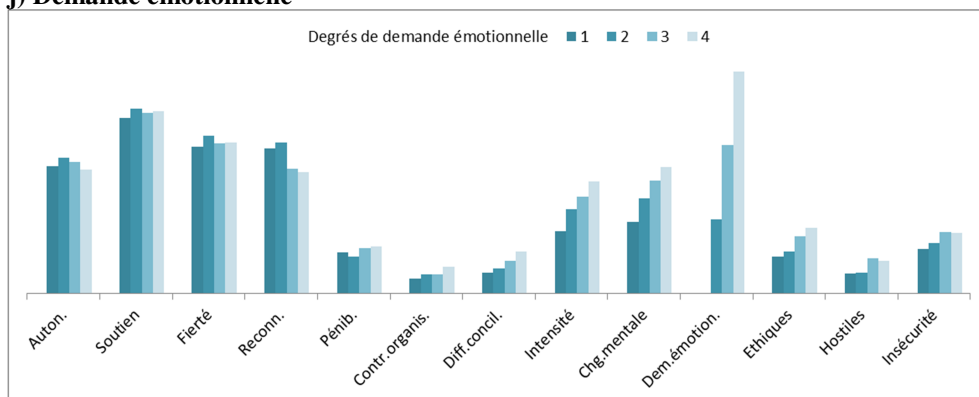
h) Intensité du travail



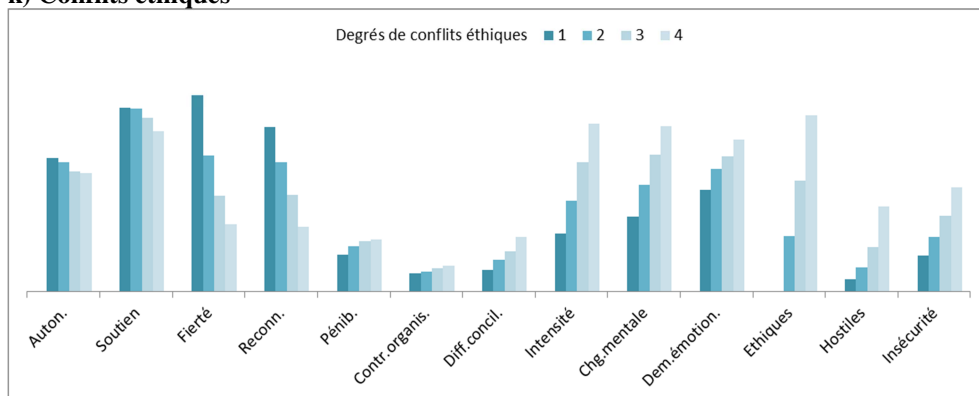
i) Charge mentale au travail



j) Demande émotionnelle

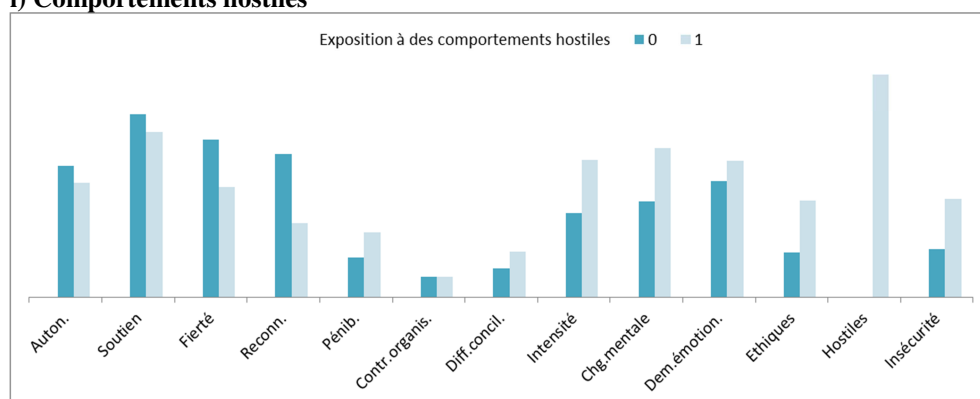


k) Conflits éthiques

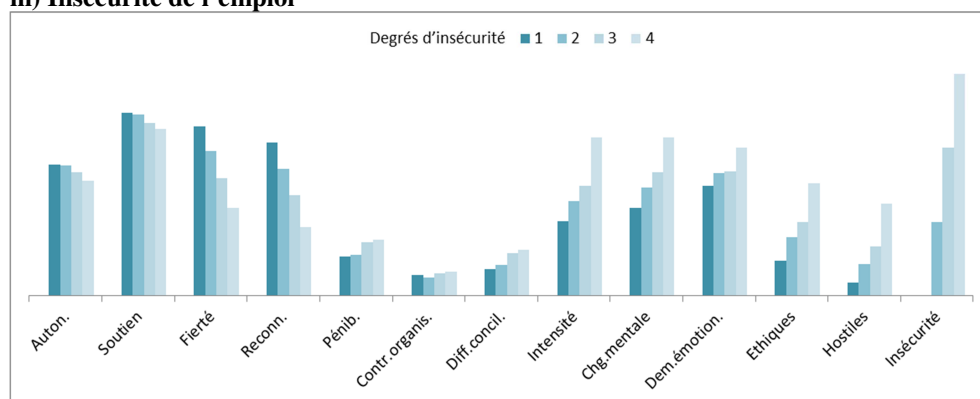


.../...

l) Comportements hostiles



m) Insécurité de l'emploi

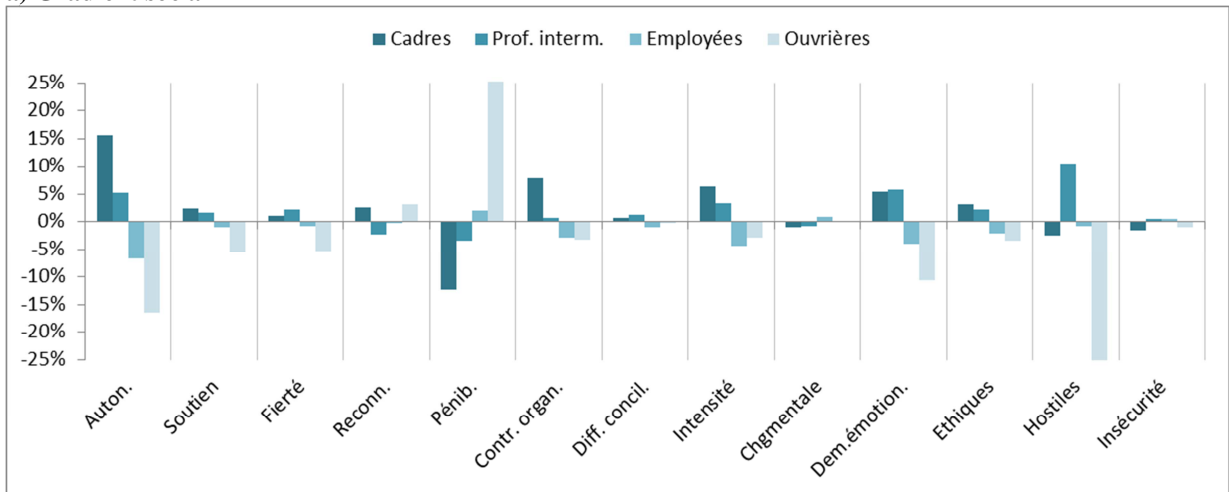


Champ : salariées de 20 à 49 ans en 2013 en emploi en France en 2013 et 2016, pondérations panel QAA.

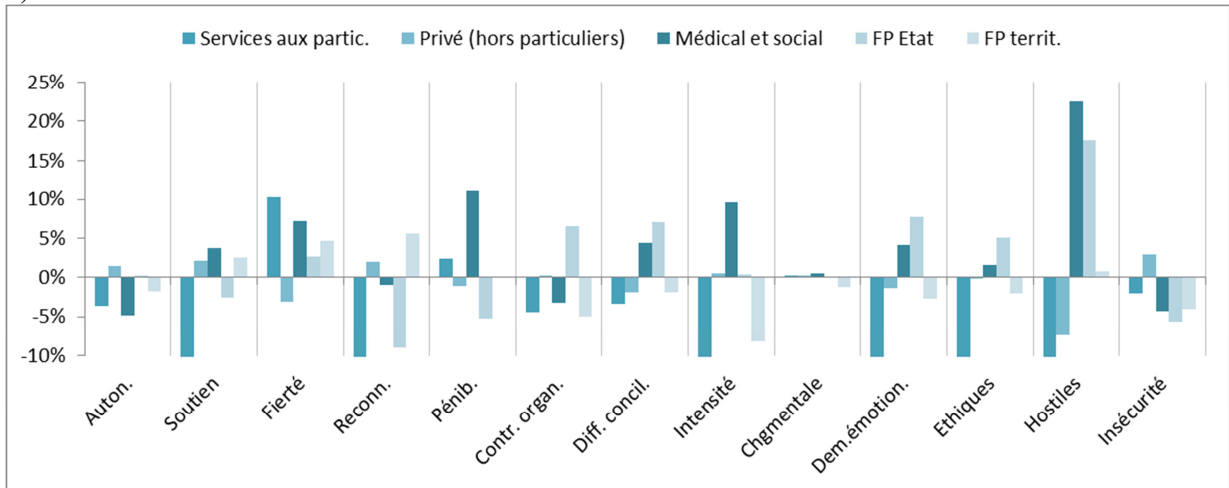
Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel actifs occupés Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

Graphique B. Gradients social et sectoriel des ressources et expositions des femmes salariées en 2016

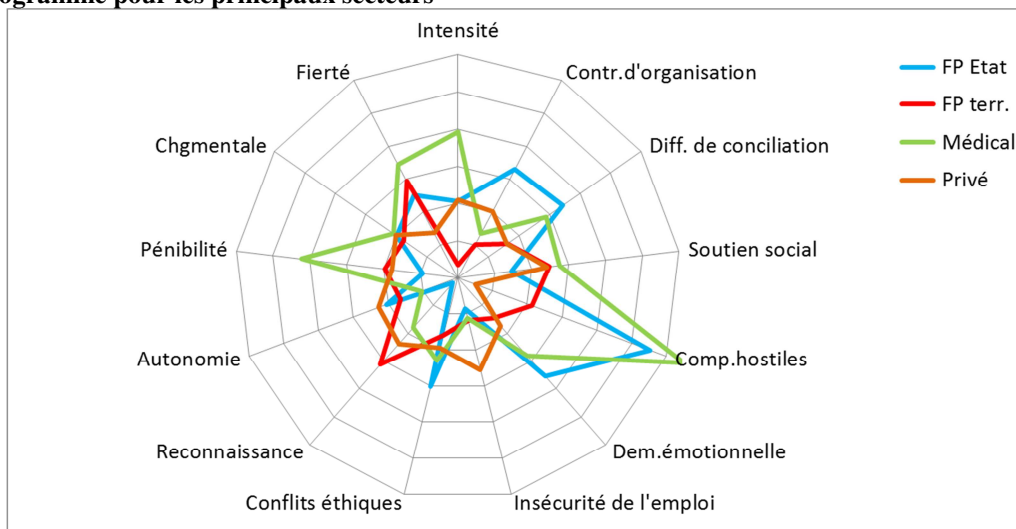
a) Gradient social



b) Gradient sectoriel



b') Sociogramme pour les principaux secteurs



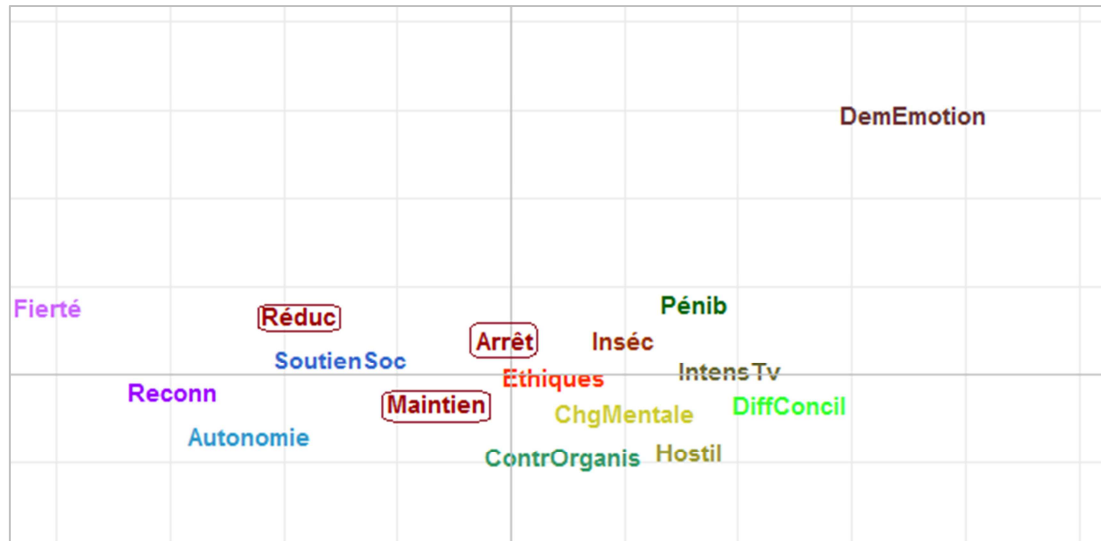
Pour des raisons de lisibilité, les scores des femmes travaillant aux services de particuliers ont été tronqués à la baisse.

Lecture : en moyenne, les femmes cadres ont un score d'autonomie de 15 points de pourcentage supérieur à celui de l'ensemble des salariées.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en emploi en France en 2013, qui ont travaillé la semaine précédant l'enquête ; pondération panel QAA.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

Graphique C. Représentation factorielle – plan (1,2) – des conditions de travail des salariées en 2013 et de leur comportement d’activité entre 2013 et 2016



« Maintien » : femmes salariées ayant maintenu ou augmenté leur temps de travail entre 2013 et 2016 ; « Reduc » : salariées ayant réduit leur temps de travail ; « Arrêt » : femmes salariées en 2013 qui ne travaillent pas en 2016.

Analyse factorielle des correspondances retenant comme variables actives les composantes des indicateurs des conditions de travail.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en 2013 en emploi en France en 2013 et 2016, pondérations panel QAA.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel actifs occupés Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

ANNEXE À LA TROISIÈME PARTIE

Tableau A. Répartition des femmes en emploi, au foyer ou en congé parental en 2016 selon l'évolution de leur temps de travail entre 2013 et 2016

Conditions horaires de travail en 2013	Évolution du temps de travail en 2016 lorsque maintien en emploi			Arrêt d'activité : au foyer ou en congé parental	Total
	Maintien	Hausse	Réduction		
En %					
<i>Selon la durée travaillée*</i>					
Mères d'un très jeune enfant					
Temps complet	49,0	7,0	36,4	7,5	100,0
Temps partiel long	67,4	6,7	12,7	13,1	100,0
Temps partiel court	17,6	53,3	2,5	26,6	100,0
<i>Selon la classe de durée travaillée</i>					
Mères d'un très jeune enfant					
Temps complet	61,5	/	30,9	7,5	100,0
Temps partiel long	52,9	6,1	27,9	13,1	100,0
Temps partiel court	25,6	47,9	/	26,6	100,0
Autres femmes					
Temps complet	93,9	/	6,0	0,2	100,0
Temps partiel long	55,4	35,6	8,7	0,2	100,0
Temps partiel court	56,3	40,6	/	3,1	100,0

* Les variations de temps de travail sont considérées au-delà de 4 heures hebdomadaires (le passage de 35 à 39 heures ou de 35 à 31 heures est considéré comme un maintien de la durée du travail).

Lecture : 49 % des mères qui travaillaient à temps complet en 2013 ont le même temps de travail en 2016 (à plus ou moins heures par semaine près), 61 % de ces mères sont alors encore à temps complet.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en emploi en France en 2013, exerçant une activité professionnelle, au foyer ou en congé parental en 2016 (hors congé maternité notamment) ; pondération panel.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

Tableau B. Répartition des mères d'un très jeune enfant selon l'évolution de leur condition horaire de travail et leur durée totale hebdomadaire de travail entre 2013 et 2016

		Maintien	Hausse	Réduction	Arrêt	Ensemble
		de la durée totale de travail*				
Selon la condition horaire de travail de l'emploi principal	Maintien	71,6	10,8	17,7	0,0	100,0
	Hausse	10,1	89,9	0,0	0,0	100,0
	Réduction	27,0	1,9	71,1	0,0	100,0
	Arrêt	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
	Ensemble	48,1	12,3	29,0	10,5	100,0

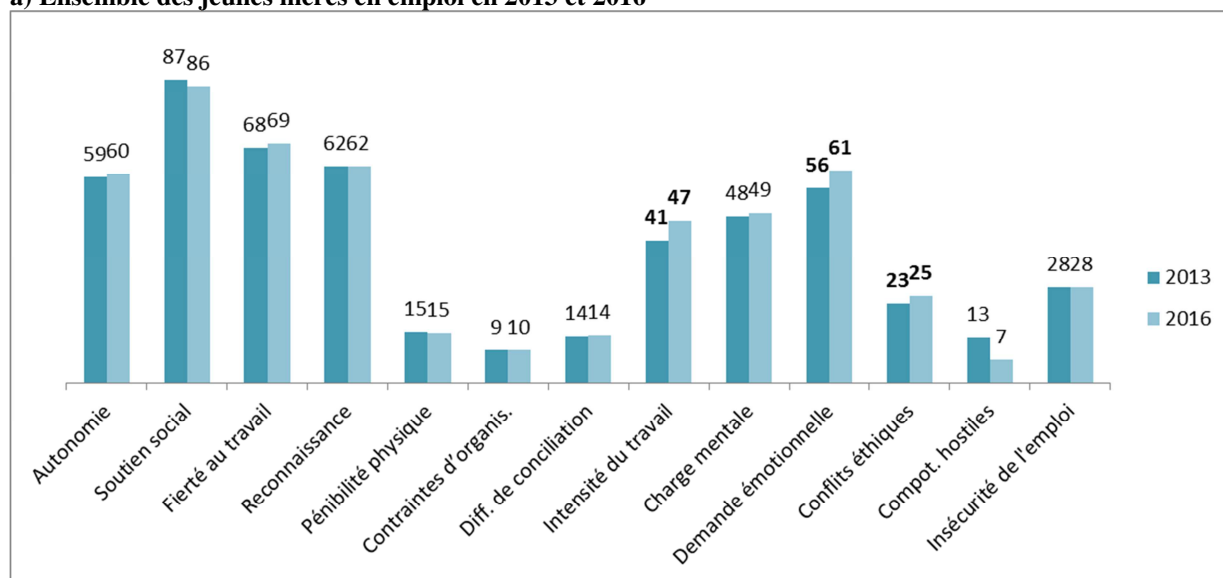
* Les variations de temps de travail sont considérées au-delà de 4 heures hebdomadaires (le passage de 35 à 39 heures ou de 35 à 31 heures est considéré comme un maintien de la durée du travail).

Champ : salariées de 20 à 49 ans en emploi en France en 2013, ayant eu un enfant entre 2013 et 2016, exerçant une activité professionnelle, au foyer ou en congé parental en 2016 (hors congé maternité notamment) ; pondération panel.

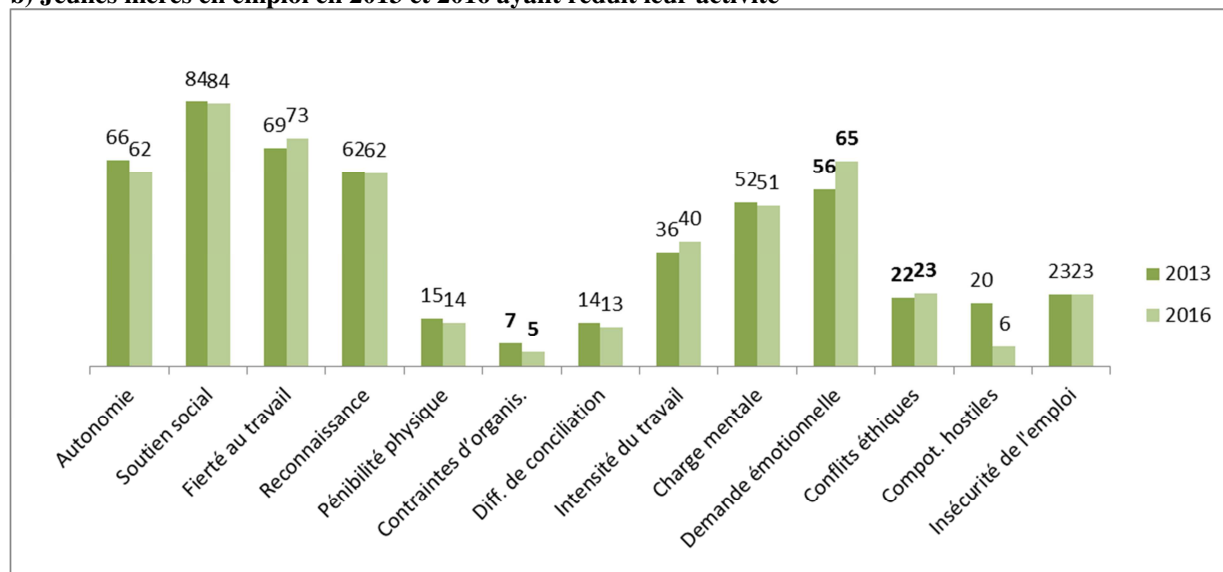
Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

Graphique A. Scores moyens des indicateurs de conditions de travail des mères d'un très jeune enfant en 2013 et 2016

a) Ensemble des jeunes mères en emploi en 2013 et 2016



b) Jeunes mères en emploi en 2013 et 2016 ayant réduit leur activité



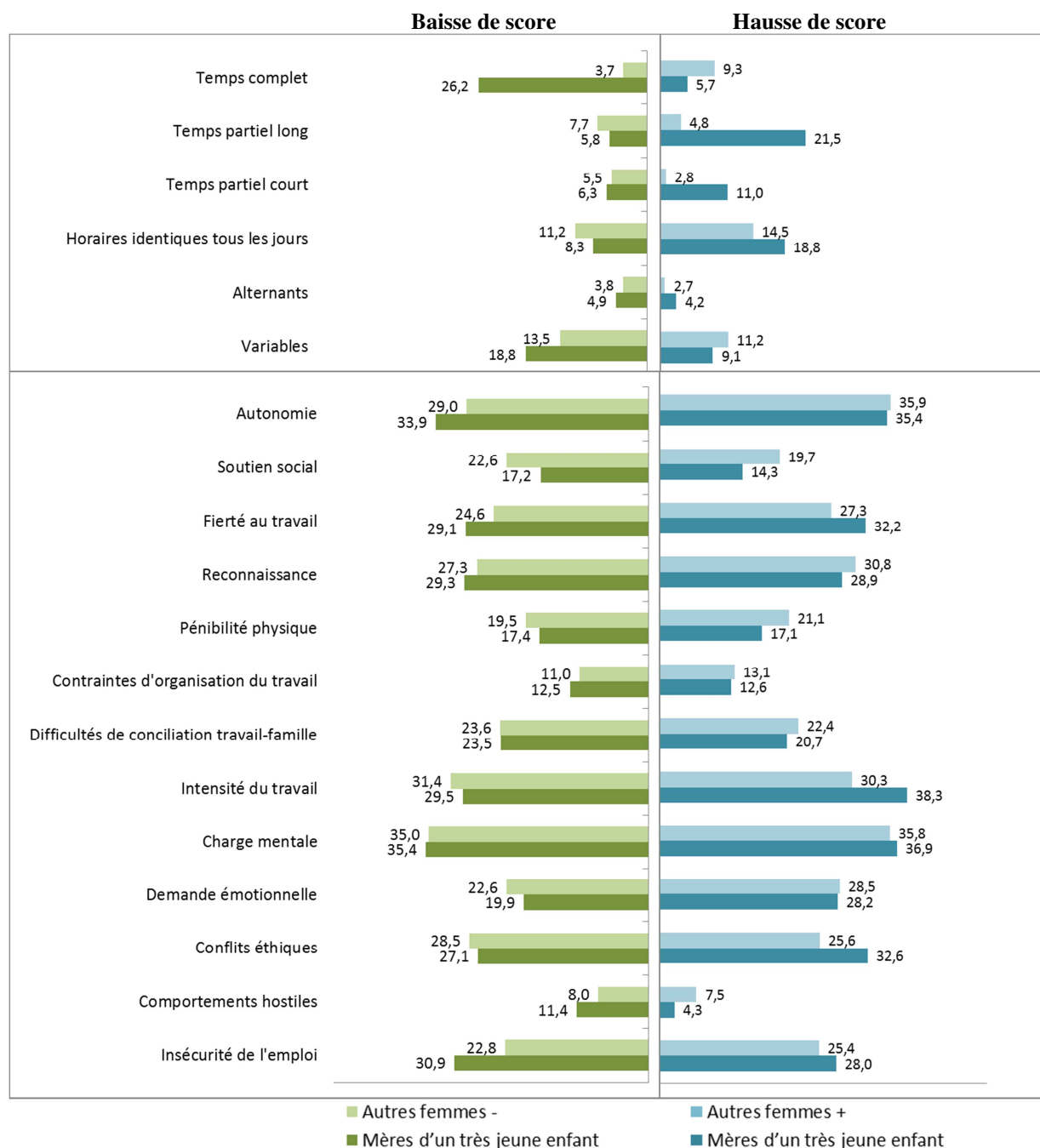
Les valeurs en gras indiquent que les différences sont significatives entre 2013 et 2016.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en emploi en France en 2013 et 2016, ayant travaillé la semaine précédant l'enquête, et ayant eu un enfant sur la période ; pondérations panel QAA.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel actifs occupés Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

Graphique B. Proportion de femmes dont les conditions horaires et de travail ont changé entre les deux vagues de l'enquête, selon qu'elles ont eu une naissance sur la période

Proportion de femmes en %



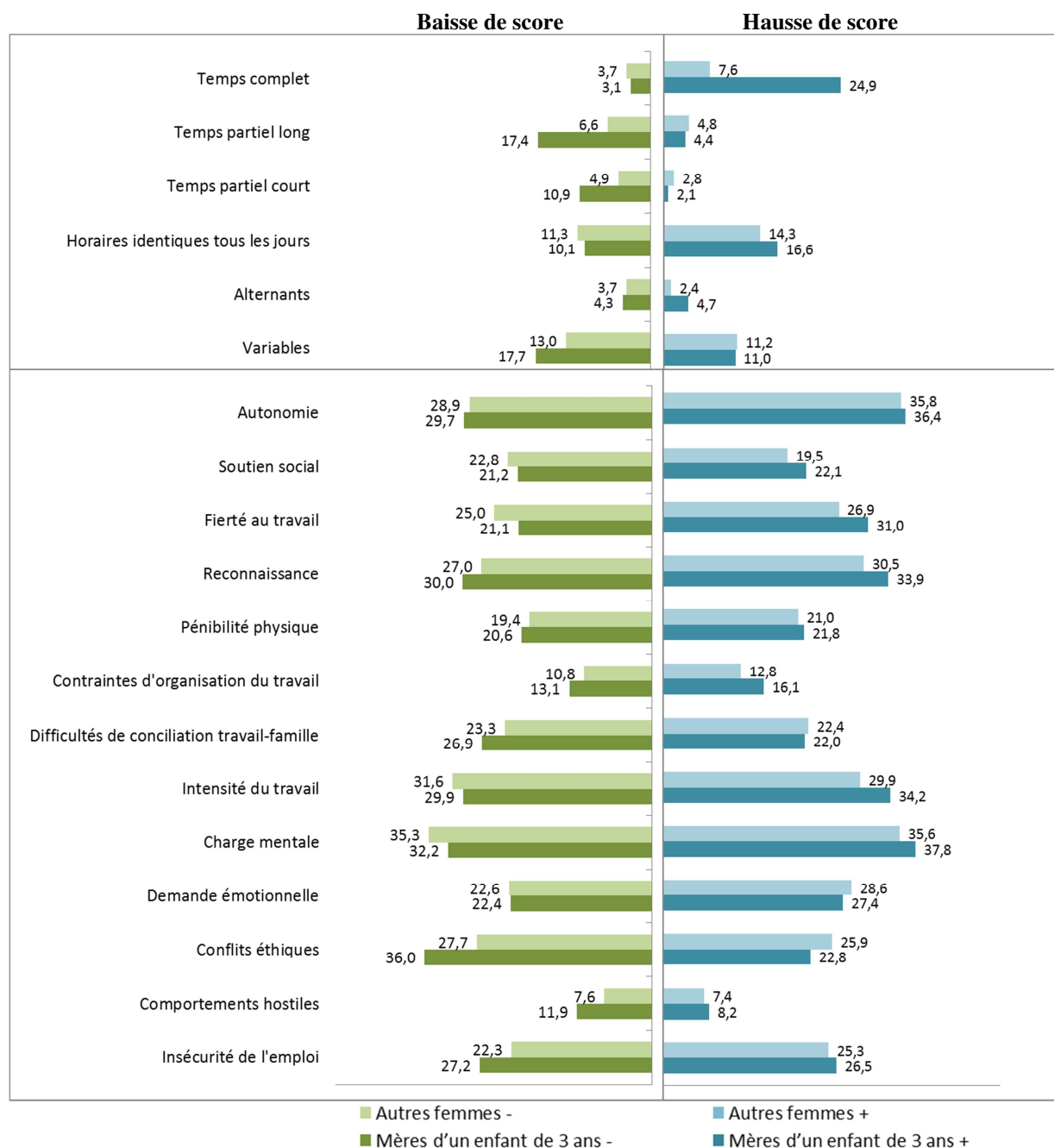
Lecture : 21 % des femmes qui ont eu une naissance entre les deux vagues de l'enquête – « mères d'un très jeune enfant » – sont passées à un temps partiel long (au moins 28 heures dans la semaine) entre les deux interrogations, 6 % de celles qui étaient à temps partiel long lors de la première interrogation ne le sont plus lors de la seconde ; 35 % de ces mères ont gagné en autonomie, 34 % en ont perdu.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en emploi en 2013 et 2016, ayant travaillé la semaine précédant l'enquête ; pondérations panel QAA.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel actifs occupés Conditions de travail 2013 et 2016 ; calculs Dares.

Graphique C. Proportion de femmes ayant accru leur temps de travail entre les deux vagues de l'enquête et dont les conditions de travail ont changé, selon que leur plus jeune enfant a eu 3 ans sur la période

Proportion de femmes en %



Lecture : 36 % des femmes dont le plus jeune enfant a atteint l'âge de 3 ans entre les deux enquêtes ont gagné en autonomie, 30 % en ont perdu.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en emploi en France en 2013 et 2016, ayant travaillé la semaine précédant l'enquête, et n'ayant pas eu d'enfant sur la période ; pondérations panel QAA.

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel actifs occupés Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

Tableau C. Amélioration ou dégradation des conditions de travail (sans contrôle des conditions de travail autres que la condition d'intérêt)

Temps complet en 2013

	Auton.	Soutien	Fierté	Reconn.	Pénib.	Contr. org.	Diff. concil.	Intens.	Chg. ment.	Dem. émot.	Confl. éthq	Comp. hostile.	Ins. emploi
Augmentation des indicateurs de conditions de travail													
Constante	NS	0,08 ***	NS	NS	0,31 ***	NS	0,50 **	NS	0,43 ***	NS	0,22 ***	0,02 ***	0,43 ***
Mère d'un jeune enfant	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	1,23 *	1,27 *	0,58 ***	1,47 ***	NS	NS
Augment. temps travail	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Baisse temps travail	NS	NS	NS	0,72 **	NS	0,31 ***	0,61 ***	0,78 *	0,57 ***	1,28 *	NS	NS	NS
Age en 2013	0,99 **	1,03 ***	0,99 **	NS	NS	0,99 *	0,98 ***	NS	1,02 ***	0,98 ***	NS	1,02 **	NS
Deux enfants ou plus	0,87 *	0,84 *	NS	1,17 *	NS	NS	NS	1,18 **	1,21 **	NS	1,23 **	1,29 *	NS
En couple en 2013	1,34 ***	NS	1,29 ***	NS	0,83 **	NS	0,83 **	0,82 ***	0,69 ***	NS	0,77 ***	0,64 ***	0,79 ***
Non-diplômée du bac	0,76 *	NS	NS	NS	NS	NS	1,40 *	NS	NS	NS	1,51 **	1,99 **	NS
Diplômée du supérieur	0,67 ***	NS	1,37 *	NS	0,68 **	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Cadre	NS	0,77 *	0,65 ***	0,65 ***	0,56 ***	1,86 ***	NS	1,37 ***	NS	NS	1,33 ***	2,20 ***	NS
Profession intermédiaire	NS	NS	0,70 ***	0,69 ***	NS	NS	1,20 *	1,22 **	1,20 **	0,75 ***	NS	1,65 ***	0,77 ***
Autre	NS	1,64 ***	1,32 **	0,77 *	1,67 ***	NS	NS	1,45 ***	NS	NS	NS	NS	0,74 **
Fonction pub. ou hosp	NS	1,29 ***	1,26 ***	NS	1,18 *	NS	1,41 ***	NS	0,87 *	NS	NS	NS	0,75 ***
CDI ou fonctionnaire	0,82 *	NS	NS	0,65 ***	NS	0,50 ***	NS	0,75 **	0,72 ***	NS	NS	NS	NS
Pas changé d'emploi	NS	0,52 ***	0,55 ***	0,70 ***	NS	NS	NS	NS	NS	0,70 ***	1,45 ***	NS	1,25 *
Diminution des indicateurs de conditions de travail													
Constante	0,14 ***	0,12 ***	0,32 ***	0,29 ***	0,33 ***	0,33 ***	0,24 ***	0,34 ***	0,49 ***	0,24 ***	NS	0,07 ***	0,62 *
Mère d'un jeune enfant	1,88 ***	0,66 ***	NS	1,28 *	0,56 ***	NS	NS	NS	NS	NS	NS	1,68 ***	1,42 ***
Augment. temps travail	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Baisse temps travail	NS	2,04 ***	NS	1,35 **	2,14 ***	1,98 ***	NS	1,65 ***	2,05 ***	1,30 *	NS	1,71 ***	NS
Age en 2013	1,02 ***	1,01 ***	NS	1,01 **	NS	NS	1,01 **	1,01 *	NS	NS	NS	NS	NS
Deux enfants ou plus	1,20 **	NS	NS	NS	NS	1,24 *	1,49 ***	NS	NS	1,22 **	NS	0,65 ***	NS
En couple en 2013	0,84 **	0,86 *	0,82 **	NS	1,25 **	NS	0,86 *	1,30 ***	NS	NS	NS	NS	1,31 ***
Non-diplômée du bac	1,51 **	NS	1,58 **	0,77 *	NS	0,61 **	1,37 *	NS	NS	NS	0,74 *	NS	0,66 ***
Diplômée du supérieur	NS	NS	NS	NS	0,64 **	0,51 ***	1,59 **	NS	NS	NS	NS	NS	0,51 ***
Cadre	0,79 **	1,70 ***	NS	1,25 **	0,54 ***	2,39 ***	0,71 ***	NS	0,82 *	NS	NS	0,69 *	1,31 **
Profession intermédiaire	NS	NS	NS	NS	NS	1,54 ***	0,76 ***	NS	0,80 **	NS	NS	NS	1,61 ***
Autre	NS	0,76 *	0,73 **	NS	1,45 **	NS	1,73 ***	NS	NS	0,59 ***	1,28 *	NS	1,34 **
Fonction pub. ou hosp	NS	NS	0,78 ***	NS	1,64 ***	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	1,22 **
CDI ou fonctionnaire	NS	1,32 *	0,71 ***	NS	1,74 ***	NS	0,76 **	1,43 ***	1,73 ***	1,46 **	1,51 ***	NS	NS
Pas changé d'emploi	NS	NS	1,59 ***	NS	0,40 ***	0,40 ***	0,70 ***	0,60 ***	0,59 ***	0,68 ***	0,58 ***	0,54 ***	0,60 ***

Temps partiel long en 2013

	Auton.	Soutien	Fierté	Reconn.	Pénib.	Contr. org.	Diff. concil.	Intens.	Chg. ment.	Dem. émot.	Confl. éthq	Comp. hostile.	Ins. emploi
--	--------	---------	--------	---------	--------	-------------	---------------	---------	------------	------------	-------------	----------------	-------------

Augmentation des indicateurs de conditions de travail

Constante	NS	NS	0,26 **	NS	3,63 **	0,06 ***	0,27 *	NS	NS	NS	NS	0,00 ***	NS
Mère d'un jeune enfant	0,55 **	0,51 *	NS	NS	0,50 **	NS	NS	1,78 **	2,06 ***	1,90 **	NS	0,12 **	NS
Augment. temps travail	NS	NS	NS	NS	NS	2,38 ***	NS	0,62 ***	NS	0,48 ***	NS	NS	0,57 ***
Baisse temps travail	NS	NS	0,44 ***	0,47 ***	1,60 *	NS	NS	NS	1,43 *	NS	0,22 ***	NS	2,32 ***
Age en 2013	NS	NS	NS	NS	0,95 ***	1,04 **	NS	NS	NS	0,98 *	0,98 *	NS	NS
Deux enfants ou plus	NS	NS	1,82 ***	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	2,08 **	NS
En couple en 2013	NS	0,67 *	0,50 ***	NS	NS	NS	NS	NS	NS	1,96 **	NS	0,40 ***	0,60 **
Non-diplômée du bac	NS	NS	NS	NS	1,77 *	NS	NS	NS	NS	NS	0,35 ***	16,33 *	NS
Diplômée du supérieur	NS	NS	NS	0,41 ***	NS	NS	NS	NS	NS	NS	0,44 ***	NS	NS
Cadre	1,90 ***	2,33 ***	NS	2,66 ***	NS	4,60 ***	1,85 ***	NS	0,68 *	NS	NS	NS	NS
Profession intermédiaire	1,64 ***	1,56 *	NS	NS	0,66 *	2,09 **	NS	NS	0,74 *	0,70 *	NS	NS	NS
Autre	NS	NS	0,52 *	0,51 *	NS	NS	NS	NS	NS	NS	1,83 *	NS	1,71 *
Fonction pub. ou hosp	NS	1,41 *	NS	1,47 ***	NS	NS	1,35 *	NS	NS	NS	NS	0,48 **	0,54 ***
CDI ou fonctionnaire	2,24 **	NS	1,86 **	NS	NS	0,31 ***	0,55 *	0,57 *	0,55 **	0,36 ***	NS	NS	0,58 *
Pas changé d'emploi	NS	NS	0,44 ***	NS	NS	NS	NS	1,87 **	NS	NS	0,60 *	NS	NS

Diminution des indicateurs de conditions de travail

Constante	NS	0,01 ***	0,26 *	NS	0,07 ***	0,12 **	0,04 ***	NS	NS	0,18 **	0,07 ***	NS	NS
Mère d'un jeune enfant	1,70 **	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	0,55 **	NS	NS	NS	NS
Augment. temps travail	NS	NS	NS	0,68 **	1,76 ***	NS	1,59 ***	NS	NS	2,26 ***	1,73 ***	NS	NS
Baisse temps travail	1,88 ***	NS	0,63 *	NS	NS	NS	1,81 **	0,53 **	NS	0,39 ***	0,50 ***	NS	NS
Age en 2013	1,02 *	1,07 ***	0,97 **	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Deux enfants ou plus	0,73 **	1,68 **	NS	NS	1,49 *	NS	NS	1,46 **	0,74 *	1,33 *	1,74 ***	NS	NS
En couple en 2013	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	2,57 **	NS
Non-diplômée du bac	NS	2,80 **	NS	NS	NS	NS	4,02 **	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Diplômée du supérieur	NS	3,80 ***	NS	0,55 *	2,72 **	NS	7,58 ***	NS	0,56 *	NS	NS	NS	NS
Cadre	0,69 *	0,26 ***	2,39 ***	NS	0,33 ***	1,90 *	0,63 *	1,55 **	1,93 ***	NS	1,99 ***	2,64 ***	1,63 **
Profession intermédiaire	0,59 ***	0,56 **	1,62 **	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Autre	NS	2,17 **	NS	1,69 *	2,34 **	4,11 ***	1,88 **	NS	NS	NS	0,55 *	NS	2,01 **
Fonction pub. ou hosp	1,32 *	NS	NS	NS	NS	1,78 **	NS	NS	NS	0,71 **	NS	1,80 **	NS
CDI ou fonctionnaire	NS	NS	NS	NS	NS	2,62 *	NS	NS	NS	1,94 *	NS	NS	NS
Pas changé d'emploi	0,44 ***	NS	2,72 ***	0,61 *	NS	0,22 ***	NS	0,41 ***	NS	0,54 **	NS	0,37 ***	0,56 **

Temps partiel court en 2013

	Auton.	Soutien	Fierté	Reconn.	Pénib.	Contr. org.	Diff. concil.	Intens.	Chg. ment.	Dem. émot.	Confl. éthq	Comp. hostile.	Ins. emploi
--	--------	---------	--------	---------	--------	-------------	---------------	---------	------------	------------	-------------	----------------	-------------

Augmentation des indicateurs de conditions de travail

Constante	NS	NS	0,04 ***	0,08 ***	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	0,05 *	NS
Mère d'un jeune enfant	NS	NS	NS	NS	0,38 **	0,41 *	NS	2,78 ***	NS	NS	NS	NS	0,30 **
Augment. temps travail	NS	1,63 **	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	0,55 ***
Baisse temps travail	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Age en 2013	NS	NS	NS	NS	NS	0,95 ***	NS	NS	0,96 ***	NS	0,95 ***	NS	NS
Deux enfants ou plus	0,64 **	1,44 *	NS	0,51 ***	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	2,85 ***	2,01 ***
En couple en 2013	NS	0,60 **	NS	1,66 **	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	0,21 ***	NS
Non-diplômée du bac	NS	NS	4,34 **	2,70 *	NS	7,44 *	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Diplômée du supérieur	NS	0,46 *	4,22 **	2,62 *	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Cadre	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	2,25 *	NS	NS
Profession intermédiaire	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Autre	NS	NS	0,46 **	NS	1,95 **	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Fonction pub. ou hosp	1,45 *	0,64 *	NS	1,84 ***	NS	NS	2,57 ***	NS	0,54 ***	0,63 **	NS	1,98 *	NS
CDI ou fonctionnaire	NS	NS	2,55 ***	NS	NS	NS	NS	NS	NS	0,49 ***	NS	NS	0,62 **
Pas changé d'emploi	NS	NS	0,39 ***	NS	0,62 **	0,49 **	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS

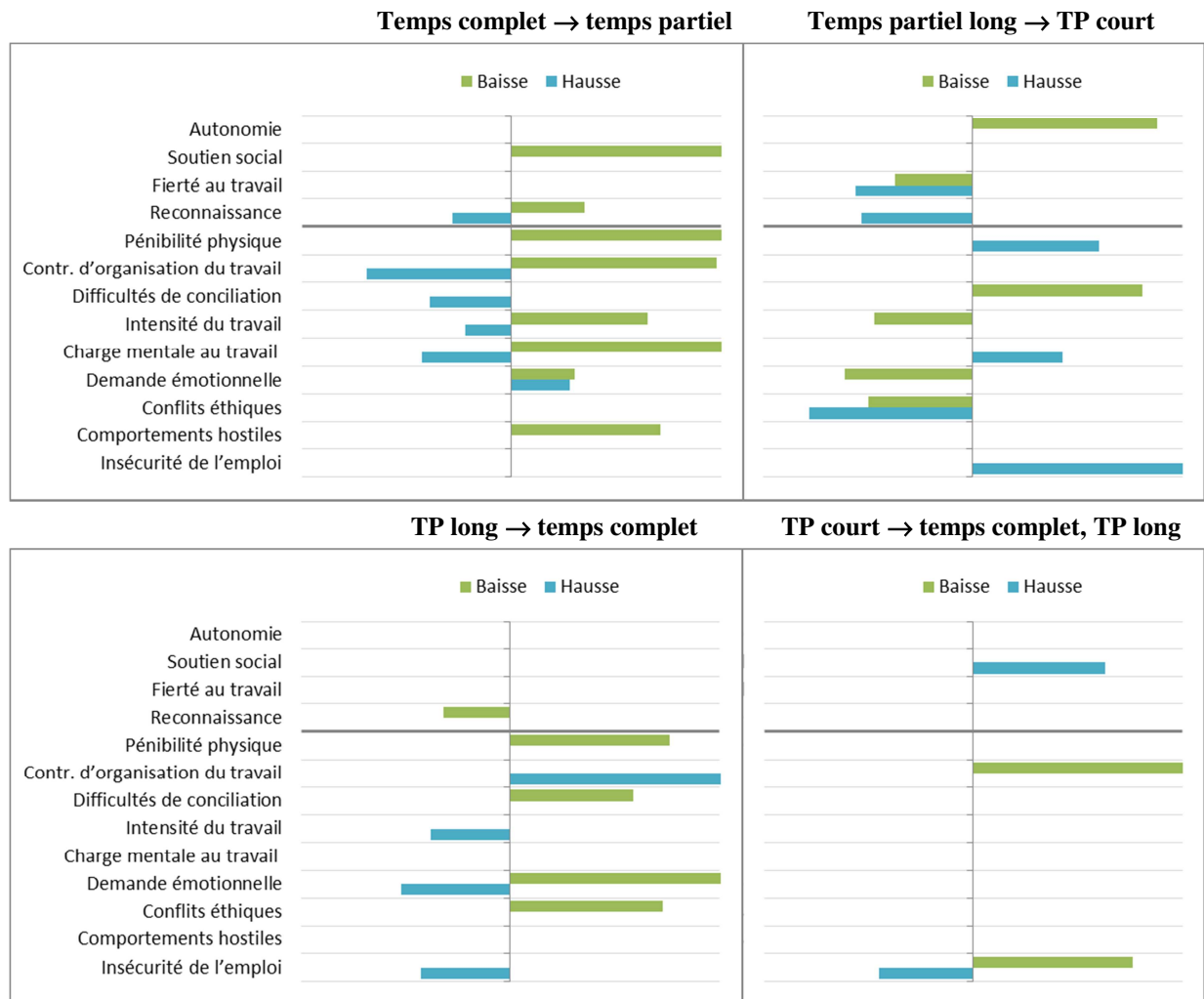
Diminution des indicateurs de conditions de travail

Constante	0,28 *	0,04 ***	NS	NS	NS	0,08 **	NS	0,10 ***	0,23 **	NS	0,16 **	NS	0,04 ***
Mère d'un jeune enfant	0,33 **	NS	1,90 *	NS	NS	NS	0,46 *	0,16 ***	NS	NS	NS	NS	4,20 ***
Augment. temps travail	NS	NS	NS	NS	NS	3,62 ***	NS	NS	NS	NS	NS	NS	1,76 **
Baisse temps travail	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Age en 2013	1,02 *	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	1,03 **	0,94 **	1,03 **
Deux enfants ou plus	NS	NS	NS	NS	0,64 **	NS	NS	NS	0,54 ***	NS	NS	NS	0,24 ***
En couple en 2013	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	1,68 *	1,49 *	NS	0,59 **	NS	2,10 ***
Non-diplômée du bac	NS	6,43 **	NS	0,31 ***	NS	0,39 *	NS	3,04 **	NS	NS	NS	NS	NS
Diplômée du supérieur	NS	7,60 **	0,49 *	0,24 ***	NS	0,34 *	NS	2,90 *	NS	NS	NS	NS	NS
Cadre	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	2,09 *	0,42 *	NS	NS	NS
Profession intermédiaire	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	1,53 *	0,53 **	NS	NS	NS
Autre	NS	NS	0,41 **	0,38 **	0,48 **	NS	2,82 ***	NS	NS	0,15 ***	NS	NS	NS
Fonction pub. ou hosp	1,49 *	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	1,68 **	2,03 ***	NS	1,57 *
CDI ou fonctionnaire	NS	NS	0,62 **	NS	1,77 **	NS	0,40 ***	1,76 **	NS	1,81 **	NS	NS	NS
Pas changé d'emploi	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	0,55 **	0,51 ***	4,34 **	NS

Voir notes du tableau 6.

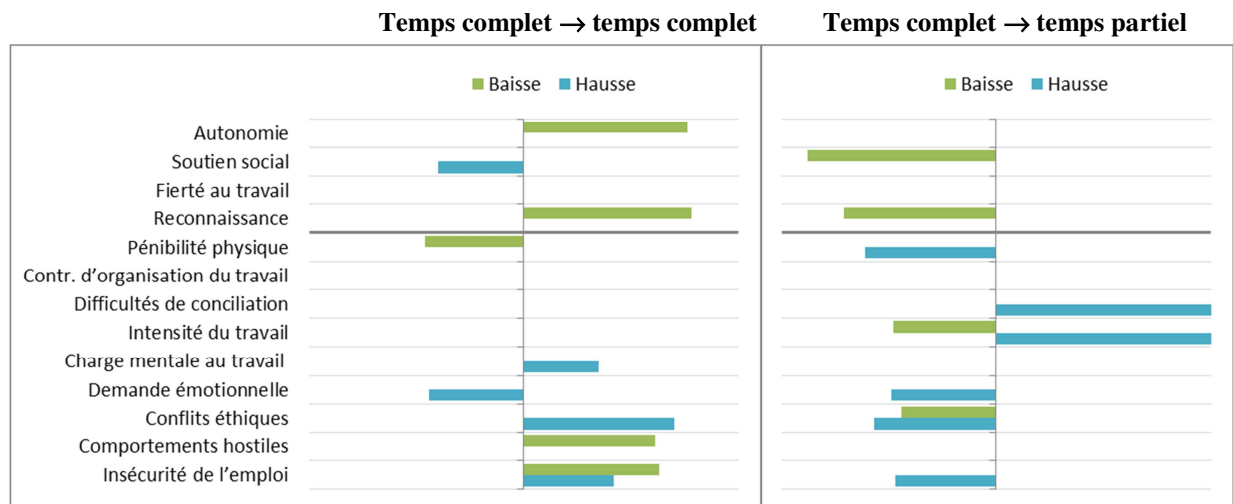
Graphique D. Représentations graphiques des résultats des estimations

a) Évolution des conditions de travail et évolution du temps de travail – voir tableau 6
 Rapports de chances du changement de durée de travail entre 2013 et 2016 par rapport au maintien*

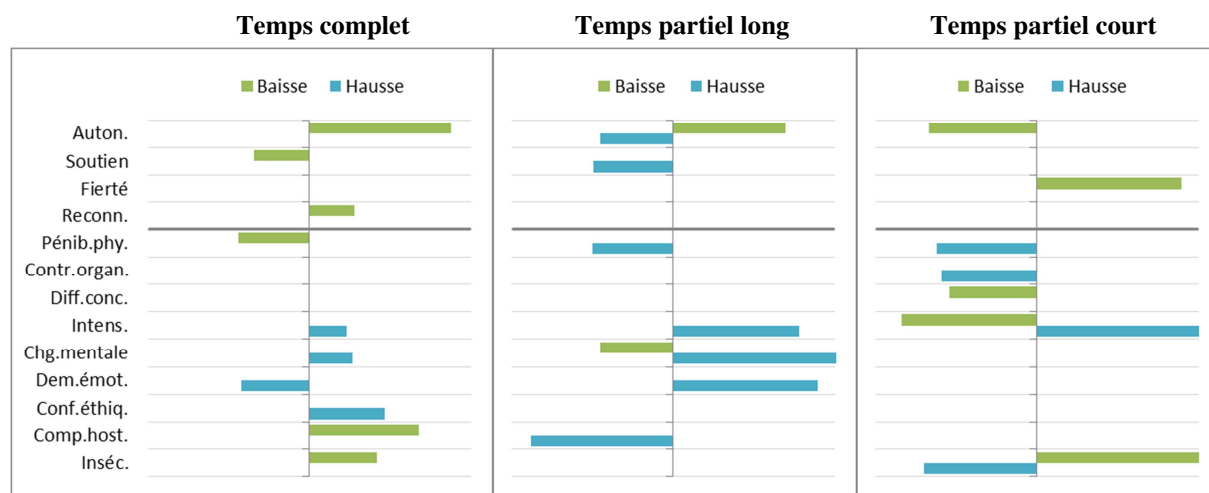


b) Évolution des conditions de travail et maternité pour les femmes à temps complet en 2013, selon l'évolution de leur temps de travail entre 2013 et 2016 – tableau 7

Rapports de chances des femmes ayant eu un enfant entre 2013 et 2016 par rapport aux autres femmes estimations sur les sous-populations définies par le changement ou non du temps de travail

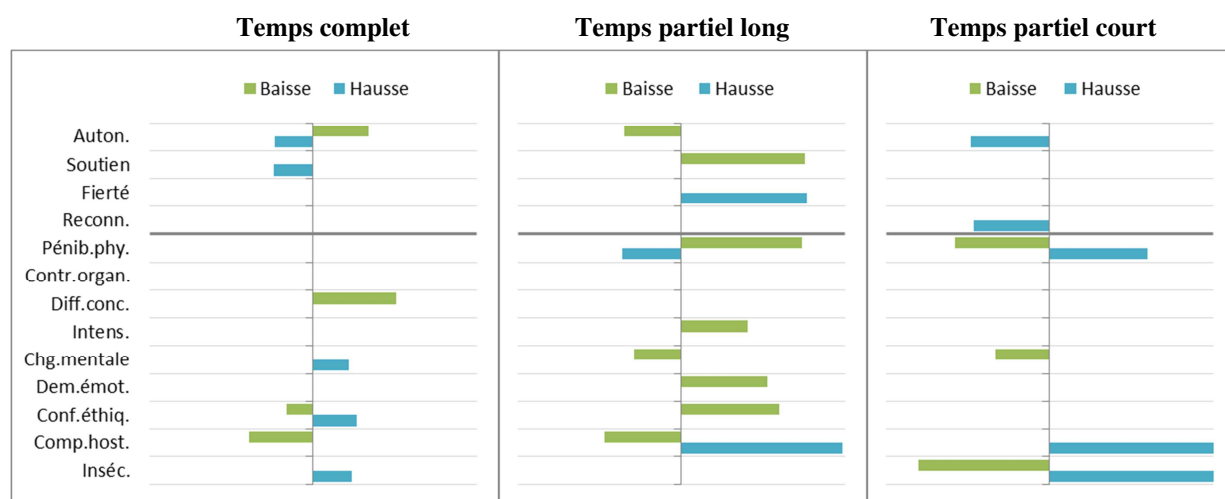


c) Évolution des conditions de travail et maternité selon le temps de travail en 2013 – voir tableau 8
 Rapports de chances des femmes ayant eu un enfant entre 2013 et 2016 par rapport aux autres femmes



d) Évolution des conditions de travail et arrivée à l'âge de 3 ans du plus jeune enfant, selon le temps de travail en 2013 – voir tableau 9

Rapports de chances des jeunes femmes ayant eu un enfant entre 2013 et 2016 par rapport aux autres femmes



* Les rapports de chances sont ici représentés sur une échelle de -2 à +2.

Voir les notes des tableaux correspondant pour chacun des graphiques.

Guide de lecture : des barres bleues dans le cadran en haut à droite ou le cadran en bas à gauche rendent compte d'une amélioration des conditions de travail relativement aux autres femmes (hausse plus fréquente des ressources ou moins fréquente des expositions), des barres vertes dans ces mêmes cadrans correspondent à une dégradation des conditions de travail (baisse plus fréquente des ressources ou moins fréquente des expositions) ; symétriquement, des barres bleues dans le cadran en haut à gauche ou le cadran en bas à droite rendent compte d'une dégradation des conditions de travail (hausse moins fréquente des ressources ou plus fréquente des expositions), des barres vertes dans ces mêmes cadrans correspondent à une amélioration des conditions de travail (baisse moins fréquente des ressources ou plus fréquente des expositions).

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel actifs occupés Conditions de travail-Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

Tableau D. Amélioration ou dégradation des conditions de travail des jeunes mères entre 2013 et 2016 par rapport aux autres femmes

(contrôle des caractéristiques individuelles et professionnelles et de *toutes* les conditions de travail)

Rapports de chances

Temps de travail en 2013 :	Temps complet		Temps partiel long		Temps partiel court	
	Baisse	Hausse	Baisse	Hausse	Baisse	Hausse
Autonomie	1,91 ***	NS	1,67 **	0,61 *	0,44 *	NS
Soutien social	0,67 **	NS	NS	NS	NS	NS
Fierté au travail	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Reconnaissance	1,27 *	NS	NS	NS	0,45 *	NS
Pénibilité physique	0,57 ***	NS	NS	0,52 *	NS	0,34 **
Contraintes d'organisation du travail	NS	NS	NS	2,12 *	NS	0,30 **
Difficultés de conciliation	NS	NS	NS	NS	0,46 *	NS
Intensité du travail	NS	1,24 *	NS	1,71 **	0,16 ***	3,22 ***
Charge mentale au travail	NS	NS	0,49 **	2,24 ***	NS	0,43 **
Demande émotionnelle	NS	0,57 ***	NS	2,06 ***	2,27 **	NS
Conflits éthiques	NS	1,44 ***	NS	NS	NS	NS
Comportements hostiles	1,59 **	NS	NS	0,14 **	NS	NS
Insécurité de l'emploi	1,37 **	NS	NS	NS	4,88 ***	0,24 ***

Lecture : à autres caractéristiques individuelles, familiales et professionnelles (y compris les conditions de travail) identiques, les mères d'un très jeune enfant qui étaient à temps complet en 2013 sont 1,91 fois plus nombreuses que les autres femmes dans la même situation à connaître une baisse de leur autonomie dans le travail entre 2013 et 2016.

*** Significativité au seuil de 1 %, ** au seuil de 5 % ; * au seuil de 10 % ; NS : non significatif au seuil de 10 %.

Champ : salariées de 20 à 49 ans en emploi en France en 2013 et 2016, ayant travaillé la semaine précédant l'enquête ; pondérations panel QAA).

Source : Dares-DGAFP-Drees-Insee, panel actifs occupés Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.