



Dans un objectif d'égalité des genres en matière d'activité professionnelle, mais aussi pour tenter de rejoindre les recommandations des Conseils européens qui fixent des objectifs d'augmentation à la fois du taux d'emploi des femmes et de l'offre en modes d'accueil pour enfants, la Ville d'Esch-sur-Alzette a pris l'initiative de faire réaliser une analyse des freins à l'activité professionnelle des femmes résidant dans sa commune.

Les principaux résultats de ce projet, mené par le CEPS/INSTEAD au cours de l'année 2006 via une enquête quantitative réalisée auprès de ménages avec enfants résidant à Esch-sur-Alzette, ont été synthétisés en cinq numéros de la série Population et Emploi (l'étude complète est disponible à la fois au CEPS/INSTEAD et au Service à l'Egalité des Chances de la Ville d'Esch-sur-Alzette). Le premier numéro aborde les questions de la satisfaction des parents vis-à-vis des modes de garde d'enfants utilisés, alors que le deuxième numéro décrit précisément les modalités de la garde (durée, horaires et coût de la garde, arrangements lors des vacances scolaires, lorsque l'enfant est malade, lors d'un imprévu). Les numéros suivants mettent en évidence trois des principaux freins à l'activité professionnelle des femmes : le partage des tâches domestiques et familiales au sein d'un couple (troisième numéro), l'impact des enfants sur la carrière professionnelle des parents (quatrième numéro) et l'impact de certaines mesures de politique familiale sur les carrières professionnelles des parents (cinquième numéro).

Impact des enfants sur la carrière professionnelle des parents à Esch-sur-Alzette

Blandine LEJEALLE - CEPS/INSTEAD

Le précédent numéro de cette série a permis de mettre en évidence le partage inégalitaire des tâches domestiques mais aussi d'éducation et de soins aux enfants au sein des couples biactifs à temps complet. Le numéro actuel permet de montrer l'impact du partage inégalitaire des tâches d'éducation des enfants sur la carrière professionnelle des parents et notamment sur celle des mères¹. L'objet de ce numéro est, à partir de l'enquête réalisée auprès des familles avec au moins un enfant de moins de 13 ans et résidant à Esch-sur-Alzette, d'examiner successivement l'impact de la naissance du premier enfant, puis des autres enfants ainsi que l'impact de leur entrée en scolarité sur la carrière professionnelle des pères et des mères.

Impact de la naissance du premier enfant sur la carrière professionnelle des parents : les pères épargnés²

La naissance du premier enfant a un impact quasiment nul chez les hommes mais non négligeable chez les femmes. Pour moins de 3% des hommes, l'arrivée de leur premier enfant a entraîné un changement de leur activité professionnelle alors que presque la moitié des femmes sont concernées par un tel changement (cf. graphique 1). Un tiers d'entre elles ont interrompu leur activité professionnelle (hors congé parental, congé de maternité et congé de maladie) et 16% ont modifié leur activité professionnelle, soit en aménageant leur emploi (12%), soit en changeant radicalement d'emploi (4%).

¹ Outre le partage inégalitaire des tâches domestiques (numéro précédent) et le partage inégalitaire en matière d'éducation des enfants (numéro actuel), certaines contraintes comme l'inadéquation des modes de garde aux désirs des parents mais aussi certaines mesures de politique familiale (numéro suivant) sont à l'origine des situations et des traitements différenciés des hommes et des femmes sur le marché du travail. A ce tableau des freins au développement de l'emploi féminin viennent se rajouter les différences de capital humain entre hommes et femmes, que ce soit en termes de niveaux ou en termes d'orientation, qui continuent de jouer en défaveur des femmes. Ce thème des différences d'acquis scolaires n'a pas fait l'objet d'un numéro spécifique mais est développé dans le rapport complet de l'étude. Pour résumer le contenu de ce thème, on peut dire que si les différences de niveaux de formation sont en partie en voie de réduction car les jeunes générations de femmes sortent du système scolaire avec des niveaux de formation similaires à ceux des jeunes hommes, ce n'est pas encore le cas de l'ensemble de la population en âge de travailler. Et en termes d'orientation, les différences entre hommes et femmes persistent puisque les uns et les autres choisissent encore des formations très stéréotypées, présageant des orientations professionnelles ainsi que des carrières et des rémunérations encore bien différentes.

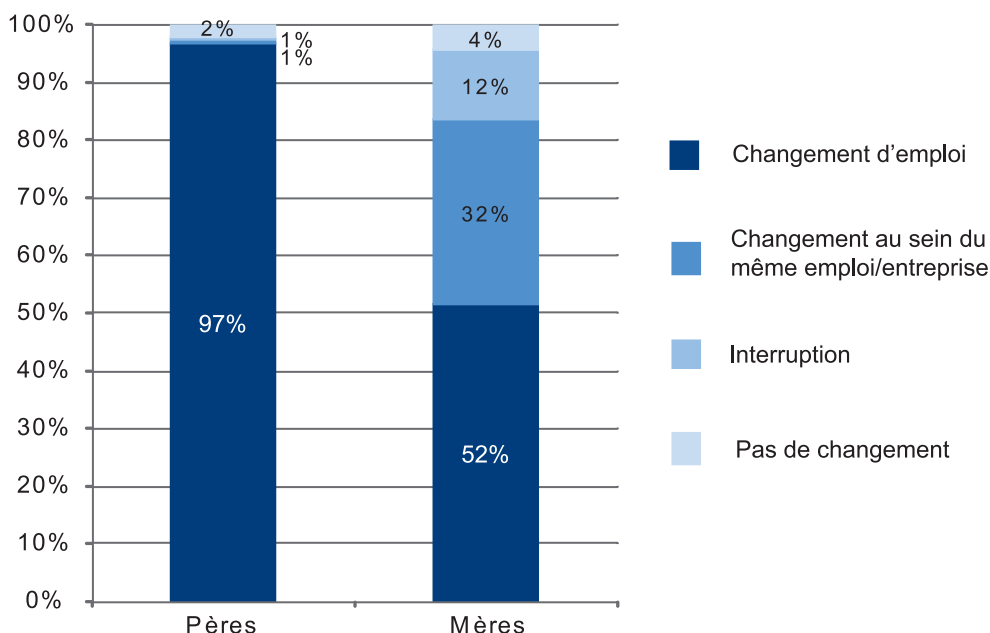
² Dans l'enquête, quasiment tous les parents ont exercé une activité professionnelle avant la naissance de leur premier enfant (aucun père et seulement 5% des mères n'avaient jamais exercé d'activité professionnelle). Et pour celles et ceux qui travaillaient, quasiment tous exerçaient leur activité à temps plein.

De multiples questions se posent au moment de la naissance d'un enfant quant aux modalités de la poursuite de son activité professionnelle. Interviennent des critères plus ou moins objectifs comme, par exemple, la contrainte budgétaire ou la disponibilité d'un mode de garde mais aussi des critères plus subjectifs comme le désir de s'investir personnellement dans l'éducation de ses enfants. La décision de chacun, même si elle semble de nature individuelle, est d'abord une décision de couple et dépend du poids que le couple va attribuer à chacun de ces critères. La multiplicité des combinaisons de critères à prendre en considération ne permet pas de dégager des comportements-types majeurs en fonction de caractéristiques propres aux individus, aux ménages ou aux emplois, mais certaines tendances se dégagent.

L'existence de contraintes budgétaires – comme nous le verrons plus loin – a été explicitement citée par les mères et apparaît également à travers d'autres caractéristiques comme la nationalité, le niveau de formation, la hiérarchie des professions ou le degré de supervision qui sont des éléments plus ou moins révélateurs d'un certain niveau de vie.

Au moment de la naissance, il existe des disparités de comportement en fonction de la **nationalité** des mères³. Ces disparités mêlent des considérations financières, culturelles mais aussi structurelles, c'est-à-dire liées aux types d'emplois occupés. Ainsi, les Luxembourgeoises se distinguent nettement des étrangères : environ 60% d'entre elles ont modifié leur activité au moment de la naissance, contre 33% des étrangères originaires d'un pays hors de l'Union européenne des quinze et 40% des Portugaises. Pour les Luxembourgeoises, c'est surtout pour s'interrompre (35%) mais aussi pour réduire leur temps de travail (19%), voire changer d'emploi (5%) alors que pour les étrangères, si l'interruption est moins fréquente (entre 24% et 33% selon l'origine), c'est surtout la réduction du temps de travail qui est nettement moins

G1 Impact de la naissance du premier enfant sur l'activité professionnelle des pères et des mères



Guide de lecture : Pour 97% des hommes, la naissance de leur premier enfant n'a rien changé à leur activité professionnelle alors que ce n'est le cas que de 52% des femmes.

Champ : pères et mères ayant au moins un enfant de moins de 13 ans

Source : Enquête Modes de garde des enfants et activité professionnelle des parents à Esch-sur-Alzette – 2006 – CEPS/Instead

fréquente (entre 6% et 11% selon les nationalités). En comparant les comportements des femmes étrangères au moment de la naissance du premier enfant avec leur opinion quant au comportement idéal d'un ménage avec de jeunes enfants, il apparaît qu'elles agissent plus fréquemment en désaccord avec leur opinion que les Luxembourgeoises.

Ce sont les femmes les plus **qualifiées** qui maintiennent le plus souvent leur activité professionnelle sans rien changer après la naissance de leur premier enfant (*cf. graphique 2*). Lorsqu'elles modifient leur activité, elles optent assez peu pour l'interruption et choisissent plus souvent de changer d'emploi ou d'aménager leur emploi. Ainsi, plus le niveau de formation est élevé, plus la part des modifications dans l'emploi est élevée et plus la part des interruptions est faible : seulement 8% des femmes dites les moins qualifiées ont aménagé ou changé d'em-

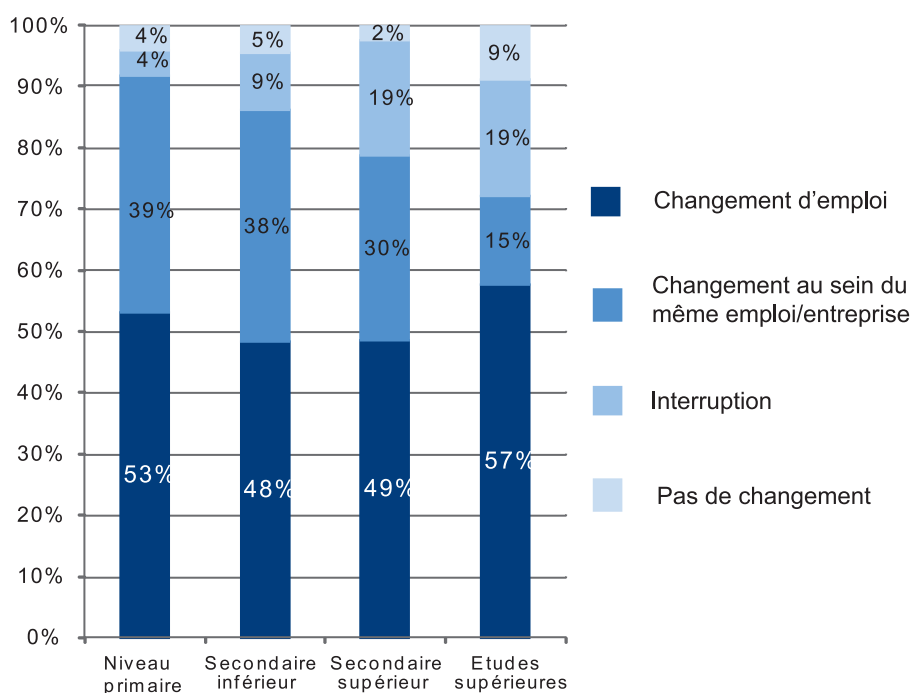
³ Les statistiques qui suivent ne concernent que les mères puisque l'impact de la naissance du premier enfant sur la carrière des pères est quasi nul.

ploi et 39% se sont interrompues contre, respectivement, 28% et 15% de celles qui ont suivi des études supérieures. La prise en compte du **type de profession** ou du **degré de responsabilité** dans le poste occupé avant la naissance confirme ces résultats : en l'occurrence, les femmes qui supervisaient d'autres personnes avant la naissance de leur premier enfant ont, plus souvent que les autres, modifié leur offre de travail (56% contre 48%), et notamment plus souvent aménagé leur emploi en cours (32% contre 14%). D'autres éléments liés à l'emploi pèsent également sur le choix des modalités de la poursuite professionnelle.

L'arrivée d'un enfant a des répercussions différentes sur la suite de la carrière selon que la mère exerce ou non une activité professionnelle qui s'effectue régulièrement selon des **horaires de travail dits atypiques**. En effet, les femmes qui travaillaient habituellement le week-end, que ce soit le dimanche mais plus encore le samedi, ont, plus souvent que les autres, maintenu leur activité professionnelle en l'état. Elles ne se sont pas moins souvent interrompues mais il semblerait qu'elles aient moins souvent eu besoin, voulu ou pu modifier leurs horaires de travail. De même, celles qui travaillaient en partie le matin entre 6h et 8h ont plus souvent continué cette activité sans modification. Travailler le week-end ou tôt le matin semble donc permettre un peu plus facilement la conciliation entre la vie de famille et une activité rémunérée. En revanche, pour celles qui travaillaient de nuit, l'effet est inverse : elles ont un taux d'interruption plus élevé que les autres (44% contre 32% en moyenne).

La **flexibilité des horaires de travail** ne semble pas étrangère au maintien des femmes dans leur activité professionnelle. En effet, parmi les femmes dont les horaires de travail ne sont pas flexibles (imposés par l'employeur), 37% ont interrompu leur carrière à la naissance de leur premier enfant alors que ce n'est le cas que de 26% de celles qui ont déclaré avoir la possibilité de modi-

G2 Impact de la naissance du premier enfant sur l'activité professionnelle des mères selon le niveau de formation achevé le plus élevé



Champ : mères ayant au moins un enfant de moins de 13 ans

Source : Enquête Modes de garde des enfants et activité professionnelle des parents à Esch-sur-Alzette – 2006 – CEPS/Instead

fier assez facilement leurs horaires de travail, et de 17% de celles qui pouvaient fixer leurs horaires dans une certaine tranche définie par l'employeur.

Des **durées de trajets domicile-travail** réduites baissent la probabilité de s'interrompre et travailler dans une **petite entreprise** favorise l'interruption ou du moins ne permet pas toujours des aménagements de travail comme cela peut être le cas dans des entreprises de plus grande taille.

Enfin, cette étude n'a pas permis de mettre en évidence un comportement significativement différent entre les actives ayant des horaires de travail continus ou discontinus, réguliers ou non, avec un planning de travail plus ou moins prévu à l'avance. Aucune différence significative n'a également été relevée selon le degré de satisfaction vis-à-vis de l'emploi exercé, c'est-à-dire que les femmes n'appréciant pas le métier exercé avant la naissance du

premier enfant, n'ont pas adopté un comportement de poursuite d'activité professionnelle différent de celui qui a été observé pour les femmes appréciant positivement leur métier. Ces éléments qui a priori pourraient être déterminants dans le choix des modalités de la poursuite de l'activité professionnelle, en raison notamment de la contrainte qu'ils font peser sur la charge d'un enfant, sont donc apparemment indépendants de cette décision.

A ces critères objectifs liés à l'emploi ou aux caractéristiques de l'individu ou du ménage, s'ajoutent des critères subjectifs liés à la conception du **rôle des mères et des pères en présence de jeunes enfants**. Et en la matière, les stéréotypes sont encore très marqués, tout autant chez les hommes que chez les femmes. Ainsi, 80% des hommes et 79% des femmes pensent que, dans un ménage avec de jeunes enfants, il est préférable qu'un seul des parents modifie quelque chose dans son activité professionnelle (cf. graphique 3). Ce sont 43% des hommes et 39% des femmes qui pensent qu'il est préférable qu'un des parents s'interrompe et 37% des hommes et 40% des femmes qui pensent plutôt à une réduction du temps de travail. Seulement 12%

estiment qu'il est préférable que les deux parents continuent à exercer leur activité à temps plein, et 8% que les deux parents réduisent tous les deux leur temps de travail.

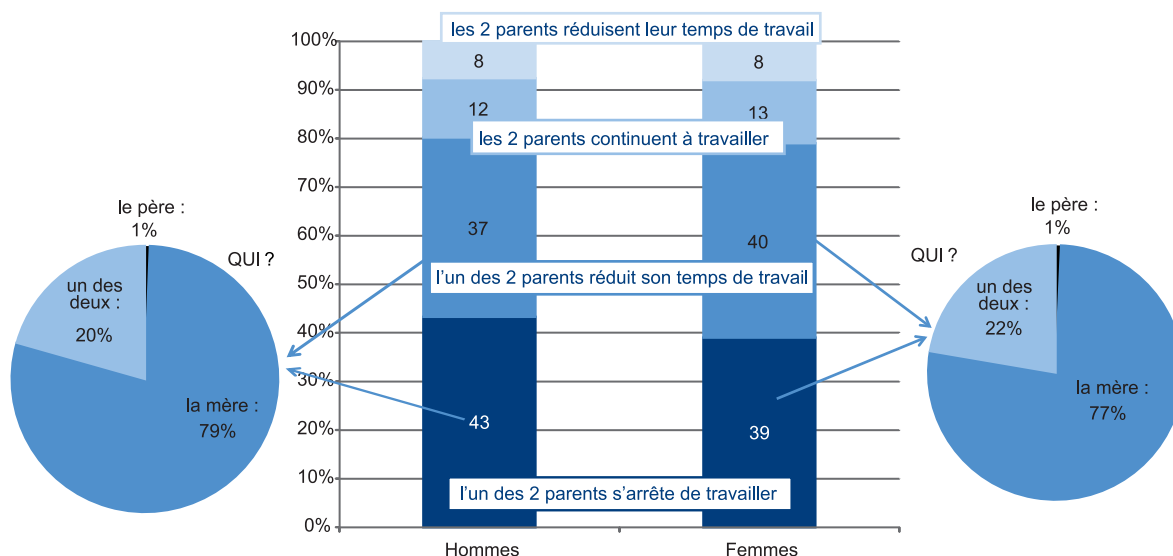
Pour les hommes comme pour les femmes, c'est prioritairement l'activité professionnelle de la mère qui devrait être modifiée : parmi les hommes qui pensent qu'un des parents doit modifier son activité professionnelle, 79% pensent que c'est à la femme de le faire, 21% indifféremment à l'un des deux et moins de 1% au père. Ces chiffres sont similaires chez les femmes : respectivement 77%, 22% et moins de 1%. Le consensus entre hommes et femmes sur cette question est donc très élevé.

Si l'on compare les comportements adoptés au moment de la naissance du premier enfant avec ce que les parents pensent qu'il serait préférable de faire quand des parents ont de jeunes enfants, on constate que les souhaits iraient vers plus d'inter interruption mais surtout vers plus de réduction du temps de travail.

Comment les femmes expliquent-elles la décision prise au moment de la naissance et comment cette situation est-elle vécue ? Successi-

vement, nous allons voir que, quelle que soit la décision – l'interruption ou la modification – les femmes sont animées des mêmes motivations avec toutefois plus de regrets pour les femmes s'étant interrompues et plus de satisfaction pour celles qui ont réussi la réduction de leurs horaires de travail.

G3 Quand les parents ont de jeunes enfants, qu'est-il plutôt préférable de faire :



Guide de lecture : 43% des hommes pensent que, quand les parents ont de jeunes enfants, il est préférable que l'un des deux parents s'arrête de travailler.

Champ : pères et mères ayant au moins un enfant de moins de 13 ans et hommes et femmes vivant en couple, la femme ayant moins de 40 ans

Source : Enquête Modes de garde des enfants et activité professionnelle des parents à Esch-sur-Alzette – 2006 – CEPS/Instead

L'interruption : des contraintes financières et le désir de s'occuper personnellement de son enfant

Les raisons ayant motivé l'interruption de carrière après la naissance du premier enfant permettent de caractériser distinctement deux groupes de femmes : d'un côté, celles qui ont vu dans leur activité professionnelle un avantage financier trop faible pour continuer à travailler (c'est le cas de 41% des femmes) et, de l'autre côté, celles qui, quels que soient les autres éléments à prendre en ligne de compte dans une telle décision, voulaient de toute façon arrêter de travailler pour s'occuper personnellement de leur premier enfant, indépendamment des coûts financiers, des problèmes de garde et de conciliation avec le travail (c'est le cas de 37% des femmes) (cf. graphique 4). Par ailleurs, environ 10% ont dû s'interrompre en raison d'un problème lié au mode de garde, soit parce qu'aucun mode de garde ne convenait, qu'aucun n'était disponible ou que les horaires n'étaient pas conciliables avec ceux de l'activité professionnelle⁴. Enfin, les 12% restant avancent d'autres raisons

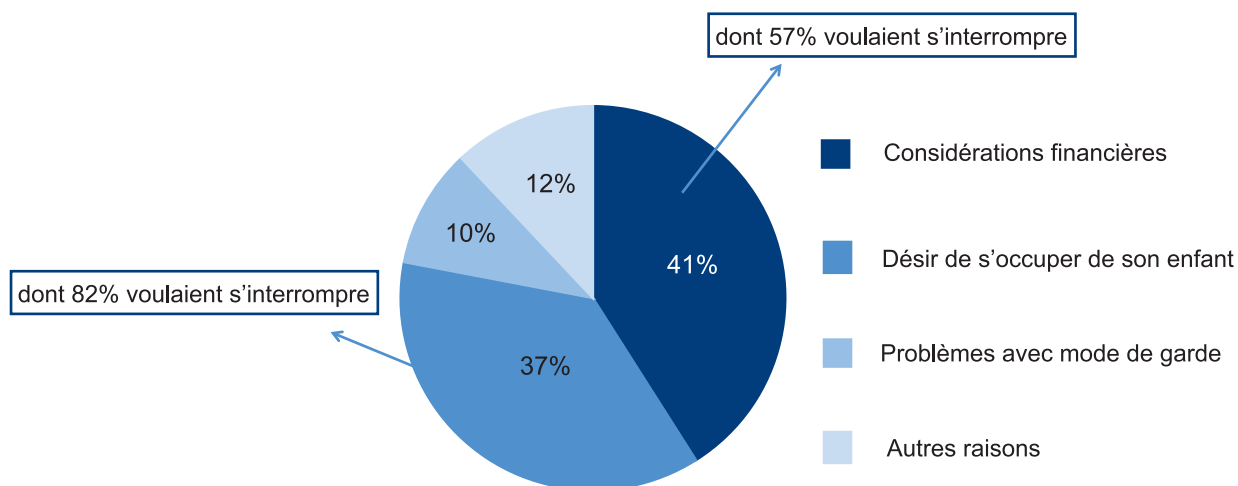
dont, entre autres, l'indisponibilité du conjoint pour s'occuper de l'enfant comme élément déclencheur de leur interruption. L'insatisfaction dans le travail, la longueur des trajets domicile-travail ou l'inadaptation des transports publics sont très rarement les raisons principales de l'interruption.

Si on considère maintenant que les tarifs trop élevés des modes de garde relèvent non plus d'une contrainte financière, mais d'une contrainte de l'offre de garde, alors les considérations financières ne sont plus que de l'ordre de 22% (au lieu de 41%) et les contraintes liées à l'offre de garde passent de 10% à 29%. De ce point de vue, les contraintes liées aux modes de garde, et notamment leur cherté, deviennent alors la première contrainte à l'interruption d'activité⁵.

La notion de contrainte transparaît bien à travers la confrontation des souhaits et des décisions effectives

puisque près de 82% de celles qui se sont interrompues *pour s'occuper de leur enfant* n'auraient rien voulu faire d'autre ; par contre, ce n'est le cas que de 57% de celles qui l'ont fait *pour des raisons financières*. Autrement dit, 43% auraient préféré faire autre chose : 37% d'entre elles auraient préféré continuer à travailler mais différemment et 6% auraient préféré continuer à travailler comme avant.

G4 Raison principale de l'interruption des mères lors de la naissance du premier enfant



Guide de lecture : 41% des femmes ayant interrompu leur activité lors de la naissance du premier enfant l'ont fait pour des raisons financières ; parmi elles, seulement 57% ont fait ce qu'elles voulaient faire, c'est-à-dire interrompre leur activité (les autres auraient préféré continuer à travailler comme avant ou auraient préféré réduire leur temps de travail).

Champ : mères ayant au moins un enfant de moins de 13 ans et s'étant interrompu au moment de la naissance de leur premier enfant

Source : Enquête Modes de garde des enfants et activité professionnelle des parents à Esch-sur-Alzette – 2006 – CEPS/Instead

⁴ Dans un premier temps, le problème du coût financier de la garde a été considéré comme une contrainte financière et non comme un problème lié à l'offre de garde.

⁵ En effet, la motivation principale de l'interruption de travail, à savoir le désir de s'occuper personnellement de son enfant, n'est pas vraiment considérée comme une contrainte et la première contrainte à l'interruption est donc le mode de garde de l'enfant avec 29% des motivations d'interruption.

**Constamment des regrets pour
10% des femmes ayant
interrompu leur activité
professionnelle pour leur
premier enfant**

Globalement, près de 40% des femmes s'étant interrompues pour leur premier enfant ont regretté cette décision mais si pour la grande majorité, c'était de manière ponctuelle (un peu moins de 30% l'ont regrettée de temps en temps), 10% l'ont constamment regretté.

Les regrets ne sont pas forcément liés à l'inadéquation entre le souhait au moment de la naissance et le comportement effectivement adopté. En effet, on peut avoir concrétisé le projet que l'on voulait réaliser mais finalement ne pas en être satisfait et on peut aussi ne pas avoir réalisé ce qui était souhaité et finalement s'en satisfaire. Ainsi, parmi celles qui disaient, au moment de la décision, avoir fait ce qu'elles désiraient, 21% disent quand même avoir regretté de temps en temps cette situation et

3% tout le temps. Alors que parmi les femmes «contraintes», c'est-à-dire celles qui auraient préféré continuer à travailler, deux femmes sur trois l'ont effectivement regrettée et 25% de manière constante. Ce qui fait qu'une femme «contrainte» sur trois y a finalement trouvé son compte.

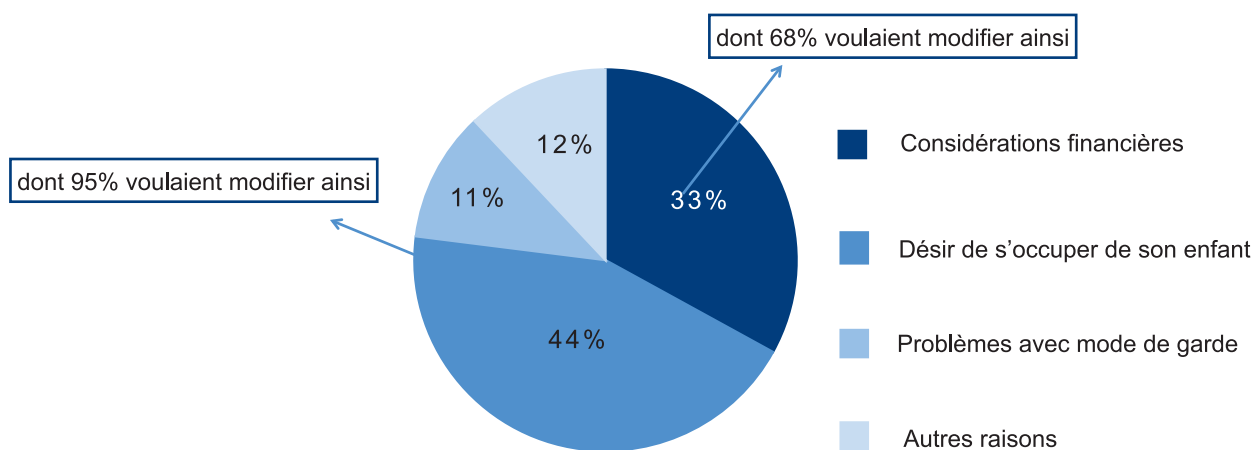
Quelles sont les raisons de ces regrets ? Elles sont essentiellement financières puisque près de 65% des femmes ont déclaré avoir regretté leur interruption car leur situation était financièrement difficile. Mais ce n'est pas seulement un problème financier : près de 55% se sont plaintes de l'isolement, du manque de contact avec des adultes et plus de 40% d'un besoin d'exercer une activité à l'extérieur.

Finalement, les comportements adoptés dépendent essentiellement de trois points : les moyens financiers du ménage, la conception du rôle des parents dans l'éducation des enfants et les contraintes liées à l'offre de garde d'enfants.

**La modification de l'activité
professionnelle : également des
raisons financières et le désir de
s'occuper personnellement de
son enfant**

Concernant les motivations de la modification de l'activité professionnelle après la naissance du premier enfant, les mêmes mécanismes que ceux menant à la décision de s'interrompre sont observés. Deux motivations principales ressortent : le **désir de s'occuper de son enfant**, qui concerne 44% des femmes et les **raisons financières**, qui sont à l'origine de 33% des modifications (cf. graphique 5). A l'inverse des motivations de l'interruption, les contraintes financières pèsent moins fortement que le désir de s'occuper de son enfant simultanément au maintien de l'activité professionnelle. Ceci confirme, comme nous l'avons déjà vu, que les contraintes financières incitent davantage à l'interruption qu'à la réduction du temps de travail. Ensuite, les contraintes de l'offre de garde ont pesé

G5 Raison principale de la modification de l'activité professionnelle des mères lors de la naissance du premier enfant



Guide de lecture : 33% des femmes ayant modifié leur activité lors de la naissance du premier enfant l'ont fait pour des raisons financières ; parmi elles, 68% ont fait ce qu'elles voulaient faire, c'est-à-dire modifier leur activité (les autres auraient préféré continuer à travailler comme avant ou interrompre leur activité professionnelle).

Champ : mères ayant au moins un enfant de moins de 13 ans et ayant modifié leur activité professionnelle au moment de la naissance de leur premier enfant

Source : Enquête Modes de garde des enfants et activité professionnelle des parents à Esch-sur-Alzette – 2006 – CEPS/Instead

pour 11% des femmes et 12% des femmes invoquent d'autres raisons. En considérant les tarifs de modes de garde comme faisant partie des contraintes de l'offre en modes de garde, on estime le poids de ces contraintes à environ 30% et, par là même, l'impact des autres considérations financières à seulement 14%. Ici aussi, l'offre en modes de garde, notamment par l'intermédiaire de tarifs trop élevés, devient un véritable frein à l'activité professionnelle des femmes.

Pour ces femmes qui ont modifié leur activité professionnelle, moins d'un tiers ont changé d'emploi et deux tiers ont aménagé leur emploi soit au sein du même emploi (61%), soit au sein de la même entreprise (12%). Dans le détail, ce sont essentiellement des réductions du temps de travail qui ont été effectuées et notamment des passages à mi-temps puisque 84% des femmes ayant modifié leur activité professionnelle y sont passées.

70% des femmes globalement satisfaites de leur choix lors de la naissance de leur premier enfant

A posteriori, il est habituel que les individus rationalisent leur comportement en oubliant inconsciemment les contraintes pesant au moment de la décision. Ce phénomène surestime la part des femmes ayant déclaré avoir fait leur choix pour la raison exclusive de s'occuper de leur enfant mais également l'estimation de la part des femmes satisfaites de leur choix. Les statistiques qui suivent doivent donc être lues en tenant compte de cette limite.

Sur l'ensemble des femmes, 70% sont satisfaites de leur comportement après la naissance de leur premier enfant, dans le sens où elles ont réalisé ce qu'elles désiraient faire à ce moment là. Du côté des 30% de femmes insatisfaites, 19% auraient préféré modifier leur activité professionnelle, 8% auraient préféré l'interrompre et 4% auraient préféré continuer à travailler comme avant. Pour beaucoup de ces femmes qui n'ont pas réalisé leur projet, ce sont surtout les moyens financiers qui ont manqué, notamment pour réduire le

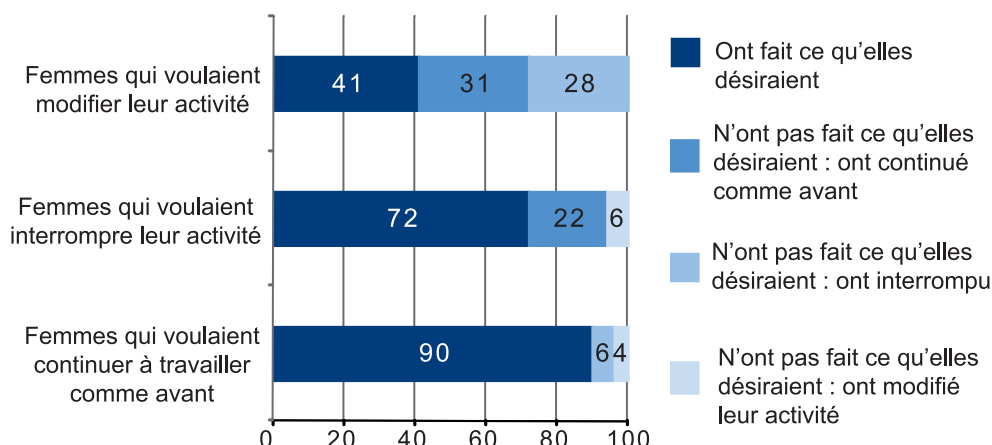
nombre d'heures de travail. Le coût élevé des modes de garde, l'absence de places en crèche ou d'horaires compatibles avec les horaires de travail et le désaccord de l'employeur pour un aménagement de travail en sont également les principaux freins.

Considérant les préférences des femmes au moment de la naissance, celles qui désiraient continuer à travailler dans les mêmes conditions sont les plus satisfaites puisque 90% d'entre elles déclarent avoir fait ce qu'elles désiraient (cf. graphique 6). Ensuite, les femmes qui désiraient s'interrompre sont à 72% en adéquation avec leurs souhaits. Finalement, les femmes qui désiraient modifier leurs conditions de travail ont globalement été insatisfaites puisque seulement 41% ont réalisé leur souhait, les autres ayant, à part égale, soit interrompu leur activité, soit continué à travailler dans les mêmes conditions.

Et pour les naissances suivantes : même comportement

Une certaine stabilité des comportements est observée lors des naissances de rangs suivants. A l'occasion de la naissance de rang deux, plus de six femmes sur dix ne changent pas de comportement par rapport à leur situation après le premier enfant : soit elles restent dans leur emploi qu'elles n'avaient déjà pas modifié lors de la première naissance (29%), soit elles maintiennent leur interruption (28%), soit elles poursuivent l'emploi tel qu'il avait été modifié lors de la première naissance (8%). Le comportement des hommes reste inchangé quel que soit le rang de naissance des enfants : ils n'interrompent et ne modifient pas davantage leur activité professionnelle aux naissances suivantes qu'à la première.

G6 Entre désir et réalité : comparaison de ce que les femmes désiraient faire au moment de la naissance de leur premier enfant et ce qu'elles ont effectivement fait



Guide de lecture : Seulement 41% des femmes qui voulaient modifier leur activité professionnelle à la naissance de leur premier enfant ont fait ce qu'elles voulaient faire.

Champ : mères ayant au moins un enfant de moins de 13 ans

Source : Enquête Modes de garde des enfants et activité professionnelle des parents à Esch-sur-Alzette – 2006 – CEPS/Instead

***Peu d'impact de l'entrée en
scolarité des enfants sur la
carrière professionnelles
des parents***

Outre à la naissance d'un enfant, c'est au moment de son **entrée en scolarité** qu'un changement de mode de garde et une éventuelle réadaptation des activités professionnelles et familiales peuvent parfois être nécessaires. Soit la scolarisation va libérer du temps aux parents, soit elle va compliquer l'organisation. Ici, l'impact de la scolarisation sur l'activité professionnelle des parents a été très négligeable, que ce soit pour les pères ou pour les mères. Moins de 1% des pères disent avoir changé quelque chose

dans leur activité professionnelle ; cette proportion est de 7% chez les mères. Ces changements, quand ils ont eu lieu, ont surtout concerné les enfants entrant en première année de préscolaire avec, outre l'interruption et la réduction du nombre d'heures, un tiers des femmes qui ont profité de cette occasion pour reprendre une activité professionnelle. L'entrée en scolarité des enfants a donc un eu effet incitatif ou désincitatif très limité sur l'activité professionnelle des parents résidant à Esch-sur-Alzette.

POPULATION & EMPLOI

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