

Perspectives de carrière professionnelle des femmes après une naissance

Audrey BOUSSELIN - CEPS/INSTEAD



Pour les mères qui travaillent, le partage de leur temps entre leur vie familiale et leur activité professionnelle s'avère parfois difficile. Plutôt que d'étudier comment les femmes parviennent à concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle une fois que leur enfant est né, ce document a pour objectif l'analyse des perspectives de carrière professionnelles des femmes suite à une naissance future. Plus précisément, il s'agit ici d'étudier de quelle façon, après une naissance, les femmes prévoient de mettre en œuvre cette conciliation : souhaitent-elles continuer à travailler sans rien modifier à leur activité professionnelle ? Envisagent-elles de réduire leur durée de travail ? Ou bien comptent-elles se retirer du marché du travail ?

Les comportements d'emploi des femmes ont évolué au cours des dernières décennies, comme en témoignent les résultats de l'analyse de leurs trajectoires professionnelles¹. En particulier, les interruptions de carrière sont moins nombreuses et plus courtes chez les jeunes générations que chez les plus âgées. Néanmoins, comme leurs aînées, bon nombre de jeunes femmes se sont retirées du marché du travail pour s'occuper de leurs enfants. Dans ce contexte, il est intéressant d'étudier les **perspectives de carrière professionnelle des jeunes femmes après une naissance** : comment prévoient-elles de concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale une fois que leur enfant sera né ? Comptent-elles mener les deux de front ? Ou, au contraire, envisagent-elles une conciliation par défaut en renonçant à leur activité professionnelle ? Les perspectives de carrière professionnelle des femmes ont-elles évolué au cours du temps ?

En 2003, ce sont un peu moins de 20 000 femmes en emploi, âgées

en moyenne de 29 ans, qui envisageaient d'avoir, ou d'avoir encore, un ou plusieurs enfants. Pour analyser les perspectives de carrière professionnelle de ces jeunes femmes, il est nécessaire de séparer les mères des autres femmes. Les premières ont en effet déjà été confrontées au problème que peut poser l'articulation entre une activité professionnelle et la vie familiale et ont dû le résoudre : leurs perspectives de carrière professionnelle ne sont pas alors comparables à celles des autres femmes.

Perspectives de carrière professionnelle après la naissance du premier enfant

Tout d'abord, plus des deux tiers des femmes en emploi² comptent prendre un congé parental (*cf. encadré 2*) **après la naissance de leur premier enfant**, une fois leur congé de maternité terminé ; pour plus de la moitié d'entre elles, c'est le congé à temps plein, c'est-à-dire pendant 6 mois en suspendant entièrement leur activité, qui est envisagé (*cf. tableau 1*).

¹ LEJEALLE B. (2003). *Les carrières professionnelles des femmes au Luxembourg. Ministère de l'Egalité des chances, CEPS/INSTEAD, novembre 2005, 36 pages.*

² La quasi totalité de ces femmes exerce leur activité professionnelle à temps complet : c'est la raison pour laquelle ce groupe, contrairement à celui des femmes ayant déjà au moins un enfant (*cf. deuxième partie du document*), n'a pas été scindé selon leur durée de travail.

L'analyse comparative des projets à l'égard du congé parental selon les caractéristiques socio-économiques des femmes aboutit à des conclusions similaires à ce qui est observé dans les études relatives au recours au congé parental. En particulier, les femmes qui envisagent de prendre un congé parental ont en moyenne un taux de salaire brut plus faible que celles qui ne souhaitent pas le prendre (16€/heure contre 20€/heure) : ce résultat est cohérent avec le fait que le recours au congé parental est plus fréquent parmi les femmes dont le taux de remplacement est le plus fort, c'est-à-dire celles pour lesquelles le rapport entre l'indemnité de congé parental et leur salaire est le plus élevé.

Une fois que leur premier enfant sera né, et après le congé parental pour celles qui comptent le prendre, la quasi-totalité des femmes envisage de poursuivre leur activité professionnelle (*cf. figure 1*), que ce soit en continuant à travailler comme avant (47%) ou en réduisant leur durée de travail (49%). Seules 4% prévoient de se retirer du marché du travail suite à la naissance de leur premier enfant.

Pour les femmes qui prévoient de diminuer leur temps de travail après la naissance de leur premier enfant, c'est le mi-temps, voire moins, qui apparaît comme la forme d'aménagement de temps de travail la plus plébiscitée : plus des trois-quarts (80%) d'entre elles souhaiteraient en effet travailler au plus 20 heures par semaine (*cf. figure 2*), ce qui équivaut en moyenne à une réduction de moitié de leur durée de travail (puisque quasiment toutes exercent leur activité professionnelle à temps complet).

La poursuite à l'identique de l'activité professionnelle : une perspective motivée par des contraintes financières ?

Diminuer son temps de travail une fois que le premier enfant sera né suppose d'assumer la réduction de salaire qui en résulte : pour les femmes des milieux les plus modestes, cette perspective pourrait être difficilement envisageable.

Encadré 1 : Le champ de l'étude

Le champ de cette étude est constitué des femmes actives occupées, âgées de moins de 40 ans au moment de l'enquête et qui envisagent d'avoir, ou d'avoir encore, un ou plusieurs enfants dans les années à venir. Les données de la vague 2003 du panel luxembourgeois de ménage PSELL 3 (*Panel Socio-Economique Liewen zu Lëtzebuerg 3*) du CEPS/INSTEAD offrent toute une série d'informations sur la façon dont ces femmes conçoivent leur avenir professionnel suite à cette naissance.

Les femmes qui ne travaillaient pas au moment de l'enquête, parce qu'elles étaient au chômage ou parce qu'elles s'étaient retirées du marché du travail suite, notamment, à une mise en couple ou à une naissance, n'ont pas été interrogées et sont donc exclues de l'analyse.

La vague 1995 du panel luxembourgeois de ménages PSELL 2 (*Panel Socio-Economique Liewen zu Lëtzebuerg 2*) comportait aussi toute une partie sur les perspectives familiales et professionnelles des femmes. Ces informations ont ici été utilisées afin de comparer les projets de carrière professionnelle faits par les femmes en 2003 avec ceux faits par les femmes en 1995.

Encadré 2 : Le congé parental

Le congé parental offre aux parents qui le désirent la possibilité d'interrompre ou de réduire temporairement leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant : ce congé peut être de six mois s'il est pris à temps plein, c'est-à-dire en suspendant entièrement l'activité professionnelle, ou de douze mois s'il est pris à temps partiel, c'est-à-dire en poursuivant l'activité professionnelle à temps partiel.

Le congé parental ouvre droit à une indemnité forfaitaire : en 2006, cette indemnité s'élevait à 1778,31€/mois pour le congé à temps plein et à 889,15€/mois pour le congé à temps partiel.

T1 Perspectives de recours au congé parental et type de congé parental souhaité par les femmes en emploi sans enfant

Perspectives de recours au congé parental

Oui	67%
Non	13%
Ne sait pas encore	20%
Total	100%

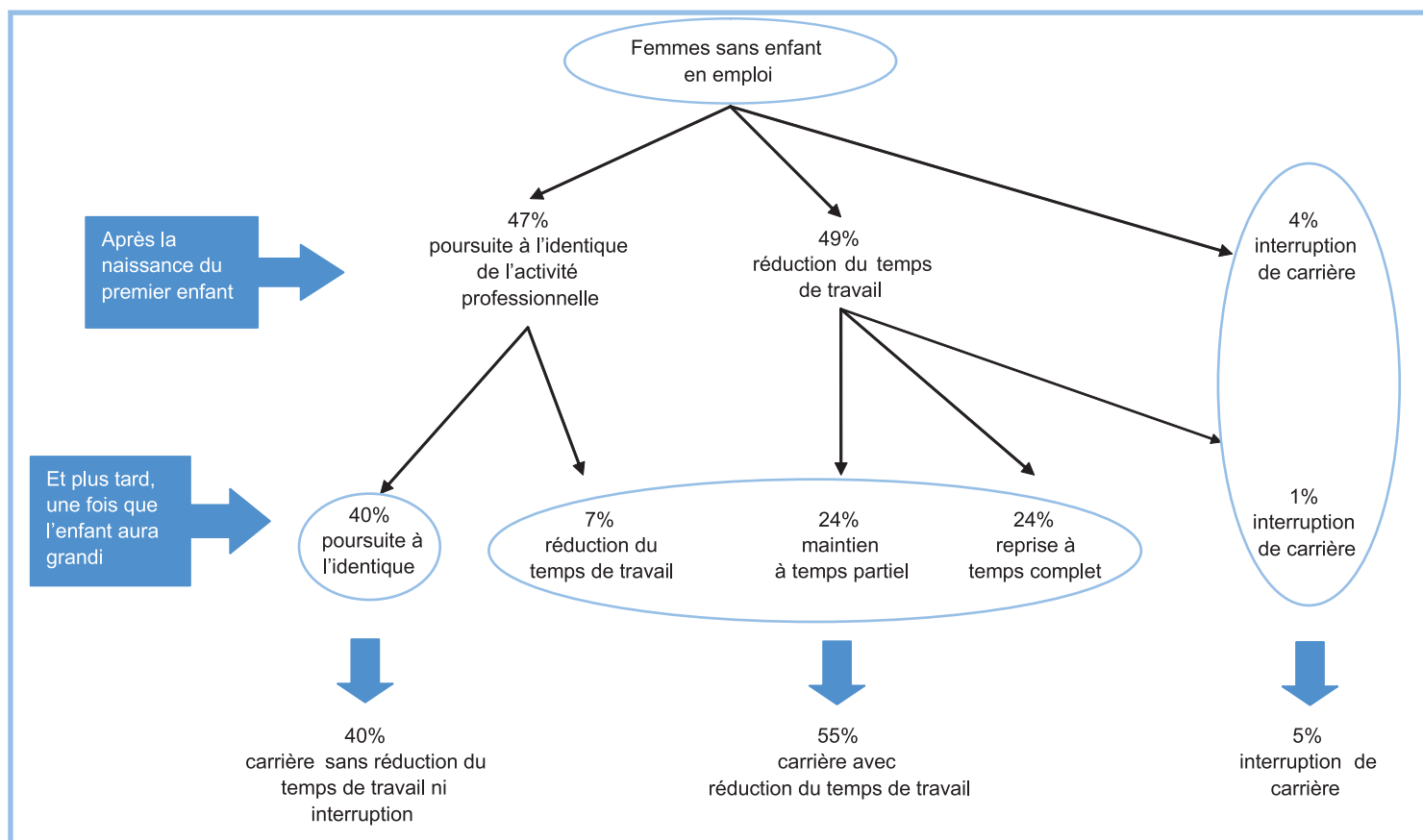
Type de congé parental souhaité

12 mois, à temps partiel	42%
6 mois, à temps complet	58%
Total	100%

Source : PSELL 3-2003, CEPS/INSTEAD

Champ : Femmes de moins de 40 ans, en emploi et sans enfant au moment de l'enquête, et qui envisagent d'avoir un ou plusieurs enfants dans les années à venir

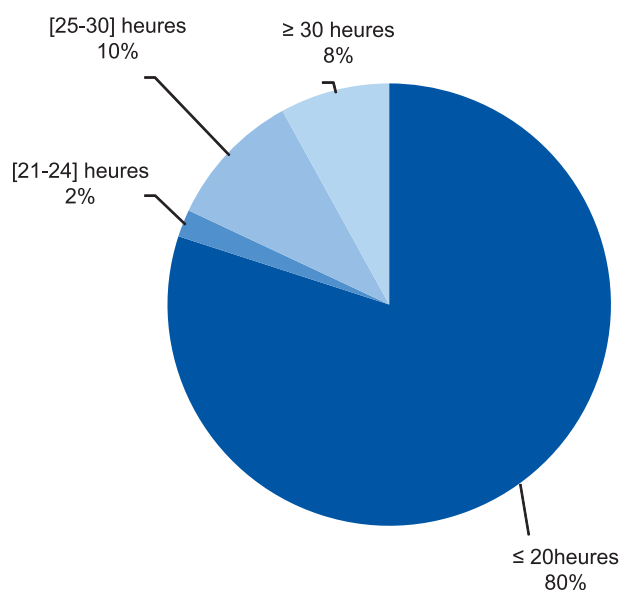
F1 Perspectives de carrière professionnelle après la naissance du premier enfant



Source : PSELL 3-2003, CEPS/INSTEAD

Champ : Femmes âgées de moins de 40 ans, en emploi et sans enfant au moment de l'enquête, et qui envisagent d'avoir un ou plusieurs enfants dans les années à venir

F2 Durée de travail hebdomadaire désirée par les femmes en emploi souhaitant réduire leur temps de travail après la naissance de leur premier enfant



Source : PSELL 3-2003, CEPS/INSTEAD

Champ : Femmes de moins de 40 ans, en emploi et sans enfant au moment de l'enquête, et qui envisagent d'avoir un ou plusieurs enfants dans les années à venir

Cette hypothèse semble être confortée par la comparaison des projets de carrière professionnelle après la naissance du premier enfant selon la distribution des niveaux de vie³. En effet, parmi les femmes dont les revenus les situent dans le premier quintile de niveau de vie, la grande majorité (84%) prévoit de continuer à travailler comme avant la naissance (cf. tableau 2). Cette proportion diminue jusqu'au troisième quintile de niveau de vie, puis augmente dans les derniers quintiles.

La prise en compte de la rémunération, du niveau de qualification, du type d'emploi occupé et de la durée d'expérience professionnelle – indicateurs de la position des femmes sur le marché du travail, corrobore ces résultats. Une fois que leur premier enfant sera né, les femmes les moins avantagées sur le marché du travail prévoient majoritairement de continuer à travailler comme avant ; c'est également le cas des femmes qui exercent une profession supérieure et qui ont la durée d'expérience professionnelle la plus longue (cf. tableau 3).

La poursuite à l'identique de l'activité professionnelle après la naissance du premier enfant semble donc être une perspective partagée par deux profils de femmes bien différents : d'un côté, les femmes des milieux modestes et, de l'autre, les femmes les plus avantagées sur le marché du travail. Bien évidemment, les raisons évoquées par ces femmes pour expliquer leur projet ne sont pas les mêmes : chez les femmes les plus avantagées sur le marché du travail, la principale motivation est l'intérêt qu'elles accordent à leur activité professionnelle ; tandis que, pour les autres femmes, ce sont les raisons financières qui priment. En l'occurrence, la quasi-totalité (83%) des diplômées de l'enseignement supérieur évoquent l'attrait de leur métier pour expliquer leur projet, alors que, chez les femmes moins diplômées, plus de la moitié met en avant des raisons financières.

T2

Perspectives de carrière professionnelle après la naissance du premier enfant par quintile de niveau de vie

	Poursuite à l'identique de l'activité professionnelle	Réduction de la durée de travail	Total
Quintile 1	84%	16%	100%
Quintile 2	57%	43%	100%
Quintile 3	26%	74%	100%
Quintile 4	38%	62%	100%
Quintile 5	43%	57%	100%

Source : PSELL 3-2003, CEPS/INSTEAD

Champ : Femmes de moins de 40 ans, en emploi et sans enfant au moment de l'enquête, et qui envisagent d'avoir un ou plusieurs enfants dans les années à venir

Note : les femmes sont ici réparties en cinq quintiles de niveau de vie. Pour ce faire, elles ont été classées par ordre croissant de niveau de vie, puis réparties en cinq classes égales : la première classe correspond donc aux 20% de femmes ayant le niveau de vie le plus faible, et la dernière classe aux 20% de femmes ayant le niveau de vie le plus élevé.

Enfin, les Portugaises souhaitent majoritairement (78%) continuer à travailler comme avant la naissance de leur premier enfant, et ce contrairement à ce qui est observé pour les autres femmes. Ce résultat pourrait s'expliquer par la conjugaison de deux effets, – un effet revenu et un effet culturel. En effet, d'une part, les Portugaises disposent en moyenne d'un niveau de vie relativement plus faible que les autres femmes ; or, nous venons de souligner que la poursuite de l'activité professionnelle est une perspective plus fréquente parmi les femmes des milieux modestes. D'autre part, peut-être parce qu'elles anticipent l'aide d'un réseau social bien organisé pour la garde de leurs enfants, les Portugaises pourraient envisager plus facilement que les autres femmes de ne pas modifier leur activité professionnelle une fois que leur premier enfant sera né.

Et plus tard, une fois que l'enfant aura grandi ?

Lorsque l'on demande aux femmes –qui envisagent de poursuivre à l'identique leur activité professionnelle après la naissance de

leur premier enfant– ce qu'elles comptent faire une fois qu'il aura grandi, quasiment toutes (84%) répondent qu'elles souhaitent continuer à travailler de la même manière et 16% déclarent qu'elles tenteront de réduire leur durée de travail. Aucune n'envisage de se retirer du marché du travail.

Quant à celles qui anticipent une réduction de leur durée de travail après la naissance de leur premier enfant, 49% souhaitent continuer à travailler à temps partiel, 50% envisagent de reprendre à temps complet et seulement 1% désire arrêter de travailler une fois que leur enfant aura grandi. Parmi celles qui comptent reprendre à temps complet une fois que leur enfant sera plus âgé, un tiers ignore à quel moment elles reprendront une activité professionnelle à temps complet et un peu moins d'un tiers (29%) envisage de reprendre une fois seulement que l'enfant sera entré dans le secondaire, soit douze ans environ après leur passage à temps partiel. Les horaires de classes, difficilement conciliables avec une activité professionnelle à temps com-

³ Le concept de niveau de vie permet de comparer le revenu disponible de ménages de composition familiale différente. Ce niveau de vie est obtenu en divisant le revenu disponible par le nombre d'unités de consommation recensé dans le ménage, qui tient compte à la fois du nombre de personnes présentes dans le ménage, et du fait que la vie commune permet de faire des économies d'échelle. Le premier adulte du ménage représente 1 unité de consommation, chaque adulte de 14 ans ou plus en représente 0,5, et chaque enfant de moins de 14 ans en représente 0,3.

T₃ Perspectives de carrière professionnelle après la naissance du premier enfant selon certaines caractéristiques individuelles

	<i>Poursuite à l'identique de l'activité professionnelle</i>	<i>Réduction de la durée de travail</i>	Total
Niveau de qualification			
Secondaire inférieur	68%	32%	100%
Secondaire supérieur	46%	54%	100%
Post-secondaire	44%	56%	100%
Type de profession exercée			
Profession inférieure	62%	38%	100%
Profession intermédiaire	43%	57%	100%
Profession supérieure	61%	39%	100%
Durée d'expérience professionnelle			
< 5 ans	56%	44%	100%
[5 ans- 10 ans [	32%	68%	100%
≥ 10 ans	53%	47%	100%
Nationalité			
Luxembourgeoise	43%	57%	100%
Portugaise	78%	22%	100%
Autre	37%	63%	100%
Taux de salaire brut	15€/heure	19€/heure	

Source : PSELL 3-2003, CEPS/INSTEAD

Champ : Femmes de moins de 40 ans, en emploi et sans enfant au moment de l'enquête, et qui envisagent d'avoir un ou plusieurs enfants dans les années à venir

plet, combinés à la faiblesse de l'offre de l'accueil périscolaire pourraient contribuer à expliquer pourquoi la reprise à temps complet est envisagée aussi longtemps après le passage à temps partiel. En outre, selon une étude antérieure sur la garde des enfants⁴, c'est lorsque les enfants sont, en moyenne, âgés de douze ans que les parents estiment qu'ils n'ont plus besoin d'être gardés.

Au final, seules 5% des femmes étudiées ici comptent interrompre leur carrière professionnelle après la naissance de leur premier enfant ou plus tard, lorsqu'il aura grandi (cf. figure 1).

Des anticipations de carrière professionnelle annonçant une évolution des comportements vis-à-vis de l'activité professionnelle des mères ?

Comme indiqué précédemment, c'est une proportion marginale de femmes qui envisagent d'arrêter de travailler une fois que leur premier enfant sera né. Ce résultat annonce-t-il une **évolution des mentalités** à l'égard de l'activité professionnelle des mères ? Pour répondre à cette question, les anticipations de carrière professionnelle après la naissance du premier enfant telles qu'exprimées en 2003 sont comparées à celles exprimées en 1995. Au cours de cette période,

l'environnement socioéconomique a certes évolué, ce qui peut rendre l'exercice de comparaison délicat : en particulier, le nombre de places dans les structures collectives de garde d'enfants s'est considérablement accru au cours de ces huit années⁵ et le congé parental n'existe que depuis 1999.

Néanmoins, il ne nous semble pas nécessaire de tenir compte de l'accroissement de l'offre de modes de garde collectifs : les femmes l'ont sans aucun doute intégré à leurs projets de carrière professionnelle. Dit autrement, lorsqu'elles élaborent leurs projets, les femmes tiennent compte de la plus ou moins grande

⁴ BORSENBARGER M., LEJEALLE B. (2000). La garde des enfants au Luxembourg. CEPS/INSTEAD, Document PSELL n° 120, 44 pages.

⁵ Dans le secteur conventionné, le nombre de chaises a été multiplié par deux entre 1995 et 2003 (Source : Rapports d'activité annuels du Ministère de la Famille et de l'Intégration).

difficulté à trouver un mode de garde pour leurs enfants. En revanche, la comparaison dans le temps des projets de carrière après la naissance du premier enfant requiert d'y intégrer le congé parental. Pour cela, le projet de recours au congé parental court est compté comme une perspective d'interruption. Ce sont ainsi un peu plus de 40 % des femmes en emploi en 2003 qui prévoient de suspendre leur activité professionnelle après la naissance de leur premier enfant. En 1995, elles étaient quasiment aussi nombreuses (47%). Les perspectives d'interruption après la naissance du premier enfant sont donc quasiment aussi fréquentes en 2003 qu'en 1995, mais aujourd'hui la quasi-totalité (90%) de ces perspectives entre dans le cadre du congé parental. Plutôt qu'une réelle évolution des mentalités vis-à-vis de l'activité féminine, ce résultat semble suggérer que, pour une grande majorité des femmes qui prévoient d'interrompre leur activité professionnelle après la naissance de leur premier enfant, la durée d'interruption offerte par le congé parental court semble être suffisante ; une minorité seulement envisage une interruption plus longue que celle du congé parental.

Anticipations de carrière professionnelle des mères⁶ après la naissance de leur prochain enfant

Après la naissance de leur prochain enfant, comment les mères qui travaillent prévoient-elles d'articuler leur temps entre leur activité professionnelle et leur vie familiale ? Songent-elles à poursuivre leur carrière professionnelle ou, au contraire, envisagent-elles de se retirer du marché du travail ? Est-ce que les perspectives de carrière professionnelle des mères ont évolué au cours du temps ? Pour répondre à ces questions, il est nécessaire de distinguer ces femmes selon leur durée de travail. En effet, travailler à temps partiel traduit sans aucun doute un choix de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale : ce choix a été fait par un tiers

des femmes en emploi ayant au moins un enfant. Afin de procéder à une analyse sur des groupes homogènes, les femmes ayant au moins un enfant ont été distinguées selon qu'elles exercent ou non leur activité professionnelle à temps complet.

Lorsqu'elles travaillent à **temps complet**, les mères sont près des deux tiers (61%) à envisager de prendre un congé parental après la naissance de leur prochain enfant, et parmi elles, les trois-quarts souhaitent opter pour la formule du congé court à temps plein (cf. *tableau 4*). Contrairement au premier enfant, aucune différence significative n'est observée entre le taux de salaire brut de celles qui souhaitent prendre le congé parental et celui des autres (15€/heure en moyenne), pas plus qu'entre les autres indicateurs de revenus que sont le taux de salaire brut de leur conjoint pour celles qui vivent en couple et leur niveau de vie (respectivement en moyenne 17€/heure environ et 2400€/mois). Ces résultats semblent alors suggérer que, pour les mères qui travaillent à temps complet, ce n'est pas la dimension revenus qui intervient dans le projet de recours au congé parental mais probablement la charge familiale.

Parmi les femmes qui exercent leur activité professionnelle à **temps partiel**, ce sont également les deux tiers qui comptent prendre un congé parental après la naissance de leur prochain enfant. Pour ces dernières, c'est le congé court, c'est-à-dire pendant un semestre en suspendant entièrement leur activité professionnelle, qui est majoritairement envisagé.

Après le congé de maternité et une fois le congé parental terminé pour celles qui désirent le prendre, plus des trois quarts des mères en emploi à **temps complet** envisagent de poursuivre leur activité professionnelle une fois que leur prochain enfant sera né (cf. *figure 3*) : 43% souhaitent continuer à travailler à temps complet et autant envisagent de réduire leur durée de travail. Une minorité projette de se retirer du marché du travail. Pour celles qui comptent diminuer leur temps de travail, c'est principalement un mi-temps, voire moins, qui est envisagé : 89% d'entre elles souhaiteraient travailler 20 heures ou moins par semaine lorsque leur prochain enfant sera né (cf. *figure 4*).

T4 Perspectives de recours au congé parental et type de congé parental souhaité par les mères en emploi à temps complet

Perspectives de recours au congé parental	
Oui	61%
Non	29%
Ne sait pas encore	9%
Interruption avant la prochaine naissance	1%
Total	100%
Type de congé parental souhaité	
12 mois, à temps partiel	26%
6 mois, à temps complet	74%
Total	100%

Source : PSELL 3-2003, CEPS/INSTEAD

Champ : Femmes de moins de 40 ans, en emploi et ayant au moins un enfant au moment de l'enquête, et qui envisagent d'avoir encore un ou plusieurs enfants dans les années à venir

⁶ C'est un usage un peu abusif du terme : il s'agit en fait des femmes ayant au moins un enfant à charge ; pour certaines, il peut s'agir de l'enfant de leur conjoint (dans le cas de familles recomposées).

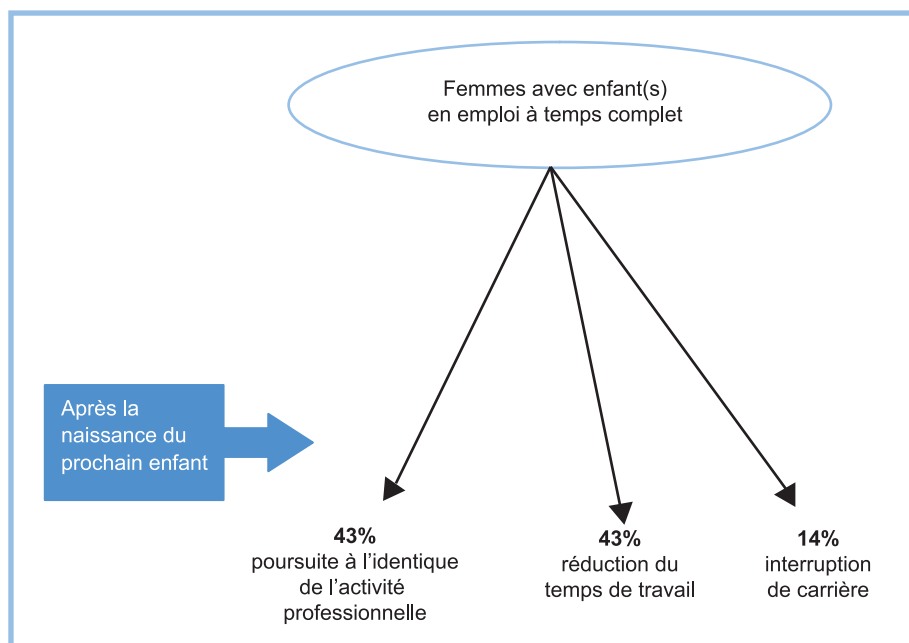
Quant aux mères en emploi à **temps partiel**, la grande majorité également souhaite continuer à travailler une fois que leur prochain enfant sera né ; une minorité (15%) compte renoncer à leur activité professionnelle (cf. figure 5). Notons que pour celles qui envisagent de réduire leur durée de travail après la naissance de leur prochain enfant, ce projet aboutirait à de très petites durées de travail puisque près de la moitié de ces femmes travaillent déjà 20 heures par semaine, voire moins.

Comparaison dans le temps des perspectives de carrière professionnelle des mères après la naissance de leur prochain enfant : la mise en évidence du rôle du congé parental

La comparaison dans le temps des anticipations de carrière professionnelle des mères après la naissance de leur prochain enfant est réalisée selon la même méthode que celle utilisée dans la première partie de ce document.

En 2003, en incluant celles qui envisagent de prendre un congé parental de six mois, un peu plus de la moitié (53%) des mères en emploi à **temps complet** prévoit de suspendre leur activité professionnelle après la naissance de leur prochain enfant. En 1995, elles étaient quasiment aussi nombreuses à faire ce projet. Quant aux mères qui travaillent à **temps partiel**, on observe la même tendance : en 2003, les perspectives d'interruption après la naissance du prochain enfant, y compris les perspectives d'interruption au titre du congé parental court, sont aussi nombreuses qu'en 1995. A l'instar de ce qui a été observé précédemment pour le premier enfant, pour la grande majorité des mères, l'interruption envisagée en 2003 est celle offerte par le congé parental court, c'est-à-dire une suspension d'activité professionnelle limitée à un semestre et qui se solde par un retour sur le marché du travail.

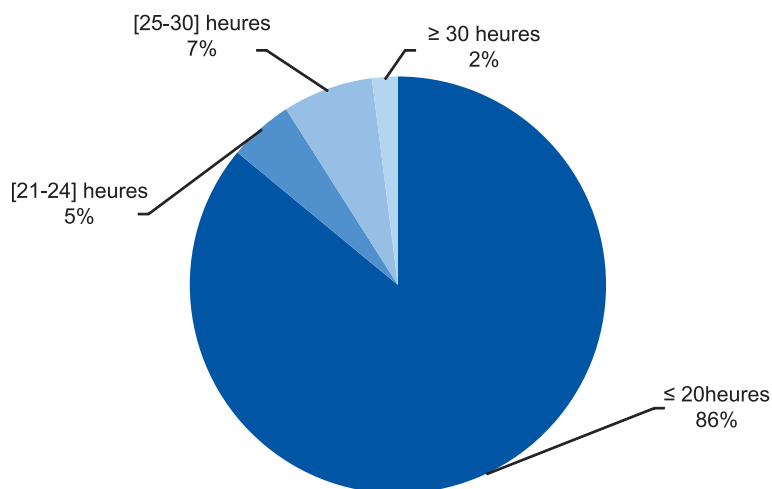
F3 Perspectives de carrière professionnelle après la naissance du prochain enfant



Source : PSELL 3-2003, CEPS/INSTEAD

Champ : Femmes de moins de 40 ans, en emploi et ayant au moins un enfant au moment de l'enquête, et qui envisagent d'avoir encore un ou plusieurs enfants dans les années à venir

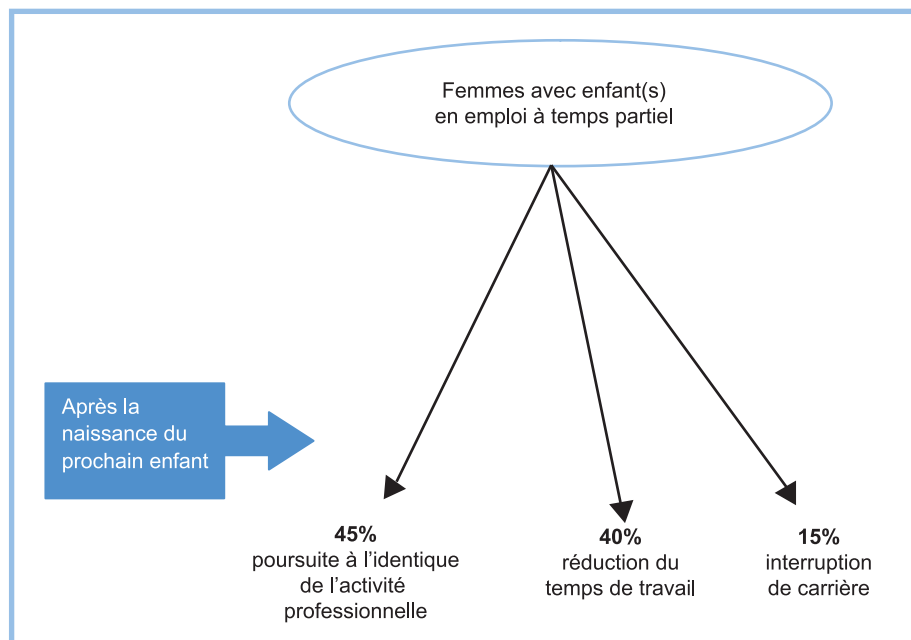
F4 Durée de travail hebdomadaire désirée par les mères en emploi à temps complet souhaitant réduire leur temps de travail après la naissance du prochain enfant



Source : PSELL 3-2003, CEPS/INSTEAD

Champ : Femmes de moins de 40 ans, en emploi et ayant au moins un enfant au moment de l'enquête, et qui envisagent d'avoir encore un ou plusieurs enfants dans les années à venir

F5 Perspectives de carrière professionnelle après la naissance du prochain enfant



Source : PSELL 3-2003, CEPS/INSTEAD

Champ : Femmes de moins de 40 ans, en emploi et ayant au moins un enfant au moment de l'enquête, et qui envisagent d'avoir encore un ou plusieurs enfants dans les années à venir

Pour conclure

L'intérêt de cette étude est de fournir des informations inédites sur la façon dont les femmes en emploi planifient leur carrière professionnelle après une naissance. Deux principaux résultats méritent d'être soulignés. D'une part, une fois que leur enfant sera né, après le congé de maternité et le congé parental pour celles qui souhaitent le prendre, la quasi totalité de ces femmes envisage de continuer à travailler, que ce soit en poursuivant à l'identique ou en réduisant leur durée de travail. Ce résultat est plutôt encourageant dans la perspective d'accroître le taux d'emploi des femmes, engagement pris par le Luxembourg dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi. En effet, pour réaliser cet objectif, il est notamment nécessaire d'encourager les femmes en emploi à poursuivre leur activité professionnelle après la naissance de leur enfant. D'autre part, la comparaison dans le temps

des perspectives de carrière professionnelle suite à une naissance a souligné l'importance du congé parental en tant qu'instrument d'aide à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle dans la mesure où la majeure partie des interruptions de carrière envisagées aujourd'hui par les femmes entre dans le cadre du congé parental court.

Les informations recueillies ici ne sont toutefois que des projets, susceptibles d'être modifiés pour diverses raisons. Il serait alors intéressant de confronter les perspectives de carrière professionnelle de ces femmes avec ce qu'elles auront effectivement fait une fois leur enfant né. Le recul nécessaire pour mener cette analyse n'est aujourd'hui pas suffisant mais c'est une piste pour des travaux ultérieurs.

CEPS/INSTEAD

B.P. 48

L-4501 Differdange

Tél. : 58 58 55-513

e-mail : isabelle.bouvy@ceps.lu

[http:// www.ceps.lu](http://www.ceps.lu)

ISSN 1813-5064